

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ALGILADIKLARI
YILDIRMA DAVRANIŞLARI, TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ VE PSİKOLOJİK DANIŞMADAKİ
ÖZ YETERLİLİKLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Habibe YILDIZ YÜKSEL

GAZİANTEP
TEMmuz / 2017

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ALGILADIKLARI
YILDIRMA DAVRANIŞLARI, TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİ VE PSİKOLOJİK DANIŞMADAKİ
ÖZ YETERLİLİKLERİNİN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Habibe YILDIZ YÜKSEL

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Erhan TUNÇ

GAZİANTEP
TEMmuz / 2017

TEZ ONAY SAYFASI**Öğrencinin Adı ve Soyadı** : Habibe YILDIZ YÜKSEL**Üniversite** : Gaziantep Üniversitesi**Enstitü** : Eğitim Bilimleri Enstitüsü**Anabilim Dalı ve Program** :Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Tezin Başlığı: Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları, Tükenmişlik Düzeyleri ve Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliklerinin İncelenmesi.

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımca (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Yrd. Doç. Dr. Erhan TUNÇ
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

(Unvanı Adı ve SOYADI) İmzası :

Yrd.Doç.Dr.Erhan TUNÇ

Yrd.Doç.Dr.Ali ÇEKİÇ

Yrd.Doç.Dr.Adem PEKER

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Mehmet Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma süresince, 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.

İmza:.....

Adı ve Soyadı: Habibe YILDIZ YÜKSEL

Öğrenci Numarası: 201321925

Tezin Savunma Tarihi:06/07/2017

ÖZET

PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN ALGILADIKLARI YILDIRMA DAVRANIŞLARI, TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ VE PSİKOLOJİK DANIŞMADAKİ ÖZ YETERLİLİKLERİNİN İNCELENMESİ

YILDIZ YÜKSEL, Habibe

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri ABD

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Erhan TUNÇ

Temmuz 2017, 144 sayfa

Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelendiği bu araştırma ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiş betimsel bir araştırmadır. 2015-2016 Öğretim Yılı'nda Gaziantep il merkezinde çeşitli eğitim kurumlarında (ilkokul, ortaokul, lise ve rehberlik araştırma merkezi) görev yapan psikolojik danışmanlar araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmada 286 psikolojik danışmana ulaşılarak araştırma örneklemini oluşturulmuştur. Araştırmada veri toplamak amacıyla Tanhan ve Çam (2009) tarafından geliştirilen “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği”, Maslach ve Jackson (1986) tarafından geliştirilen ve ilk kez Girgin (1995) geçerlilik ve güvenirliliği yapılarak Türkçe'ye uyarlanmış biçimi olan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, Lent ve arkadaşları (2003) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlanmış biçimi olan “Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği” ve araştırmacı tarafından geliştirilen “Demografik Bilgi Formu” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler, SPSS 21 programına işlenmiş ve dağılımın normalliği test edilerek t testi, varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizi gibi istatistiksel işlemler yapılmıştır. Verilerinin analizi sonucunda; psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliklerine ilişkin puanlar arasında anlamlı derecede ilişki olduğu, psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22'sini açıkladığı, ancak bu puanların cinsiyet ve mezun olunan lisans programı değişkenleri açısından anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür.

Elde edilen bulgular ilgili literatür ışığında tartışılmış ve önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Psikolojik danışman, yıldırma, tükenmişlik, öz yeterlik

ABSTRACT**THE STUDY OF THE MOBBING BEHAVIOURS AND THE LEVEL OF BURNOUT THAT PSYCHOLOGICAL COUNSELORS PERCEIVE AND THEIR SELF-EFFICACY IN PSYCHOLOGICAL CONSULTANCY****YILDIZ YÜKSEL, Habibe****Master's Thesis, Educational Sciences USA****Thesis Advisor: Assist. Prof. Erhan TUNÇ****July 2017, 144 pages**

This study through which the mobbing behaviours and the level of burnout that psychological counselors perceive and their self-efficacy in psychological consultancy have been examined with regard to some parameters is a descriptive research figured in terms of the relational screening model. Psychological counselors who worked in (primary, secondary, high schools and counseling and research center) in Gaziantep city center during 2015-2016 School Year consisted of the population of the study. In the study, the sample was formed by working with 286 psychological counselors. In order to gather data in the study, "Mobbing Scale for Teachers" which is developed by Tanhan and Çam (2009), "Maslach Burnout Inventory" which is developed by Maslach and Jackson (1986) and which is a form adapted to Turkish by having Girgin (1995) reliability and validity for the first time, "Psychological Consultancy Self-Efficacy Scale" which is developed by Lent et al. (2003) and which is a form adapted to Turkish, "Demographic Information Form" which is developed by the researcher were used. The data gathered in the study were processed to SPSS 21 program and the range normalcy was tested and some statistical processes were conducted such as t test, the variance analysis, correlation and regression analysis. As a result of data analysis; it has been observed that there is a significant relationship between the scores with regard to the mobbing behaviours and the level of burnout that psychological counselors perceive and their self-efficacy in psychological consultancy, the total number of multiple regression analysis related to the fact that psychological counselors predict the level of self-efficacy in psychological consultancy accounts for 22 per cent of the total variation but these scores do not significantly differ in terms of the variables of gender and undergraduate program which was graduated from.

The findings obtained have been discussed in the considerate of related literature and recommendations have been offered.

Keywords: Psychological counselor, mobbing, burnout, self-efficacy

ÖNSÖZ

Tanıdığım günden beri benden anlayışını, kibarlığını, bilgisini ve desteğini esirgemeyen aynı zamanda araştırma boyunca büyük bir anlayışla yanımda olup eksiklerimi kapatmama yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Erhan TUNÇ hocama sonsuz teşekkür ediyorum. Hem derslerde hem de ders dışında her konuda yardım etmeye hazır Zeynep HAMAMCI, Mehmet MURAT ve Eyüp ÖZKAMALI hocalarıma kocaman teşekkürler sunuyorum. Çok değerli hocalarım hepinizin ayrı ayrı katkılarını taşıyorum, hepinizle tanıştığım için kendimi çok şanslı ve mutlu hissediyorum. Hepiniz çok ama çok büyük değersiniz.

Eğitimim süresince beni sonuna kadar destekleyen, anlayan, tanıyan babama, aileme ve kardeşlerime sonsuz teşekkür ediyorum. Varlığıyla daima güç veren, değerli ve anlamlı hissettiren, araştırmamda büyük emeği olan canım dostum Kader'ime ömrünün sonuna kadar sonsuz mutluluk ve kolaylıklar diliyorum.

Bana olan inancıyla güç veren, araştırmaya yaratıcı fikirleri, bilgisi, azmiyle yardımcı olan ve hayatıma anlam katan canım eşime teşekkürlerimi sunarken bize ömür boyu başarı ve mutluluklar diliyorum.

Tezimin tamamını içtenlikle ve büyük bir dikkatle okuyan bana bilgileriyle katkıda bulunan değerli jüri üyelerimden Yrd. Doç. Dr. Adem PEKER ve Yrd. Doç. Dr. Ali ÇEKİÇ hocalarıma minnettarım, her iki hocama da çok teşekkür ederim.

Habibe YILDIZ YÜKSEL

İÇİNDEKİLER

TEZ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ.....	v
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
KISALTMALAR	xiv

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1.PROBLEM DURUMU	6
1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI.....	9
1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	9
1.4.SINIRLILIKLAR	11
1.5.SAYILTILAR	11
1.6.TANIMLAR.....	11

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. YILDIRMA KAVRAMI.....	13
2.1.1. İş Yerinde Yıldırma Kavramı Ve Kapsamı	14
2.1.2. Yıldırmanın Birey Ve Örgüt Üzerindeki Etkileri	15
2.1.3. Yıldırma Kavramının Tarihsel Arka Planı	17
2.1.4. Yıldırma Olgusunun Türk Hukuk Sistemindeki Yeri.....	18
2.1.4.1. Türk Hukuk Mevzuatında Yıldırma.....	18
2.1.4.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Yıldırma.....	21

2.2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	21
2.2.1. Tükenmişliğin Alt Boyutları.....	22
2.2.1.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion).....	23
2.2.1.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization).....	23
2.2.1.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Low Personal Accomplishment)...	23
2.2.2. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	24
2.2.2.1. Bireysel Ve Sosyal Faktörler	24
2.2.2.2. İş Ve Örgütle İlgili Faktörler	25
2.3. ÖZ YETERLİK KAVRAMI.....	26
2.3.1. Öz Yeterlikle İlgili Kuramsal Görüşler	29
2.3.1.1. Denetim Odağı Kuramı.....	29
2.3.1.2. Sosyal Bilişsel Kuram.....	30
2.3.2. Psikolojik Danışmada Öz Yeterlik	33
2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	35
2.4.1. Yıldırma İle İlgili Araştırmalar.....	35
2.4.1.1. Yıldırma İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	35
2.4.1.2. Yıldırma İle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar	40
2.4.2. Tükenmişlik İle İlgili Araştırmalar.....	43
2.4.2.1. Tükenmişlik İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar.....	43
2.4.2.2. Tükenmişlik İle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar	47
2.4.3. Öz Yeterlik İle İlgili Araştırmalar	49
2.4.3.1. Öz Yeterlik İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar	49
2.4.3.2. Öz Yeterlik İle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar.....	51

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1.ARAŞTIRMANIN DESENİ.....	54
3.3.VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	56
3.3.1.Demografik Bilgi Formu	56
3.3.2.Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği	56
3.3.3.Maslach Tükenmişlik Envanteri	57
3.3.4.Psikolojik Danışma Öz Yeterlilik Ölçeği	59
3.4.VERİLERİN TOPLANMASI	60

3.5.VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ VE YORUMU	61
--	----

BÖLÜM IV

BULGULAR

4.1.ARAŞTIRMA VERİLERİNE İLİŞKİN BETİMSSEL BULGULAR:	64
4.2.ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİNE İLİŞKİN BULGULAR	65
4.2.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	65
4.2.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	66
4.2.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	68
4.2.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular	70
4.2.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	72
4.2.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular	73
4.2.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	74
4.2.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	75
4.2.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular	76
4.2.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular	77
4.2.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	78
4.2.12. Araştırmanın On İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular	79

BÖLÜM V

TARTIŞMA

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	80
5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	82
5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma	84
5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma	86
5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	88
5.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Tartışma	90
5.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	92
5.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	93
5.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma	95
5.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma	96
5.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	97
5.12. Araştırmanın On İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma	97

BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.SONUÇLAR	99
6.2 ÖNERİLER.	104
6.2.1. Alanda Çalışanlar (Uygulayıcılar) İçin Öneriler	104
6.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler.....	106
KAYNAKLAR	107
EKLER.....	121
Ek A. Veri Toplama Araçları	121
Ek A.1	122
Ek A.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği	123
Ek A.3. Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği.....	124
Ek A.4. Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği.....	125
Ek B. Belgeler	128
Ek B.1. Gaziantep Üniversitesi İzin Talep Belgesi	128
Ek B.2. Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi	129
ÖZGEÇMİŞ.....	130

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Dağılımın Normalliliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Testi Sonuçları:.....	62
Tablo 4.1. Psikolojik Danışmanların Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Göre Dağılımı:	64
Tablo 4.2. Psikolojik Danışmanların Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:	66
Tablo 4.3. Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Kurum Türü Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:	67
Tablo 4.4. Psikolojik Danışmanların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:	69
Tablo 4.5. Psikolojik Danışmanların Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin T-Testi Sonuçları:.....	71
Tablo 4.6. Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:	72
Tablo 4.7. Psikolojik Danışmanların Görev Algısı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:	73

Tablo 4.8. Psikolojik Danışmanların Mezun Olduğu Lisans Programı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:	74
Tablo 4.9. Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Akademik Düzeyleri Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:	75
Tablo 4.10. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliklerine ilişkin puanlar arasındaki ilişkiyle ilgili Pearson Korelasyon Katsayısı Testi sonuçları:.....	76
Tablo4.11. Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliklerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizine Ait Bulgular:	77
Tablo4.12. Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Psikolojik Danışma Sürecinde Oturma Yönetme Öz Yeterliklerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizine Ait Bulgular:..	78
Tablo4.13. Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklarla İlgili Öz Yeterliklerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizine Ait Bulgular:..	79

KISALTMALAR

PDÖYÖ	:Psikolojik Danışma Öz-Yeterlilik Ölçeği
MTÖ	:Maslach Tükenmişlik Ölçeği
ÖYYÖ	: Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği
Akt.	:Aktarma
ANOVA	: Tek Yönlü Varyans Analizi
Ark.	: Çok yazarlı eserlerde ilk yazardan sonrakiler
Bkz.	:Bakınız
KİB	:Kendine İlişkin Beklentiler
SPSS	:Statical Package For The Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı)

BÖLÜM I

GİRİŞ

Dünyanın hızlı bir değişim geçirdiği bu milenyumda bir taraftan teknolojik gelişmelerin hayatımızı kolaylaştırması gibi olumlu değişimler gerçekleşirken, diğer taraftan toplumun ruh sağlığını tehdit eden krizler yaşanmaktadır. Sosyal alanlarda başarılı olmak amacıyla birbirleriyle yarışan bireyler bir taraftan da ruhsal sağlıklarını sürekli olumsuz etkileyen yaşantılar geçirmektedirler (Pişkin, 2005). Araştırmacılara göre; ruhsal hastalıkların nedenlerini çeşitlendirmek mümkündür. Örneğin, depresyon erken yaşlardaki olumsuz yaşantıların bir sonucu olarak açıklanabileceği gibi kimyasal iletkenlerdeki azalma ve hatta toplumsal birçok etkileşimin sonucu olarak da açıklanabilmektedir. Yaşantımıza, yeme içme alışkanlıklarımıza, çocuk yetiştirme alışkanlıklarımıza ve hatta hayatımızın tüm alanlarına etki eden kültürel değişimlerin ruhsal hastalıkların oluşmasında, şekillenmesinde ve ortaya çıkmasında etkili olacağı kültürel psikiyatrinin temel önermesidir (Sayar, 2012). Bu süreçte psikolojik danışmanlar bu gibi zorlukları yaşayan birey ve gruplara psikolojik hizmet sunmada önemli bir yere sahiptirler. Görünüşe göre içinde bulunduğumuz zaman diliminde insanlar psikolojik danışmanlara belki de daha fazla ihtiyaç duyacaktır. Bu nedenlerle psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin gelişimini bilmek oldukça önemlidir (Pişkin, 2005).

Amerika Birleşik Devletleri'nde 19. Yüzyılın sonlarına doğru ilk olarak “mesleki rehberlik” şeklinde ortaya çıkan ve 20. Yüzyılın başlarında Amerika'nın eğitim sistemine yerleşen “psikolojik danışma ve rehberlik” (PDR) hizmetleri, 1950'li yıllarda eğitim sistemimize girmiştir. O zamandan bu yana dünya ve ülkemizdeki toplumsal, siyasal, teknolojik ve ekonomik değişimlerle beraber psikolojik danışma hizmetlerinde de değişimler gerçekleşmiştir (Pişkin, 2005).

Tüm mesleklerde olduğu gibi psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında da mesleğin ülkemizdeki gelişimini bilmek ve geleceğini şekillendirmek adına gelecekteki mesleki ihtiyaçları kestirebilmek, meslek uygulayıcılarının hangi nitelik ve yeterliliklere sahip olmaları gerektiğini belirleyerek bu yönde onları yetiştirmek psikolojik danışma hizmetlerinin geleceği açısından oldukça önemlidir. Bunu anlayabilmenin en önemli yolu mesleğin geçmişinin, bugününün ve geleceğinin anlaşılmasından geçer (Pişkin, 2005).

Türkiye’de PDR hizmetlerinin gerekliliğinin anlaşılması için davet edilen Biliş ve Mills tarafından çalışmalar yapılmış ve rehberliğin anlaşılması amacıyla öğretmen, yönetici ve üst düzey yetkililere yönelik eğitimler düzenlemişlerdir. Rehberlik personeli henüz olmadığından öncelikle öğretmenler eğitilmiştir. Daha sonra “Eğitim Sisteminde Rehberliği Etkileyen Faktörler” adlı seminerde Otto Mathiasen’in öncülüğünde ilgili kısımlar tartışılarak gerekli yasa ve yönetmelikler, personel eğitimi ve okul aile ilişkileri konularındaki sorunlar konuşulmuştur. Eğitimdeki bu yenileşme hareketleriyle öğrencilerin ilgileri, yetenekleri ve bireysel farklılıkları önem kazanmaya başlamıştır. Böylece kurumsallaşma çalışmaları başlatılarak; Gazi Eğitim Enstitüsü’nde özel gereksinimli çocukların eğitimi için gerekli personeli yetiştirmek amacıyla , “özel Eğitim Bölümü” açılmıştır. Test ve ölçme araçlarının hazırlanması için de 1953 yılında Milli Eğitim Bakanlığı Talim ve Terbiye Dairesi’ne bağlı “Test ve Araştırma Bürosu” kurulmuştur (Özgüven, 1990).

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin ülkemize girişi önce eğitim alanında olmuş ilerleyen yıllarda lisans ve lisansüstü düzeyde verilen eğitim programlarının okul PDR hizmetlerine yönelmesiyle bu bölümden mezun olanların çalışma alanı da “okul rehberlik hizmetleri” ve “Rehberlik Araştırma Merkezleri” olmuştur (Pişkin, 2005).

Rehberlik ve psikolojik danışma kavramları ile 1950’lerde tanışan eğitim sistemimiz, 1970-1971 eğitim öğretim yılında psikolojik danışma ve rehberlik personeli eğitim kurumlarına atanarak planlı bir şekilde bu hizmet sunulmaya başlanmıştır. Türk eğitim sistemi içindeki durumu ve önemi yaklaşık elli yıldır incelenmektedir. Psikolojik danışmanlık hizmetinin verimliliğinde birçok faktör etkilidir. Bunların başında psikolojik danışmanın aldığı eğitim, kişilik özellikleri,

mesleki yetkinliği, görev algısı gibi danışmanla ilgili faktörlerin yanında; fiziksel imkânlar, öğretmen ve yöneticilerin yaklaşımı gibi çevresel faktörler de etkilidir (Kepçeoğlu, 1988).

Psikolojik danışmanlık hizmetinin her geçen gün çağdaş eğitim sistemi açısından önemi artmaktadır. Psikolojik danışmanlık hizmetinden okulun tüm paydaşları (öğrenciler, veliler, öğretmenler ve yöneticiler) yararlanmaktadırlar. Bu hizmetin başarısını arttıran faktörlerin başında psikolojik danışmanın mesleki uygulamalarının kalitesi ve bu uygulamaları destekleyen okul yöneticileri gelmektedir (Gündüz, İnandı ve Tunç, 2014). Okul yöneticileri; öğretmen, öğrenci ve psikolojik danışmanlar arasındaki işbirliğini olumlu yönde destekleyerek öğrencinin kişisel, sosyal, mesleki ve ruhsal gelişimi için gerekli ortamları hazırlamaktadırlar (House ve Martin, 1998; Hernandez ve Seem, 2004; Cisler ve Bruce, 2013; akt: Gündüz ve Ark., 2014).

Yönetimler tarafından gerçekleştirilmesi gereken kurumdaki verimli grup çalışması, grup bireyleri arasındaki etkili iletişimle sağlanabilmektedir. Birbirini önemseyen çalışanların incitici davranışlardan kaçınması, ekip sağlığı açısından gerekli ve önemli bir durumdur (Otrar ve Özen, 2009).

Verimli grup çalışmalarının sağlanamadığı ortamlarda, grup üyeleri ya da yönetim ve personel arasında yıldırma davranışlarına rastlanabilmektedir. Yıldırma olgusunun bilerek ya da bilmeyerek uygulandığı çalışma ortamlarında çalışanların; mesleki doyumsuzluk, motivasyon düşüklüğü, verimsizlik ve bir çok fiziksel rahatsızlık ile karşılaşma olasılıkları doğmaktadır. Özellikle öğretmenlik gibi insanlar ile sürekli etkileşim gerektiren mesleklerde yıldırma davranışları performans düşüşleri üzerinde oldukça etkilidir. Psikolojik Danışmanların görevleri, ilgilendikleri mesleki konular ve çalışma ortamları dikkate alındığında kendilerine verilecek olan desteğin de oldukça önemli olduğu görülmektedir (Otrar ve Özen, 2009).

Türkiye’de Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümlerinden mezun olanların çoğu Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışmaktadır. Bu bölüm mezunlarının mesleklerini icra ederken etkililiğinin profesyonel düzeyde

uygulanabilirliğinin incelenmesi ve süreç içerisinde yaşadıkları zorlukların irdelenmesi önemli görülmektedir. İnsanlarla yüz yüze iletişimin oldukça ön planda olduğu bu mesleğin uygulayıcılarının iş yerinde karşılaştıkları yıldırma ile baş edebilme düzeylerinin yıldırmanın tükenmişliğe dönüşme olasılığının ve mesleklerini etkili bir şekilde uygulayabileceklerine dair öz yeterliklerinin bu durumlardan ne kadar etkilendiğinin incelemeye değer olduğu görülmektedir. Buradan hareketle eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerinin birbirleriyle ne derece ilişkili olduğu konusu da üzerinde durulması gereken bir konudur.

Yıldırma, iş yerinde karşılaşılan kompleks davranış olarak belirtilen belli bir bireye yönelik yapılan zorbalık olarak betimlenebilir. Yıldırma arttıkça çeşitli ruhsal değişkenler etkileşime girer ve bu durum kişinin ruh sağlığını olumsuz etkiler. Yıldırma davranışları, özellikle son dönemlerde bilimsel araştırmalara sıklıkla konu olan ve ekip verimliliğini büyük oranda düşüren bir iş yeri terörü olarak karşımıza çıkmaktadır (Otrar ve Özen, 2009).

Psikolojik danışmanların mesleklerini uygularken birçok problemle karşılaştıkları ve bu problemlerin mesleki doyumları ile tükenmişlik düzeylerini etkilediği yönünde araştırmalar (Kaçmaz, 2005; Kurçer, 2005; Akten, 2007; Güllüce ve İşcan, 2010) bulunmaktadır. Bu problemler dışında psikolojik danışmanlar zaman zaman iş yerlerinde de etkileşim içinde oldukları kişiler tarafından yıldırma davranışlarına (mobbing) maruz kalabilmektedirler. Yıldırma (Psikolojik taciz), “kişiye yönelik, kişinin yaşı, ırkı, cinsiyeti, dini, uyruğu, sakatlığı veya hamileliği gibi herhangi bir nedene dayalı belirgin bir ayrımcılık olmaktan çok; taciz, rahatsız etme ve kötü davranış yoluyla herhangi bir kişiye yönelen saldırganlıktır”. Psikolojik taciz; korkutucu, aşağılayıcı veya düşmanca aynı kişiye yönelik uzun bir süreç içindeki davranış olarak da tanımlanabilir (Hubert ve Veldhoven, 2001; akt. Civilidağ, 2012).

Leymann (1996), çalışmalarında yıldırmanın bir işyeri terörü olduğunu vurgulayarak; bu kavramı bir ya da birkaç kişinin bir tek kişiye sistemli olarak

yöneltiltikleri etik dışı iletişim tarzı ile düşmanca davranışları tanımlamada kullanmıştır (Akt. Çivilidağ, 2012).

Yıldırma davranışlarının olduğu ortamlarda çalışan psikolojik danışmanlar hem yıldırmının hem de diğer birçok faktörün etkisiyle tükenmişlik de yaşayabilmektedir. Tükenmişlik (burnout) kavramı ilk kez Freudenberger tarafından 1974'te kullanılmıştır. Freudenberger tükenmişliği “enerji, güç veya kaynaklar üzerinde aşırı istek ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlamıştır (Freudenberger 1974; akt. Peker, 2002).

Tükenmişlik üç boyutta açıklanmaktadır: Birinci boyut, duygusal tükenme ve bitkinliğin yaşanmasıdır. Bu boyut, yıpranma, enerji kaybı, tükeniş ve bitkinlik olarak tanımlanmaktadır. İkinci boyut, duyarsızlaşma boyutudur. Bu boyutta, diğer insanlara karşı tutum ve davranışlarda olumsuz bir değişim görülür. Üçüncü boyut ise kişisel başarı boyutudur. Bu boyut, kişinin bir başkasına olumsuz davranışlarda bulunmasını ve kişinin başarılarına depresyonun eşlik etmesini, moral düşüklüğünü, kişiler arası uzlaşmazlığı, başarı düşüklüğünü, düşük üretkenliği, baskılarla baş edememe, başarısızlığın getirdiği duygular ve düşük benlik saygısını içermektedir (Maslach ve Jackson, 1981; akt. İkiz, 2010).

Psikolojik danışmanlar, mesleki uygulamalarda danışanlarına ilgi gösterirken duygusal tükenme de yaşayabilmektedirler. Danışanın danışmaya getirdiği olayın yoğunluğu ve aynı zamanda danışana özen göstermeye çalışması psikolojik danışmanların duygusal olarak çökkünlüğe, yalnız kalma isteğine, etrafındaki diğer kişilerin (danışanların) problemleriyle baş edemeyeceği duygusunun oluşmasına sebep olabilmektedir (Burnard, 1999; akt. İkiz, 2010).

Duygusal çökkünlük yaşayan bu psikolojik danışmanlar, kendilerine verilen eğitim ve mesleki birikimlerinin yeterliliğinden bağımsız bir şekilde bazen mesleki açıdan yeterliliklerini sorgulayabilir ve bu konuda tereddütte düşebilirler. Yaşanan bu tereddüt, mesleki yetkinliklerinin kapsamına uygun danışanlara yönelik hizmetleri engelleyebileceği için psikolojik danışmanlar açısından önemli bir problem olmaktadır (İkiz, 2010).

Psikolojik danışmanların görev yaptıkları sırada algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, mesleği uygulama sırasındaki öz yeterlik inancını da etkilemektedir. Öz-yeterlik, Bandura (1986) tarafından “kişinin kendi beceri ve yeteneklerini değerlendirip bunları davranışa dönüştürebileceğine ilişkin inancı olarak tanımlanmaktadır” (Bandura, 1997; akt. Pamukçu, ve Demir, 2013). Bireylerin başarıya dönük öz yeterliklerini değerlendirmede kullandıkları başarı eğilimleri teorisi psikolojik danışmanların kendi öz yeterlik değerlendirmelerini sağlamada belirleyici bir faktör olduğu düşünülmektedir (Odacı, ve Ark., 2013).

İnsanlar, çoğu zaman yapılması gerekenleri bilseler de bir biçimde uygulayamayabilirler. Çünkü öz yeterlik inancı, bilgi ve tepkiler arasında köprü görevi görmektedir. Bu durum öz yeterlik duygusunun kişide bir işi yapabileceğine olan inancı oluşturarak harekete geçmesini sağlamasından kaynaklanmaktadır (Bandura, 1986; akt. Gündüz, ve Çelikkaleli, 2009). Bu nedenle diğer insanlarla aynı yeterliliklere sahip olan bireyler, öz yeterlik düzeyine göre ortaya koydukları performanslar açısından değişkenlik göstermektedir. Sonuç olarak, psikolojik danışmanların mesleki yetkinliklerinin farkında olmaları, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin etkililiği açısından oldukça önemlidir (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009).

İnsanların kendileri için oldukça önemli ve kritik olan gelişim dönemlerinde başvurdukları psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmeti uygulayıcıları psikolojik danışmanların, olumlu ve olumsuz duygu durum düzeylerinin birbiriyle ne derece ilişkili olduğu ve bunun mesleki profesyonelliklerini ne derece etkilediği, hem kendileri hem de hizmet verdikleri kitle için önemli olabileceği düşünülmektedir.

1.1.PROBLEM DURUMU

Psikolojik danışma hizmetlerinin ruhsal problemlerin aşılmasındaki etkililiğinin fark edilmesi, bu hizmetin doğası ile ilgili merakı giderek arttırmıştır. Çalışma alanının bu denli önemli olması, bu mesleğin uygulanabilme kalitesinin de araştırılmasını gerekli kılmıştır. Yapılan araştırmalar (Bilgiç, 2011; Gündüz, 2012; Demirel, 2013; Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) psikolojik danışmanların sosyal destek kaynakları, lisansüstü eğitimleri, hizmet süreleri, hizmet verilen öğrenci sayısı, iyi

hissetme düzeyleri gibi birçok faktörün psikolojik danışma hizmetinin kalitesini arttırmada etkili olduğunu ortaya koymuştur.

Kaliteli bir psikolojik danışma hizmeti vermeye çalışan psikolojik danışmanlar, günümüz şartlarında eğitim-öğretim süreci içinde öğrencilerin eğitsel, kişisel-sosyal ve mesleki gelişim düzeyleri doğrultusunda; ihmal-istismar, intihar eğilimleri, depresyon, madde bağımlılığı gibi psikolojik destek gerektiren ihtiyaçlarını karşılamamanın yanında aile, öğretmen ve yöneticilere de danışmanlık hizmeti vererek birçok rol üstlenmektedir. Bu zor şartlarda görevlerini yapan okul psikolojik danışmanları yoğun iş ve strese maruz kalarak tükenmişlik yaşayabilmektedir. Bu süreçte; kaliteli bir psikolojik danışma hizmetinin sunulması, psikolojik danışmanların mesleki olarak öz yeterlik düzeylerinin yüksek olmasıyla ilişkili olduğu söylenebilmektedir (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009; Bilgiç, 2011).

Profesyonel düzeyde uygulanması gereken psikolojik danışmanlık mesleğinin çalışma alanının kapsamı da mesleğin daha etkili uygulanmasını gerektirmekle birlikte bünyesinde birçok zorluğu da barındırmaktadır. MEB tarafından eğitim öğretim kurumlarında bulunma zorunluluğu olan psikolojik danışmanların, ilgili yönetmelik ve kılavuzda asli görev olarak belirlenen psikolojik danışma görevleri, büyük riskleri de beraberinde getirmektedir. Okul rehber öğretmenlerinin eğitim kurumlarında görevlerini sürdürürken yaşadıkları zorluklar birçok araştırmaya (Murat ve Erdemir, 2014; Özabacı, İsmen ve Yıldız, 2004; Çivilidağ, 2012 ve Otrar ve Özen, 2009) da konu olmuştur.

Psikolojik danışmanların karşılaştıkları zorluklardan biri de yıldırma davranışlarıdır. Yıldırma davranışlarına maruz kalan psikolojik danışmanlar zamanla tükenmişlik yaşamaktadır. Tükenmişlik yaşayan ve yıldırma davranışlarına maruz kalan psikolojik danışmanların yardım becerileri ve psikolojik danışma sürecine ilişkin öz yeterlilik düzeyleri olumsuz etkilenebilmektedir. Bu araştırmada da alan yazına katkı sağlamak üzere “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri bazı demografik değişkenler açısından farklılaşmakta mıdır?” sorusuna ve aşağıda belirtilen alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
2. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları görev yaptıkları kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?
3. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları mesleki kademlerine göre farklılaşmakta mıdır?
4. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?
5. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısına göre farklılaşmakta mıdır?
6. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları görev algısına göre farklılaşmakta mıdır?
7. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları mezun olunan programa göre farklılaşmakta mıdır?
8. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları mezun oldukları akademik düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
9. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerine ilişkin puanlar arasında ilişki var mıdır?
10. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerini yordamakta mıdır?
11. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, psikolojik danışma sürecinde oturum yönetmeye ilişkin öz yeterliliklerini yordamakta mıdır?

12. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterliliklerini yordamakta mıdır?

1.2.ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı; psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerinin; cinsiyet, kurum türü, mesleki kıdem, medeni durum, öğrenci sayısı, görev algısı, mezun olunan program ve mezun olunan akademik derecelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Ayrıca psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını, psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeylerinin psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerine etkisinin olup olmadığını incelemektir.

1.3 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Meslekte tükenmişliğin ve yıldırmanın önemli bir sorun olduğu, insanlarla etkileşimin ön planda olduğu mesleklerde daha yaygın olduğu görülmektedir. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetini veren psikolojik danışmanlar da sürekli insanlarla iletişim halindedirler. Bu süreç içerisinde karşılaşılan yıldırma davranışlarının tamamı zamanla psikolojik danışmanlarda tükenmişlik duygusuna yol açabilmekte ve buna bağlı olarak sahip olunan mesleki öz yeterlilik düzeyleri olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Psikolojik danışmanların yıldırmaya maruz kalması, mesleki tükenmişlik duygusu yaşaması ve öz yeterlik inançlarını yitirmesinin etkileşim halinde oldukları tüm paydaşlara yansıyan önemli ve ciddi sonuçları olacaktır.

Bu araştırma, psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerini inceleyerek psikolojik danışmanların problemlerinin daha iyi anlaşılmasına, çözüm önerilerinin geliştirilmesine katkı sağlayarak işlerinde daha etkili ve başarılı olmalarına yardımcı olmak açısından önem taşımaktadır. Bunlara ek olarak bu araştırma sonuçları; bu konularda yapılan oldukça az sayıdaki çalışmalara bir yenisinin eklenmesi,

gerçekleştirilecek araştırmalara katkı sunması, bu mesleği tercih etmeyi düşünen bireyler için meslek çerçevesi ve risk faktörleriyle ilgili bilgi vermesini sağlamaktır.

Bu araştırmada incelenen değişkenler kapsamında uygulama sahasında olumsuzluklara sebep olan kişisel ve örgütsel faktörlerin belirlenerek çözüm önerilerinin üretilmesi, psikolojik danışmanlık mesleğinin daha kaliteli bir nitelik taşıması, psikolojik danışmanların çalışma sahaslarında daha sağlıklı bir hizmet sunmaları açısından önem taşımaktadır.

Literatür incelendiğinde psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerinin incelenmesiyle ilgili farklı zaman dilimlerinde çeşitli çalışmalar yapıldığı, ancak eğitim kurumlarında çalışan okul psikolojik danışmanlarının algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Böylece bu araştırmada, eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri arasındaki ilişkilerin nasıl olduğu incelenmeye değer görülmüştür.

Bu araştırmada okul psikolojik danışmanlarının görev ve sorumluluklarının uygulama sahasında netleşmesinin sağlanması, psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri açısından önemli görülmektedir. Aynı zamanda araştırmanın, geliştirilmeye açık önerileri doğrultusunda; psikolojik danışmanların öz yeterlilik düzeylerini geliştirebilecek eğitim programlarının düzenlenmesi yönünde gerekli çalışmalar yapılmasını sağlamak ve belirlenen eksikliklerin giderilmesi sonucunda kendine inanan, yaratıcı problem çözme becerisine sahip, profesyonel psikolojik danışmanların yetiştirilmesinde önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu araştırma, psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma, tükenmişlik ve öz yeterlilikleri üzerinde etkili olan kişisel ve örgütsel faktörlerin neler olduğunu belirleyerek önleyici, eğitici ve geliştirici çözüm önerileri getirmek amacıyla öz yeterliliklerinin araştırma kapsamındaki değişkenlerle olan ilişkisinin ortaya

konulmasının, yüksek öz-yeterliliğe sahip psikolojik danışmanların yetiştirilmesinde faydalı olacağı düşünülmektedir.

1.4.SINIRLILIKLAR

Bu araştırma sonuçları aşağıda verilen sınırlılıklar dikkate alınarak genellenebilir. Bu araştırma;

1. 2015-2016 Öğretim Yılı'nda Gaziantep il merkezinde bulunan kamu ve özel kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlardan elde edilen veriler ve bu verilerden elde edilen bulgularla,
2. Psikolojik danışmanların demografik değişkenlerinden cinsiyet, kurum türü, mesleki kıdem, medeni durum, öğrenci sayısı, görev algısı, mezun olunan program ve mezun olunan akademik durumları ile sınırlıdır.
3. Bu araştırmada; yıldırma davranışı, "Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği" nin; tükenmişlik, "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" nin ve psikolojik danışmada öz yeterlik ise; "Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği" nin ölçtüğü özelliklerle sınırlıdır.
4. Araştırma örnekleme araştırma evreninden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen psikolojik danışmanlardan elde edilen verilerle sınırlıdır.

1.5.SAYILTILAR

1. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanların veri toplama araçlarındaki maddeleri içtenlikle cevapladıkları,
2. Araştırmada kullanılan ölçeklerin; "Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği", "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" ve "Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği" araştırmaya katılan psikolojik danışmanlar için yeterli güvenirlik ve geçerlikte olduğu varsayılmıştır.

1.6.TANIMLAR

Tükenmişlik (Burnout): "İşi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olan bireylerde görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromudur" (Maslach, 1982; akt. Şanlı, 2006).

Yıldırma (Mobbing) : Leymann (1996) yıldırma kavramını iş alanlarında yaşanan zorba davranışlar şeklinde tanımlamıştır (akt. Tanhan ve Çam, 2011).

Öz-Yeterlilik: “Bireyin, belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kendi yargısına öz yeterlik denir ” (Bandura, 1986; akt. Senemoğlu, 2005; s.230).

Öz Yeterlilik İnancı: “Bireyin gelecekte karşılaşabileceği güç durumların üstesinden gelmede ne derecede başarılı olabileceğine ilişkin kendi hakkındaki yargısı, inancıdır” (Senemoğlu, 2005; s.230) .

Psikolojik Danışman Öz Yeterliği: Psikolojik danışmanın, psikolojik danışma alanındaki performansına ilişkin algısıdır. Bu algı sadece bilgi ve beceri düzeyinde değil aynı zamanda psikolojik danışmanın danışana yararlı olabileceği konusundaki inancıdır (Melchert, Hays, Wiljanen, & Kolocek, 1996; akt. Demirel, 2013).

Öz-Yeterlik: Bandura (1997), öz yeterlik algısını bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip yerine getirme kapasitesi hakkında kendine ilişkin yargısı olarak tanımlamaktadır (akt. Seferoğlu ve Akbıyık, 2005).

BÖLÜM II

KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturan psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışlarına, tükenmişliklerine ve psikolojik danışmadaki öz yeterliklerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

2.1. YILDIRMA KAVRAMI

Bu araştırmada, işyerinde karşılaşılan zorbalıklar anlamında kullanılan yıldırma davranışları, literatür açısından bakıldığında birçok farklı kavram ile tanımlanmıştır. Bu kavramlar; mobbing, psikolojik terör, psikolojik taciz, iş yeri terörü şeklindedir.

Psikolojik yıldırma kavramının geniş bir içeriğe sahip olması, bu kavramın tanımlanmasını güçleştirmektedir. Genel bir tanımlama yapmayı zorlaştıran bir diğer durum da yıldırma olarak algılanabilecek davranışların her birey açısından aynı şekilde algılanmamasıdır (Koçak ve Yeşilyurt, 2014). Mobbing, işyerinde diğerleri tarafından tekrarlanan saldırılar şeklinde uygulanan bir çeşit psikolojik terör olarak ifade edilmektedir. “Mobbing kavramıyla ilgili literatüre bakıldığında bu kavramın, çalışanlara üstleri, astları veya eşit düzeydeki diğer çalışanlar tarafından sistematik biçimde uygulanan her tür kötü muamele, tehdit, şiddet, aşağılama gibi davranışları içine alan anlamlar içerdiği görülmektedir” (Tınaz, 2006a; s.11-12).

İngilizceden gelen “mobbing” kavramının kökü “mob” olarak ifade edilmektedir. “Mob” kökünün anlamı, “aşırı şiddetle alakalı ve yasaya uygun olmayan kalabalık” tır. Latince türetilen bu sözcük “kararsız kalabalık” anlamındaki “mobile vulgus” kavramından gelmektedir. “Mobbing” kavramı

çevresini kuşatma, topluca saldırma ya da sıkıntı verme (yıldıрма) anlamında kullanılmaktadır (Yüçetürk, 2003). Leymann gibi, saldırgan davranışın belli bir biçim ve sürekliliğe bağlı olmasını düşünen yazarlar olmasının yanı sıra; Randall (1997) “yıldıрма davranışının gerçekleşmesi için saldırgan davranışın düzenli ve tekrar etmek zorunda olmadığını savunmaktadır. Önemli olan, saldırgan davranışın diğerlerine fiziksel veya psikolojik acı yaratmaya yönelik olması ve kasten yapılmasıdır” (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2010).

İş yerindeki yıldırmanın kim ve kaç kişi tarafından yapıldığının bir önemi yoktur. “Buna göre taciz, kimi zaman işveren tarafından bir çalışana karşı gerçekleştirilmekte (dikey taciz); kimi zaman ise eşit konumdaki çalışanlar arasında ortaya çıkmaktadır (yatay taciz). Çok sık olmasa da, astların üste karşı mobbing uygulayabildiği de gözlenmektedir” (Çobanoğlu, 2005; s.158). “Aynı şekilde mobbing uygulayan kişinin tek başına hareket etmesi veya birden fazla kişinin bir grup oluşturacak şekilde taciz eylemlerinde bulunması, mobbingin teşhisi bakımından bir fark oluşturmamaktadır” (Demircioğlu, 2007; s.118).

2.1.1. İş Yerinde Yıldırma Kavramı ve Kapsamı

İngiliz ve Avustralyalı çalışmacıların araştırmalarında “mobbing” yerine “bullying” kavramını kullandıkları görülmektedir. ABD’deki çalışmalarda ise “bullying” okullarda, “mobbing” ise işyerlerinde kullanılmaktadır. Fiziksel saldırganlık ve tehdit manasında kullanılan “bullying”, öğrencilerin gerçekleştirdikleri fiziksel saldırganlık şeklindeki davranışlar olarak belirtilmektedir. İş yerlerinde karşılaşılan “mobbing” davranışlarında ise fiziksel saldırganlığa çok az rastlanmaktadır. İş yerlerinde görülen mobbing davranışlarında daha çok düşmanca tavır ve yalnızlaştırma çabaları görülmektedir. Bu sebeple, “mobbing ve bullying” kavramlarının kullanım şekli ve alanı farklılaşmaktadır. Bu tanımlamaya göre, fiziksel zararın olduğu ortamlardaki çocuklar ve gençler arasında “bullying” kavramının, sosyal ortamdan izole ve düşmanca eylemlerin olduğu ortamlardaki yetişkinler arasında ise “mobbing” kavramının kullanımının daha uygun görüldüğü belirtilmektedir (Leymann, 1996).

Mobbing (yıldıрма) kavramının Türkçe karşılığında net bir kullanım yoktur. Bu nedenle araştırmacılar tek bir sözcükle ifade edememektedir. Türkçe de

“işyerinde psikolojik taciz”, “işyerinde duygusal taciz”, “işyerinde psikolojik terör”, “yıldırma”, “işyerinde duygusal şiddet”, “işyerinde zorbalık”, işyerinde manevi taciz”, “iş yerinde moral taciz”, “işyerinde yıldırmaya yönelik psikolojik saldırı” (Çobanoğlu, 2005; akt. Şen, 2009) gibi ifadeler kullanılmaktadır. Türkçe literatürde kullanılan bu ifadelerin tamamını kapsayacak şekilde bir bireyi rahatsız etme bezdirme anlamını taşıyan “taciz” kelimesini kullanmak yerinde olacaktır. Aynı zamanda bu taciz fiziksel olabildiği gibi psikolojik olarak ta uygulanabildiğinden ve eylemin iş yerinde gerçekleşmesini de dikkate aldığımızda “işyerinde psikolojik taciz” olarak karşımıza çıkmaktadır (İlhan, 2010). Bununla birlikte Psikolojik taciz etme bir süreçtir, süreç içerisinde gelişir ve artar; günlerce, haftalarca, aylarca sürebilir. Taciz nadiren tek bir olaydır ya da tek bir olay dramatik, uzun süren bir etkiye sahip olduğunda ortaya çıkan gerilim, stres ya da öfkenin neden olduğu, insanın içini rahatlatan bir duygudur (Şen, 2009).

Rodgers ve Gago (2006), psikolojik tacizi pek çok tanımında vurgulandığı gibi tipik olarak bir mağdurun kendini savunmasız hissetmesi durumu olarak tanımlamaktadırlar. İş ortamlarında sergilenen tacizin temeli ayrımcılığa dayanmaktadır ve buna cinsiyet de dâhildir. Psikolojik tacizde; zorlayıcılık, duyarsızlık ve zalimlik duygu durumuyla gerçekleştirilen sözcük ve davranışlarla iletişim kurulur. Bu durum iş ortamlarındaki olumlu etkenleri zayıflatır.

2.1.2. Yıldırmanın Birey ve Örgüt Üzerindeki Etkileri

Yıldırma davranışlarına maruz kalan bireylerin kendi yaşamlarıyla birlikte çalıştıkları kurum da olumsuz etkilenebilmektedir. Yeterince verimli çalışamayan bireyler iş ortamından uzaklaşabilmekte ve bu durum işlerin aksamasına neden olabilmektedir. Bunun gibi birçok problemi beraberinde getirebilmektedir.

İşyerinde yıldırma ya da psikolojik şiddet, bireysel, sosyal ve ekonomik açıdan birçok problem oluşturmaktadır. Ancak işyeri şiddetinin net bir biçimde ortaya çıkarılamaması (özellikle sözel ve dolaylı boyutta olanlar), gerçekleşen ya da gerçekleşme ihtimali bulunan problemlerin tam olarak tespit edilememesine neden olmaktadır. Bu duruma bazı sağlık sorunlarının ve maliyetlerin uzun vadede ortaya çıkmasını eklediğimizde durumun belirsizliği daha açık olarak ortaya konulabilmektedir (Dursun ve Aytaç, 2011).

Yıldırma arttıkça zamanla kişide psikolojik rahatsızlıklar başlar ve kişi işlevsizleşir. Bu durum işten ayrılma ve intihara kadar gidebilir. Yıldırmanın; kişiye, örgüte ve tüm topluma yönelik çeşitli sonuçları olmaktadır. Bu sonuçlar kişiye psikolojik olarak sağlık ve insan hakları yönünden etkileri olurken kuruma performans ve maliyet açısından etkiye bulunmaktadır (Karacaoğlu ve Reyhanoğlu, 2010). Zapf ve ark.(1996), yıldırma davranışları ile olumsuz sosyal iş çevresi, ruhsal sağlık sonuçları ve işin içeriği arasında anlamlı bir ilişki olduğunu bulgulamıştır.

İş yerinde strese sebep olan etkenlerle ilgili araştırmalar yıldırma davranışlarının iş hayatında çalışanların ve ekiplerin sağlık, başarı ve verimliliklerine engel olduğunu göstermiştir (İlhan, 2010). Örgütler bu durumdan dolayı oldukça fazla ekonomik zarara maruz kalırlar. Mağdurun işten ayrılması, işten ayrılma tazminatları, işgücü kaybı, iş bitirme hızı, iş alımlarının ve eğitimlerinin yenilenmesi bu zararlardan bazılarıdır. Önemli zararlardan biri de kurum kültürünün zedelenmesidir. İmaj zedelenmesi olan örgütlerde kaliteli personelin kaybı da yaşanacak zorluklardan biridir (Mercanlioğlu, 2010).

Yıldırma sürecinde en büyük zararı mağdur görmektedir. Bu zararlar; bireyin fiziksel ve ruhsal sağlığı için yaptığı harcamalar ve işi bırakması gibi ekonomik yönlü kayıpların yanında, iş ve sosyal çevresinden kopması ve yalnızlaşması gibi sosyal yönlü (Tınaz, 2006b) ve yıldırma sonucu mağdura ortaya çıkan korku, heyecan, panik, tansiyon, dikkat dağınıklığı, terkedilme duygusu, baş ağrıları, sırt ağrıları zayıflama ya da aşırı kilo gibi psiko-somatik yönlü kayıplar (Einersan ve Skogstad, 1996) olabilmektedir.

Mobbing sürecinin hem birey hem de örgüt üzerinde zarar verici etkileri vardır. Mobbing olgusunun iş yerlerinde, bireylerin iş doyumunu ve verimliliği bakımından oldukça olumsuz etkisi bulunmaktadır. Mobbing olgusu doğal olarak iş yerlerinde çalışanlarda işe karşı isteksizliği ve işte verimsizliği arttıracaktır. (Escatin, Rodriguez, ve ark., 2009).

Mobbing olgusunun, birey üzerinde olduğu kadar örgüt üzerinde de tahrip edici sonuçları vardır. Mobbing olgusunun kurum açısından oluşturduğu hasarlar ilk önce ekonomiktir. Bu ekonomik hasarlar; işten çıkarılan çalışanların tazminatları, işe

yeni alınanların eğitim maliyetleri, kaliteli eleman kaybı sonucu verimliliğin düşmesi şeklindedir. Diğer bir bedelde sosyal boyuttur; çalışanların iş yerinden memnun kalmamaları, bu rahatsızlıklarını dile getirmeleri ve ekip ruhunun bozulmasıdır. Adı lekelenen, ekip ruhu bozulan ve başarısı düşen firmaların rekabet ortamında saygınlığının azalması da kaçınılmaz bir sonuç olur (Tınaz, 2006b).

Çalışana uygulanan mobbingin kuruma getireceği zarar çoğu zaman işverenin kestiremediği bir sonuçtur. Bir çalışan işe gelmediği zamanlarda iş yeri tarafından maaşının ödenmesi zorunludur. Hastalanan işe gelemeyen ve geldiği zamanlarda güçlü bir performans gösteremeyen çalışanlar işiyle yeterince ilgilenememekte ve dikkatini toplayamamaktadır. Çalışanın yaşadığı depresyon, onu işlevsizleştirmiş olur. Çalışan psikolojik tacize ne kadar katlanırsa kurumun ödeyeceği bedellerde o kadar ağır olur. Psikolojik tacizle mücadelede probleme ilişkin farkındalığın mağdur tarafından sağlanmasının önemi kadar işveren ve toplum tarafından da sağlanması önemlidir (Tınaz, 2006a).

2.1.3. Yıldırma Kavramının Tarihsel Arka Planı

Mobbing kavram ilk kez olarak 1960 yıllarında hayvanların kendi aralarında ya da yabancı bir hayvana karşı gösterdikleri taciz davranışlarını analiz eden Konrad Lorenz tarafından kullanılmıştır. (Davenport, Swartz, ve Elliot, 2008; akt. Karahan ve Yılmaz, 2014). Bu terim 1972 yılında bir grup çocuğun yalnız bir çocuğa gösterdikleri davranışları tanımlamak için kullanılmıştır. Heinemann, bu kavramı zorba davranışları tanımlamak için kullanarak eğer önlem alınmazsa zorbalığa maruz kalan çocukların problemlerinin intihara varabileceğini vurgulamıştır (Akt.Tınaz, 2006a).

“Mobbing” kavramı, günümüzde iş yerindeki psikolojik tacizi tanımlamak amacıyla kullanılmaktadır. İsveçli psikolog Leymann “İş Hayatında Güvenlik ve Sağlık (Occupational Safety and Health)” konulu raporunda bu anlamıyla kullanmıştır (Leymann, 1996). Leymann, (1996) “bir kişinin bir başka kişi ya da grup tarafından saygınlığına, şöhretine, onuruna, doğruluk ve dürüstlüğüne zarar vererek, işyerini terk edene kadar, sistemli bir şekilde psikolojik tacize uğratılması ya da küçümsenmesi olarak nitelendirilen ve işyerinde karşılaşılan özgün bir davranış” olduğunu öne sürmektedir.

1998’de Duncan Chappell - Vittorio Di Martino’nun yazdığı “İş Yerinde Şiddet (Violence at Work)” adlı kitapta “mobbing” ve “bullying” kavramları ekseninde şiddet eğilimli eylemler tartışılmıştır. Burada şiddet konusu duygusal ve fiziksel açıdan incelenip, iş alanlarında görülen bu durumun ortaya çıkan en önemli problemlerden biri olduğu vurgulanarak uluslararası boyutta ele alınmıştır. İşyerinde şiddet olaylarıyla ilgili ortaya çıkan tabloda pek çok açıdan ayrıntılı biçimde incelenen veriler; ülkeler, erkekler ve kadınlar açısından biraz farklılık göstermektedir (Chappell ve Martino, 2006).

Mobbing kavramının tarihsel süreç içindeki durumu değerlendirildiğinde ise, giderek daha çok farkına varıldığı, konuyla ilgili farkındalığın oluşmasıyla bazı yardım kuruluşlarının ve internet sitelerinin de oluşturulduğu görülmektedir (Cowie, Naylor ve ark., 2002). Ülkemizde de mobbing konusuna son yıllarda oldukça büyük önem verilmekte konuyla ilgili kitaplar, araştırmalar, makaleler yayınlanmaktadır. İnsan kaynakları kuruluşları, sendikalar ve meslek kuruluşları mobbing olgusuyla daha fazla ilgilenmeleriyle ulusal ve uluslararası çalışmaların daha hızlı yapıldığı görülmektedir (İlhan,2010).

2.1.4. Yıldırma Olgusunun Türk Hukuk Sistemindeki Yeri

Bu kısımda yıldırmanın Türk Hukukundaki varlığı araştırılmış ve adli kararlarda yıldırma olgusuna nasıl bakıldığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

2.1.4.1. Türk Hukuk Mevzuatında Yıldırma

Türk hukukunda mobbing olgusu ile ilgili net bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Mobbing ile ilgili bazı düzenlemeler; Anayasa, ceza kanunu, borçlar kanunu ve medeni kanunda geçmektedir. Bunların yanında; Anayasanın, “Genel Esaslar” ve “Temel Haklar ve Ödevler” bölümlerini düzenleyen maddeleri de bu doğrultuda yorumlanabilir (Koçak ve Yeşilyurt, 2014).

İşyerlerinde meydana gelen mobbing olgusu Batı’da 1980’li yıllarda tanımlanarak incelenmeye başlanmış ve kavrama ilişkin bilincin oluşmasıyla sonraki yıllarda farklı ülkeler İş Kanunları ve Ceza Kanunları kapsamında bu olguyu ele alarak gerekli hukuki düzenlemeye kavuşturmuştur. Öyle ki günümüzde İsveç, Fransa, İngiltere, Belçika ve Polonya mobbingi açık bir yasal düzenlemeye konu

eden başlıca ülkelerdir (İlhan, 2010). İş hayatına ilişkin hakların sağlandığı gelişmiş ülkelerde, psikolojik taciz kavramı hakkında farkındalık düzeyi yüksek olup, bu ülkelerde, mobbing davranışının ceza-i müeyyideleri bulunmaktadır. Yasal düzenlemelerin engelleyici ve önleyici etkileri olduğu düşünülürse, Türk Hukuk Sisteminde, mobbing ile ilgili doğrudan bir hükmün bulunmaması, mağdurların bu konuyla ilgili yapabileceklerinin ne denli kısıtlı olduğunu göstermektedir. Ancak, başlangıç metninde “Her Türk vatandaşının temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak millî kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddî ve manevî varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu” görüşü bulunan T.C. Anayasasının özellikle, 12.,17.,24.,25.,49.,50. maddeleri; **kişilerin sosyal ve iş hayatlarının korunmasını** sağlayan hükümler içermektedir (Mercanlıoğlu, 2010).

“Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder” şeklinde ki 12. maddede, kişilerin **Temel hak ve hürriyetlerinin niteliği** belirlenmiştir.

17.maddede: *“Herkes, yaşama, maddî ve manevî varlığını koruma ve geliştirme hakkına sahiptir....Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz; kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya veya muameleye tâbi tutulamaz.”* hükmüyle, kişilerin **dokunulmazlığı, maddî ve manevî** varlığının önemini vurgulanmıştır.

24.maddede : *“Herkes, vicdan, dinî inanç ve kanaat hürriyetine sahiptir....Kimse, ibadete, dinî âyin ve törenlere katılmaya, dinî inanç ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz; dinî inanç ve kanaatlerinden dolayı kınanamaz ve suçlanamaz. Kimse, Devletin sosyal, ekonomik, siyasî veya hukukî temel düzenini kısmen de olsa, din kurallarına dayandırma veya siyasî veya kişisel çıkar yahut nüfuz sağ lama amacıyla her ne suretle olursa Olsun, dini veya din duygularım yahut dince kutsal sayılan şeyleri istismar edemez ve kötüye kullanamaz”* olarak, **Din ve vicdan hürriyeti**,

25. madde ile : *“Herkes, düşünce ve kanaat hürriyetine sahiptir. Her ne sebep ve amaçla olursa olsun kimse, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya zorlanamaz;*

*düşünce ve kanaatleri sebebiyle kınanamaz ve suçlanamaz.” şeklinde **Düşünce ve kanaat hürriyeti** güvence altına alınmıştır.*

Anayasanın 10. Maddesine göre, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür...” görüldüğü üzere Anayasa kişilerin ayrımcılığa maruz kalmalarını yasaklamıştır

Türkiye’de genel olarak yıldırmanın cinsel boyutuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılmıştır. “Örneğin, 1 Haziran 2005 tarihli ve 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun 105. maddesinde cinsel taciz düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, bir kimseyi cinsel amaçlı taciz eden kişiye mağdurun şikâyeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis cezası veya adli para cezası öngörülmüştür” (Koçak ve Yeşilyurt, 2014; s.216).

Mobbing olgusuna 4857 Sayılı İş Kanununa göre bakıldığında, madde 8’e göre “İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir sözleşmedir”. İşçi ve işverenin karşılıklı birbirlerini koruma ve gözetme borcu vardır. İşveren çalışanın kişilik değerlerini korumakla yükümlü olması kurumlardaki yıldırma konusunda Türk İş Kanunundaki düzenlemenin temel noktasının “haksız fiil ve borca aykırılık yolu ile işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi” olduğunu göstermektedir (İlhan, 2010).

Mobbing olgusuna 818 Sayılı Borçlar Kanununa göre bakıldığında, ilgili kanundaki 41/I. maddesi, “Gerek kasten gerek ihmal ve teseyyüp yahut tedbirsizlik ile haksız bir surette diğer kimseye bir zarar ıka eden şahıs, o zararın tazminine mecburdur.” Hükmü ve “Ahlaka mugayir bir fiil ile başka bir kimsenin zarara uğramasına bilerek sebebiyet veren şahıs, kezalik o zararı tazmine mecburdur.” İfadesinin yer aldığı madde 41/2, yıldırma açısından yorumlanabilecek niteliktedir (İlhan, 2010).

Borçlar Kanunu’nun “Tedbirler ve Mesai Mahalleri”, “İş sahibi, akdin hususi halleri ve işin mahiyeti noktasından hakkaniyet dairesinde kendisinden istenilebileceği derecede çalışmak dolayısıyla maruz kaldığı tehlikelere karşı icap

eden tedbirleri ittihaza ve münasip ve sıhhi çalışma mahalleri ile işçi birlikte ikamet etmekte ise sıhhi yatacak bir yer tedarikine mecburdur.” İfadelerini içeren 332. Maddesinde, söylenen borcun tüm detaylarıyla düşünülmesi gerektiği gibi çalışanın iş yerindeki rahatsız edici tüm eylemlerinde bu kapsamda ele alınması gerekmektedir (Binbir, 2007; akt. İlhan, 2010)

Borçlar kanununda da doğrudan yıldırma ile ilgili olan maddeler yer almamaktadır. Günümüzün şartları ve ihtiyaçlarına yeteri kadar cevap veremeyen 818 Sayılı Borçlar Kanununun yerine diğer maddelerdeki eksikliklerle birlikte tüm bu yukarıda sayılanlar da göz önünde tutularak, yeni bir Türk Borçlar Kanununun yürürlüğe konulması öngörülmüş ve bu kapsamda 25.01.2008 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi’ne (TBMM) Borçlar Kanunu Tasarısı sunulmuştur (Bayram, 2006). Bu kanunun tasarısının yasalaşması durumunda, işyerinde yıldırma olgusuna açıklama getirileceğinden yıldırmanın önlenmesi ile ilgili olarak işverenin sorumluluğu mevzuatta açıkça kabul görmüş olacaktır (Altıparmak ve Küzeci, 2009; akt. İlhan, 2010).

2.1.4.2. Yargı Kararlarında Psikolojik Yıldırma

Türkiye’deki yargı kararları mobbing olayları açısından değerlendirildiğinde; psikolojik tacizin aşağıdaki gibi gerçekleştiği söylenebilir (Erdem ve Parlak, 2010; akt. Koçak ve Yeşilyurt, 2014; s.219-220).

- “Amirlerin, emri altındakileri işlerini gereğince yapmamaları gerekçesiyle haksız yere suçlamaları”,
- “Mağdurun özellikle yetersizliği gerekçe gösterilerek aşağılanması”,
- “Mağdurların en ufak kusurlarında bile kendilerinden savunma talep edilerek taciz edilmeleri”,
- “İşyerlerinde amir ya da işveren konumundaki kişilerin kendileriyle çalışmak istemedikleri kişileri psikolojik yıldırma yoluyla iş yerinden ayrılmaya zorlamaları gibi nedenler sıralanabilir”.

2.2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramı 1974’ te Freudenberger tarafından yazılan makale ile literatüre girmiştir. Bu makalede tükenmişlik “mesleki bir tehlike” olarak

belirtilmiştir. Freudenberger, tükenmişliği, “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybı veya karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak tanımlamıştır. Daha sonra 2003’te Maslach tükenmişliğin; “işyerindeki stres artırıcı unsurlara karşı bir tepki olarak uzun sürede ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olduğunu ifade etmiştir. Pines ve Aranson 1988 yılında tükenmişliği; duygusal talepler gerektiren durumlara uzun süre maruz kalmanın neden olduğu fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme durumu olarak ifade etmişler” (Schaufeli ve Van Dierendonck,1993; akt. Arı ve Bal, 2008; s.132).

Tükenmişliğin sosyal hayatı etkileyen bir problem olarak öneminin anlaşılması ve araştırmalara konu olması, hem çalışan hem de kurumlar tarafından olumsuz etkilerinin fark edilmesi ve tükenmişlik sonuçlarının oluşturduğu olumsuz etkileri azaltacak şartların belirlenmesi adına oldukça önemlidir (Budak ve Sürgevil, 2005).

Öğretmenlik, uygulama alanındaki zorluklar nedeniyle yorucu ve yıpratıcı bir meslektir. Bu zor şartlarda çalışan öğretmenin hizmet kalitesinde, beden sağlığında ve çevresel ilişkilerinde bozulma meydana gelebilir. Kaliteli eğitim hizmetinin beklendiği öğretmenlere, uygun çalışma ortamları sağlanmalıdır. Bu nedenle öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin araştırılarak belirlenmesi oldukça önemlidir (Peker, 2002).

Okul ortamlarında çalışan psikolojik danışmanlar da zor şartlarda mesleklerini icra etmeye çalışmaktadırlar. Meslek kapsamı diğer paydaşlar tarafından tam anlamıyla bilinmeyen psikolojik danışmanların ihtiyaçları yeterince karşılanamamaktadır. Beklentileri karşılanamayan psikolojik danışmanlar zamanla tükenmişlik yaşayabilmektedir.

2.2.1. Tükenmişliğin Alt Boyutları

Tükenmişlik kavramı, “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarıda azalma duygusu” olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Duygusal tükenmişlik boyutunu Freudenberger 1974 yılında tanımlarken, Maslach ve Jackson 1981 yılında tükenmişliğin üç boyutunu da ortaya koyan teorisyenler olarak yer almaktadırlar (Torun,1997). Duygusal tükenme (emotional exhaustion);

tükenmişliğin bireysel ve stres boyutunu belirtmekte ve bireyin duygusal ve fiziksel kaynaklarında azalmayı ifade etmektedir (Budak ve Sürgevil, 2005). Duyarsızlaşma (depersonalizasyon); çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz alaycı bir tutum sergilemeleridir. Güllüce (2006), duygusal tükenmeyi yaşayan kişi, kendini diğer insanların sorunlarını çözmede güçsüz hisseder, başkalarının hislerine, duygularına soğuk ve kayıtsız kalır şeklinde ifade etmiştir. Kişisel başarının azalması (lack of personal accomplishment); bireyin kendisi üzerindeki olumsuz değerlendirme eğilimi olarak ifade edilebilir (Budak ve Sürgevil, 2005).

2.2.1.1. Duygusal Tükenme (Emotional Exhaustion)

Mesleki tükenmişliğin bu boyutunda “bireyde yorgunluk, enerji eksikliği duygusal yönden kendini yıpranmış hissetme gibi belirtiler gözlenmektedir. Bu boyut literatürde tükenmişliğin en kritik ve en belirleyici boyutu olarak ifade edilmektedir”. Duygusal tükenme tükenmişliğin içsel boyutudur (Leiter ve Maslach,1988; akt. Arı ve Bal, 2008; s.133). Maslach 1976 yılında; “duygusal tükenmenin, kişinin yaptığı iş nedeniyle emosyonel kendini aşırı yüklenmiş, tükenmiş hissetmesidir ve tükenmişliğin en önemli belirleyicisi olduğunu belirtmiştir” (Akt. Kaçmaz, 2005; s.29).

2.2.1.2. Duyarsızlaşma (Depersonalization)

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı birer birey olduklarını dikkate almaksızın duygudan yoksun tutum ve davranışlar sergilemesi ile kendini gösterir (Leiter ve Maslach,1988; akt. Arı ve Bal, 2008). Duyarsızlaşma, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu temsil eden, hizmet verilenlere yönelik negatif, katı tutumları içeren işe karşı tepkisizleşmedir. Öğretmenlik mesleği için düşünülecek olursa; öğretmenlerin öğrencilere, öğrenci velilerine ve birlikte çalıştıkları meslektaşları ve diğer çalışanlara karşı duyarsızlaştırmayı geliştirdiklerini söylemek mümkün olmaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005).

2.2.1.3. Kişisel Başarıda Düşme Hissi (Low Personal Accomplishment)

Bu kavram “kişinin kendisini olumsuz değerlendirme eğiliminde olmasını” ifade etmektedir (Maslach,2003; s.190; Akt. Arı ve Bal, 2008; s.134). Kişisel başarıda düşme, işe ve iş gereği karşılaşılan kişilerle ilişkilere bağlı başarı ile yeterlilik

duygularında azalma ile ortaya çıkar. Tükenme sonucunda yaratıcılık yok olur ve daha iyisi için uğraş verilmez (Kurçer, 2005).

Tükenmişlik aşağıdaki gibi sınıflandırılmıştır (Sweeney ve Summers, 2002:227; Koyuncu, 2005; Kaçmaz, 2005:30; Lambie, 2007:83; akt. Arı ve Bal, 2008; s.142).

Duygusal belirtiler

“Motivasyon eksikliği, kişisel güvende azalma, değersizlik hissi, aşırı şüphecilik, kaygı, huzursuzluk, kendini soyutlanmış hissetme, çabuk öfkelenme, tatminsizlik, konsantrasyon bozuklukları, çaresizlik, zihin karışıklığı ve düzensizlik, bilişsel becerilerde güçlükler yasama”.

Davranışsal belirtiler

“Ani tepkisellik ve eleştiriye aşırı duyarlılık, sinirlilik, sabırsızlık, kurallar konusunda katılık, alınganlık, işle ilgilenmek yerine başka şeylerle vakit geçirme, sürekli bir savunma ve suçlama hali, inkâr etme, rasyonelleştirme, çevre ile ilişkilerde bozulmalar”.

Bedensel belirtiler

“Kronik yorgunluk, enerji kaybı, uyku bozuklukları, nefes darlığı, mide problemleri”.

2.2.2. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

“Mesleki tükenmişliği etkileyen faktörler bireysel ve sosyal faktörler ile iş ve örgüt ile ilgili faktörler olarak ayrılabilir” (Arı ve Bal, 2008; s.136).

2.2.2.1. Bireysel ve Sosyal Faktörler

Bireysel özellikler, bazen tükenmişlik ve etkilerini arttırırken bazen de azaltabilmektedir. Tükenmişliği etkileyen bu faktörler arasında; cinsiyet, yaş, eğitim, medeni durum, işte çalışma süresi, sosyal destek, kişilik ve beklentiler sayılmaktadır (Maslach ve Jackson,1981; Ergin;1995; Çimen, 2000; akt. Arı ve Bal, 2008; Budak ve Sürgevil, 2005).

Bireylerin aldıkları eğitim tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Yapılan araştırma sonuçları değişkenlik gösterse de büyük çoğunluğu eğitim seviyesinin yükselmesiyle tükenmişlikle mücadele edebilme başarısı arasında doğru orantılı bir ilişki olduğu varsayımında bulunmalarına rağmen, sonuçlara bakıldığında eğitim arttıkça tükenmişliğin de arttığı gözlenmektedir (Çimen,2000).

Sosyal değişkenler açısından tükenmişliği oluşturan etkenlere bakıldığında en önemlilerinin aile sistemi ve sosyal destek olduğu görülmektedir. Bireyin yakın çevresiyle paylaşımda bulunması ve güçlü iletişimin olduğu aile ortamına sahip olması tükenmişliğin etkilerini azaltmaktadır (Torun, 1997).

Koyuncu 2005 yılında tükenmişliğin gençler üzerindeki etkilerini;

Gençlerin iş hayatına yeni girdikleri yıllarda daha idealist olmaları, çalışılan kurum da karşılaştıkları olumsuz durumlarda yıpranma olasılıklarını artırabilecektir. Bunlara ek olarak, iş hayatı ve özel hayat arasında dengeli bir ilişki kuramamak, hayır diyememek, beklentilerle iş hayatı gerçeklerinin uyuşmazlığının yarattığı hayal kırıklığı tükenmişliği artırmaktadır. Ayrıca, çalıştıkları kurum ve meslekleri açısından kişisel yeterlilikleri ile ilgili gerçekçi olmayan, karşılanması güç beklentiler geliştirenlerde daha fazla tükenmişliğe rastlanmaktadır. Şeklinde ifade etmiştir (akt. Arı ve Bal, 2008).

2.2.2.2. İş ve Örgütle İlgili Faktörler

“Bireyin çalışma süresi de tükenmişlik düzeyini etkileyen bir değişkendir. Yapılan bir çalışmaya göre, 1-5 yıl arası çalışanlar, 1 yıldan az ve 5 yıldan uzun süredir çalışanlara göre daha yüksek tükenmişlik sergilemektedirler” (akt. Arı ve Bal, 2008; s.140)

Literatürde tartışılan fakat az sayıda çalışmanın yer aldığı bir diğer değişken kariyer sürecinde yaşanan ilerlemeler ile tükenmişlik arasındaki ilişkilerdir. Cordes ve Dougherty (1993:637) bireylerin mesleklerine ilişki kariyer basamaklarında ilerledikçe daha az tükenme yasayacaklarını öne sürmektedir. Bu savı destekler bir sonuç Budak ve Sürgevil’in (2005) üniversite öğretim üyeleri üzerinde yaptığı çalışmada gözlenmektedir. Akademik kadrolar açısından bakıldığında araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, araştırma

görevlisi doktor, yardımcı doçent doktor, doçent ve profesörler arasında yapılan çalışmada her boyutta en az tükenmenin yaşandığı grup doçent ve profesörler olarak belirlenmiştir (Budak ve Sürgevil,2005:102-103; Arı ve Bal, 2008; s.140).

Psikolojik danışmanlarda tükenmişliği ortaya çıkaran etmenlerin başında; psikolojik danışmanların işlerinde daha verimli olma isteklerine rağmen idareci ve öğretmenlerden yeterli desteği görememeleri, görev ve sorumlulukları düzenleyen yönetmelik ve genelgeler açısından rol ve sorumluluklarının açık olarak tanımlanmaması ile unvan ve rol karmaşası yaşamaları gibi nedenler sıralanmıştır (Akten, 2007). Okullarda görev yapan psikolojik danışmanlar, öğrencilerin psikolojik, eğitsel ve mesleki sorunlarının çözümü için öğrenci, öğretmen ve yöneticilerle yoğun bir etkileşim içinde olmak durumundadırlar. Bu yoğun etkileşimin yanında karşılaştıkları engeller ve zorluklar psikolojik danışmanları tükenmişliğe aday durumuna getirebilmektedir. Türkiye’de rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti çalışmaları 1950’lerin başında başlamış ve günümüze kadar yeterince tanıtılmamış ve tam bir gelişme gösterememiştir. Bundan dolayıdır ki, psikolojik danışmanlar okullarda çeşitli sorun ve engellemelerle karşılaşabilmektedirler.

Hamamcı, Murat ve Çoban (2004) Gaziantep ilinde çalışan psikolojik danışmanların sorunlarını tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, yönetici ve öğretmenlerin rehberlik anlayışına yeteri düzeyde sahip olmadıkları ve psikolojik danışmanlara yeterince destek olmadıkları belirlenmiştir. Aynı zamanda öğrenci sayısının fazla olması, gerekli araç ve gerecin sağlanamaması psikolojik danışmanların yoğun olarak yaşadıkları sorunlar arasında olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanların yaşadıkları bu zorluklar, onların mesleklerini etkili bir biçimde yerine getirmelerini engellemekte ve bunun gibi sorunların yoğun olarak yaşanması uzun vadede tükenmişliğin sebebi olabilmektedir.

2.3. ÖZ YETERLİK KAVRAMI

Yeteneklerimizi sergileyebilmemiz üzerinde etkili olduğuna inanılan öz yeterlik inancı, işbirliğine dayalı yaklaşımların kullanıldığı ortamlarda başarılı ürünlerin ortaya çıkmasını sağlayarak bireylere kendini ifade etme fırsatları

doğurabilmektedir. Buradan hareketle yüksek öz yeterliliğe sahip psikolojik danışmanların daha kaliteli bir psikolojik danışma hizmeti vereceği düşünülmektedir.

Bandura (1986), “bireyin belli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip başarılı olarak yapma kapasitesine ilişkin kendi yargısına öz-yeterlik denir” olarak tanımlamıştır (Akt. Senemoğlu, 2005). Tanımdan da anlaşılacağı gibi öz-yeterlik, bireyin gelecekteki olası durumların başarılabilmesinde ne derece üstesinden gelebileceğine ilişkin geliştirdiği inancıdır. Öz-yeterliğe, teknik olarak “algılanan öz-yeterlik” de denilmektedir (Senemoğlu, 2005).

Bandura’nın (1997) Sosyal Bilişsel Öğrenme Kuramı’na göre, kişilerin, duygu, düşünce ve davranışlarını (öz denetimlerini) sağlayan kendilerine ait bir sistemleri vardır. Bu sistem sayesinde bireyler kendilerini kontrol etme imkânı bulur. Kişinin yaptığı eylemin sonuçları, başarısı ve değerlendirmeleri daha sonraki eylemleri üzerinde etkilidir. Bandura’nın “karşılıklı belirleyicilik” olarak adlandırdığı ilkeye göre, gelecekteki davranışlarımızın temelini; a) zihinsel, duygusal ve fiziksel kişisel etmenler, b) yaptığımız eylemler ve c) çevresel etkileşim sonucunda ortaya çıkan kararlarımız oluşturmaktadır (Henson, 2001).

Öz-yeterlik kavramını, Bandura 1977 tanımladıktan sonra çoğu araştırmaya konu olmuştur. Yapılan çalışmalar, öz-yeterlik inancının, tercih yapma, emek harcama, karar vermek, başlama, değişken şartlara uyum sağlama gibi bir çok eylemde belirleyici bir rol üstlendiğini belirtmektedir (Bandura, 1997; Schunk, 1995, akt. Özerkan, 2007).

Bandura, kişinin bir işi yapabilecek yeterliliğe sahip olmasına rağmen bu işi başarabileceğine dair öz yeterlik inancının düşük olması bu işte başarısız olma ya da işe hiç girişmeme olasılığını yükselttiğini belirtmektedir. İnsanlar öz yeterlik düzeylerini geliştirme sürecinde diğer insanlardan aldıkları dönütlerden de etkilenirler. Özellikle, ihtiyaç duyduğu alandaki yeterliklerine yönelik çevrenin yaptığı değerlendirmeler, kişinin öz-yeterlik inancını etkiler. Herhangi bir işe başlarken zorluklarla karşılaşmak ve çevrenin değerlendirmeleri kişinin işi başarıp başaramayacağına ilişkin öz yeterlik inancını etkiler ve davranışlar işe başlama ve sürdürme konusunda öz yeterlik inancına göre şekillenir (Bandura, 1997).

Öz-yeterlik bireyin, yaşamını etkileyen olaylar ve kendi yaptığı işler üzerindeki kontrolüne ilişkin inanış düzeyidir. Bir anlamda, bireyin yapması gereken performans ile kendi kapasitesini karşılaştırıp duruma göre harekete geçmesidir. Bireyin karşılaşmış olduğu güçlüklerde nasıl başarılı olabileceğine ilişkin kendisi hakkındaki inancıdır. Wood ve Bandura (1989) öz-yeterliği şu şekilde tanımlamıştır “bireyin, belirli durumsal amaçlara ulaşmak için gerekli motivasyon, bilişsel kaynaklar ve harekett arzlarını oluşturma kapasitesine olan inanışları”dır (akt. Bayrakçı,2007; s.206). “Öz-yeterlik inanışları bireylerin düşüncelerini, zorluklar karşısında kendilerinin asıl motive ettikleri, duygusal yaşamlarının kalitesi ve yaşamları sırasında önemli kararlar verecekleri sıradaki tercihleri açısından etkilerler” (Bandura, 2002; akt. Bayrakçı,2007; s.206). “Öz-yeterliğe ilişkin bu inanışlar bu etkileri 4 farklı süreç aracılığıyla gerçekleştirirler. Bunlar bilişsel (amaçlar hakkında düşünme), motivasyonel (amaçlar belirleme ve onları gerçekleştirmek üzere çalışma), davranışsal (algılanan başa çıkma yeterlikleri) ve seçimsel (tercih etme ve ortam ve aktiviteler yaratma) süreçlerini içerir” (Malone, 2002; Bandura, 1994; akt. Bayrakçı, 2007; s.206).

Pajares (2005) konuya öğretmenler açısından baktığında, “bireyin mesleki becerilerinin önemli bir elementi olduğunu ifade ettiği öz-yetkinliği, belirli bir işi yapma yeterliğine ilişkin ortama bağlı bir değerlendirme olarak tanımlamaktadır”. Dembo & Gibson (1985) “öğretmen yetkinliğini, öğretmenlerin okuldaki öğrenmeyi etkileyebileceklerine ilişkin inançları olarak” ifade etmişlerdir. Tschannen-Moran & Hoy’ da (2002) benzer biçimde “öğretmenlerin yetkinlik inançlarını, öğrenci güç ya da güdülenmemiş de olsa, öğrencinin katılımında ve öğrenmesinde istendik sonuçlar oluşturabilme yeterliğine ilişkin bir yargı” şeklinde ifade etmektedirler (Akt. Kaner, 2010; s.197).

Bandura (1994) “öğretmenlerin öğretimle ilgili öz-yeterlik inançlarının, sınıflarında akademik etkinlikleri yapılandırma biçimlerinin yanı sıra, öğrencilerin zihinsel olarak yapabileceklerini değerlendirdiklerini şekillerini de etkilediğini; öğrencilerin bilişsel yeterliklerinin gelişmesini sağlayıcı öğrenme çevrelerini yaratmanın da büyük ölçüde öğretmenlerin yeteneklerine ve öz-yeterlik inançlarına bağlı olduğunu belirtmektedir” (Akt. Kaner, 2010; s.198).

Bireylerin gelecekte üstesinden gelebileceği eylemlere ilişkin öz yeterlik inancı sadece bireye göre değil çevrenin bireye olan inancına göre de şekillenebilmektedir. Buna göre başarılı bir psikolojik danışma hizmetinde öz yeterlik düzeyi danışman açısından önemli olduğu kadar danışan açısından da oldukça önemli görülmektedir.

2.3.1. Öz Yeterlikle İlgili Kuramsal Görüşler

Literatürde öz yeterlik ya da öğretmen öz-yeterliği konusundaki çalışmalara incelendiğinde, araştırmaların iki farklı kuram olarak yürütüldüğü görülmektedir. Öğretmen öz-yeterliğinin anlamı ve bu konuyla ilgili verilen farklı yanıtlar ve öz yeterliliğin nasıl ölçülebileceği ile ilgili çalışmalar literatürde oldukça geniş yer tutmaktadır. Öğretmenin öğretimsel boyuttaki öz yeterlilik algısını Rotter'ın (1966) Denetim Odağı (Locus of Control) kuramı ile Bandura'nın (1977, 1986) bu kavramla ilgili çalışmalarını içeren Sosyal Bilişsel kuramı inceleyen araştırmacılar bu iki kuram çerçevesinde değerlendirmişlerdir (akt. Özerkan, 2007).

2.3.1.1. Denetim Odağı Kuramı

“McLaughlin ve Marsh (1978) ve Berman, McLaughlin, Bass, Pauly ve Zellman, (1977) araştırmalarında, Rotter'ın (1966)Denetim Odağı Kuramı'nı temel almışlardır. Öğretmen yeterliğini, öğretmenin, öğrencilerinin öğrenmesini etkileyen değişkenler üzerinde algıladığı denetim odağı duygusu olarak tanımlayan bu çalışmalarda, iki maddeli bir ölçek kullanılmıştır”. “RAND Maddeleri” olarak da bilinen bu iki madde; “Öğrencilerin edim ve güduları büyük oranda evdeki ortamlarına bağlı olduğu için öğretmenin yapabilecekleri fazla bir şey yoktur.” ve “Eğer gerçekten çabalarsam, en zor ya da güdüsüz öğrencilere bile ulaşabilirim” biçiminde tanımlanmıştır (McLaughlin ve Marsh, 1978: 85; akt. Özerkan,2007; s.7-8). “Öğretmenlerin bu iki maddeye ne derece katıldıklarını belirten yanıtlarının bileşkesi de, öğretmenin, öğrencilerinin öğrenmesine ilişkin denetim odağı duygusunun, bir başka deyişle, yeterlik algısının göstergesi kabul edilmiştir” (akt. Özerkan,2007; s.8).

2.3.1.2. Sosyal Bilişsel Kuram

Bandura'nın Sosyal Bilişsel Kuramı'nda açıklanan "öz-yeterlik" kavramından yola çıkan bir grup araştırmacı "öğretmen öz yeterliği" kavramını oluşturmuşlardır. "Öğretmen öz-yeterliğini", RAND kuramındakinden farklı, öğrenme çıktılarında algılanan denetim şeklinde değil, öğretmenin öğrenci başarısını ve istekliliğini arttırmak gibi istenen öğrenme çıktılarına gerçekleştirmeye dayalı öz yeterliklerine ilişkin algıları şeklinde tanımlamışlardır (Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy, 2001).

Araştırmacılar, Bandura'ya (1986, 1997) göre öğretmen öz yeterliğini açıklamışlardır. Kuram açısından öğretmen öz yeterliği, öğretilmesi hedeflenen bilginin niteliklerini de dikkate alarak zihinsel süreçlerden geçirilmesiyle gerçekleşmektedir. Bu algının şekillendirdiği öğretmen eylemlerinden (birincil deneyim) ile diğer geribildirimlerden alınan bilgiler, döngüsel bir biçimde birbirini beslemektedir. "Özetlemek gerekirse, Tschannen-Moran ve Woolfolk-Hoy (1998) modeli, öğretmen öz-yeterlik algısının hem sınıftaki öğrenme ortamını etkileyen hem de oradan elde edilen dönütlerden etkilenecek, kendini sürekli yenileyen bir doğası olduğunu ortaya koymuştur" (akt. Özerkan, 2007; s.10).

Sosyal Bilişsel Öğrenme kuramı, davranışçı kuramların deneysel sert kuralları ve ilkelerinin insan eylemlerini yeterince açıklayamamasından yola çıkarak geliştirilen bir kuramdır. Sosyal Bilişsel Öğrenme kuramını destekleyen araştırmacılar kişilerin öğrenme biçimlerini anlamaya ve açıklamaya çalışmışlardır (Bayrakçı, 2007).

"İnsanların birbirinden öğrenmesi olgusuna ilk dikkat çeken John Dewey olmuştur. Dewey zihni ve zihnin oluşumunu toplumsal bir süreç olarak görmüştür. Dewey'e göre, okul sivil toplumun bir uzantısı olarak görülmeli ve öğrenci bir toplumun üyesi gibi davranmaya ve diğerleri ile işbirliği içerisinde ilgilerini yönlendirmeye teşvik edilmelidir" (Field, 2001; akt. Bayrakçı, 2007; s.200).

"Sosyal öğrenme kuramı, ilk önce 1950'lerin ortalarında Rotter tarafından geliştirilmiştir, ancak kurama asıl büyük katkılar daha sonra Bandura ve Mischel tarafından yapılmıştır. Sosyal öğrenme kuramının temel öğeleri davranışçı

kuramlardan türemişlerdir” (Hogben & Byrne, 1998; akt, Bayrakçı, 2007; s.200). Öğrenme olgusuna ilk yaklaşımı “sosyal davranışçılık” şeklinde olan Albert Bandura insanların öğrenme biçimlerini açıklamak için “Sosyal Öğrenme Kuramını” ortaya atmıştır. Bandura’nın kuramını “düşünme, hafıza, dil ve davranışların sonuçlarını tahmin etme ve değerlendirme” gibi zihinsel aşamaları da kapsayacak şekilde ele alması, gözlem ve taklidin öğrenmedeki yetersizliğini fark etmesiyle gerçekleşmiştir (Malone, 2002).

Sosyal Bilişsel Kuramın Genel Prensipleri:

Sosyal Bilişsel Öğrenme kuramına göre bireyler yaşam süreçlerinde aktiftirler, dış etmenlerden etkilenen zihinsel mekanizmaların etkisinde kalan ve bunu seyreden varlıklar değiller. Zihinsel, duygusal ve davranışsal sistemler, kişilerin yaşantılarına anlam katan ve yön veren hedefleri yapabilmek amacıyla kullandıkları araçlardır (Bandura, 1999).

Zihinsel süreçler sadece bilişsel etkinliklerde aktifleşmeyip, aynı zamanda yargısal süreçlerde de aktifleşmektedir. İnsan beyni sadece tepkisel değil, aynı zamanda “üretici, yaratıcı, proaktif ve kendini yansıtıcı” niteliktedir. İnsanlar yargısal görevleri olan düşüncelerin üreticileridirler. İnsanlar farklılaşan durumlara uyum sağlamak için gelecekle ilgili davranışlarını planlarlar, davranışlarının etkili kısımlarını değerlendirirler, teknik olarak seçilen tercihleri ayarlarlar ve gerçekleştirecekleri eylemlerin olası sonuçları yönelik değerlendirmeler yaparlar (Bandura, 1999).

Sosyal Öğrenme Kuramının Temel Kavramları

Sosyal öğrenme kuramcıları içsel ve çevresel kaynaklı olmak üzere 3 grup pekiştireçten bahsetmişlerdir:

Sosyal Pekiştireçler (Social Reinforcement):

“İnsan davranışına etki eden faktörler sadece bireyin kişisel ihtiyaçları değil psikolojik ihtiyaçları ile de ilgilidir. Dolayısıyla insan davranışını ve kişiliğini oluşturan güçlü bir pekiştireç şekli de sosyal pekiştireçlerdir. Onaylama, gülümseme, ilgi gösterme, övgü ve teşvik etme gibi sosyal pekiştireçler bireylere istenilen

davranışları kazandırabilme açısından önemlidir. Çocuğun eğitiminde sosyal pekiştireçler fiziksel şefkat (sevgiyle sarılma, öpme v.b.) ve ebeveyn-çocuk aktivitelerini (birlikte kütüphaneye veya hayvanat bahçesine gitme, hikayeler okuma v.b.) de içerir ve bu tür pekiştireçler kesinlikle ihmal edilmemelidirler” (Schmitt, 2004; Neill & Fleming, 2003; akt.Bayrakçı, 2007; s.201).

Öznel Pekiştireçler (Self Reinforcement) :

Öznel pekiştireçler bir kişinin belirli olumlu davranışlar karşılığında kendisini gerçek ödülleriyle ödüllendirmesinin yanısıra (örneğin bir saat ders çalışırsam, bir dilim kek yiyebilirim gibi); içsel olarak kendi kendisine pozitif konuşması ve pozitif hisler duymasını kapsamaktadır. İnsanlar başarı ve olumlu davranışlar karşılığında kendilerini ödüllendirebilirler. Diğer taraftan olumsuz davranışlar karşılığında da kendilerini cezalandırabilirler (Neill & Fleming, 2003; akt. Bayrakçı, 2007; s.201).

Dolaylı Pekiştireç (Vicarious Punishment) :

Bireyin başka insanların davranışlarının ödüllendirildiğini veya cezalandırıldığını gözlemlemesi, bireyde o davranışların dolaylı olarak pekiştirilmesi ile sonuçlanır. Örneğin, çok çalışan insanların olimpiyatlarda altın madalya kazandığını görmek, gözlemleyen üzerinde fiziksel antrenman yapmayı teşvik edecek ve davranışı pekiştirecektir (Neill & Fleming, 2003). Dolaylı pekiştireçler bir nevi öznel pekiştireçtirler ve bazı durumlarda davranış değişikliği için yetersiz kalabilirler (Bandura, 2004; akt. Bayrakçı, 2007; s.202).

Sosyal Öğrenme Kuramının Dayandığı Temel İlkeler

Sosyal öğrenme kuramının dayandığı temel ilkeler “karşılıklı belirleyicilik (birey, çevre ve davranış değişkenleri), sembolleştirme kapasitesi (dil ve mimikler), dolaylı öğrenme kapasitesi (modelleme, taklit ve tanımlama), öngörü aktivitesi (sonuçların bilişsel olarak sezilmesi), kendini düzenleme kapasiteleri (amaç belirleme ve kendini yönlendirme), ve öz-yeterliği (kendine güven) kapsar (Bandura & Kupers, 1964; akt. Bayrakçı, 2007; s.204).

2.3.2. Psikolojik Danışmada Öz Yeterlik

Psikolojik danışmanın başarılı performanslar sonucunda gelişen olumlu öz yetkinlik algısı, ileride gerçekleştireceği uygulamaları ve hizmetleri etkiler (Demirel, 2013).

Psikolojik danışma ve rehberlik alanında öğrenim gören bireyler aynı eğitimi alsalar da, bazı psikolojik danışmanların uygulamalarına yönelik öz yetkinlik algıları ve özgüven düzeyleri daha düşüktür. Literatürde psikolojik danışmanların öz yetkinlik düzeylerini etkileyen ve belirleyen birçok farklı faktör vardır. Psikolojik danışmanın kişilik özellikleri, psikolojik danışmanın öz yetkinliğini etkileyen özelliklerden biridir (Özgün, 2007).

Larson ve arkadaşları (1992) ise özellikle iki faktörü psikolojik danışman öz yetkinliğinin belirleyicisi olarak görmektedir. Bunlar, psikolojik danışma beceri düzeyi ve psikolojik danışma deneyimi olarak belirlenmiştir. Genel olarak bakıldığında, psikolojik danışmanların mesleki öz yeterlik inançlarının düzeyi mesleki başarıları ile doğrudan ilişkilidir (Akt. Demirel, 2013).

Öz yetkinliğe yönelik gerek Türkiye’de gerek ise yurtdışında çok sayıda araştırma bulunmaktadır. Çalışmaların çoğunluğu öğretmenlerin öz yetkinlik düzeylerini araştırmak amacıyla yapılmıştır. Türkiye’deki araştırmalara bakıldığında da genelde okullarda çalışan öğretmenlerin öz yetkinlik düzeylerini ölçmeye yönelik çalışmaların yoğun olduğu belirlenmiştir. Psikolojik danışman öz yetkinliği konusunda yapılan çalışmalarda son yıllarda yetersiz olmakla birlikte bir artış gözlenmiştir (Demirel, 2013).

“Türkiye’de psikolojik danışmanların öz yeterlik (yetkinlik) düzeylerini ölçme amacıyla olan ilk çalışmalardan birisi Sevim ve Harmancı (1999) tarafından yapılan ve psikolojik danışmanların mesleki yeterlilikleri ve mesleki doyumları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmadır” (Akt. Demirel, 2013; s.6). Bunun dışında ise özel eğitimde görev yapan rehber öğretmenlerin(okul psikolojik danışmanların) yetkinlikleri ile ilgili birkaç çalışma bulunmaktadır. Araştırmalarda (Özgün, 2007; Pamukçu, 2011; Yüksel, Diken, Aksoy & Karaaslan, 2012) okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik düzeyleri kişilik özellikleri, mesleki deneyim, mesleki

benlik saygısı, yaşam doyumu ve süpervizyon gibi değişkenler açısından incelenmiştir.

Etkili psikolojik danışmanların kişilik özellikleri şöyle sıralanmıştır (Corey, 2008; s.22).

- “Etkili psikolojik danışmanların güçlü bir kişilik yapısı bulunmaktadır”.
- “Kendilerine saygı duyarlar ve kendileri olmaktan hoşnuturlar”.
- “Kendi güçlerini tanımayı ve kabul etmeyi başarabilirler”.
- “Değişime açıktırlar”.
- “Yaşamlarını biçimlendirecek tercihler yaparlar”.
- “Kendilerini yaşama bağlı hissederler ve yaşama yönelik tercihler yaparlar”.
- “Otantik, samimi ve dürüsttürler”.
- “İnce bir mizah anlayışları vardır”.
- “Yanlış yaparlar ve bunları itiraf etmekten çekinmezler”

Bandura (1997), öz yeterliği; kişilerin kendi yetenek ve yeterliliklerine yönelik algılarının motivasyon ve eylemlerini şekillendirme durumu olarak açıklamıştır. Öz-yeterlik algısı bireyin gerçekleştireceği eylemi seçmesi, bu eylemi gerçekleştirmek amacıyla ortaya konan emeğin düzeyi ve karşılaştığı güçlüklerle baş edebilme yeterliliği ile doğrudan ilişkili görmektedir.

Psikolojik danışmanların algıladıkları öz yeterlik düzeylerinin yüksek olması iki nedene çok önemlidir. Birincisi, öz yeterlik inancının etkili bir psikolojik danışma hizmetinin verilmesinde çok önemli olduğunun düşünülmesidir. İkincisi ise, psikolojik danışmanın kariyer açısından ilerleme istekliliği, mesleki bağlılığı ve ilgisi açısından öz yeterlik düzeyine duyulan ihtiyaçtır (Larson ve ark., 1992, akt. Pamukçu ve Demir, 2013).

Psikolojik danışman öz-yeterlik düzeyi ile verimliliği arasındaki ilişkiyi açıklamayı hedefleyen araştırmalarda varılan sonuçlar çelişkilidir. Bu sonuçlardaki çelişkilerin sebepleri bir çok çalışmacı (Larson ve Daniels, 1998; Larson ve ark., 1992) açısından tartışılmış ve bu sebeplerden biri olan psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyinin değişik ölçme aracı ile ölçülmesi olduğu belirtilmiştir. Ülkemizde ise

psikolojik danışman öz yeterliğini ölçmeye yönelik çalışmalarda çoğunlukla okul psikolojik danışmanlarına odaklanılmaktadır. Psikolojik danışma öz-yeterlik düzeyinin ölçülmesiyle ilgili çalışmalar gerçekleştirebilmenin ilk yolu bu kavramı ölçebilecek araçların geliştirilmesi gerektiğini düşünen Pamukçu ve Demir (2013) yılında, “Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği”nin Türkçe formunu oluşturmuşlardır.

2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.4.1. Yıldırma İle İlgili Araştırmalar

2.4.1.1. Yıldırma İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ile ilgili kaynak oluşturabilecek yurt içinde yapılan bazı araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Özabacı, İsmen ve Yıldız (2004; s.8-25), araştırmalarında; “Dershaneler, Özel-Devlet liseleri ile ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların kendi-ideal özellikleri arasındaki farkla, yılgınlık düzeylerini” karşılaştırmışlardır. Araştırma, “İstanbul ilindeki dershaneler, özel- devlet liseleri ve ilköğretim okullarında çalışan 110 psikolojik danışman katılımıyla gerçekleştirilmiştir”. Yapılan 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 (Yılgınlık) ölçeğinin tüm boyutları arasında ters yönde ilişki” bulunmuştur.

Demircioğlu (2007; s.113), iş yerinde psikolojik taciz (mobbing) adlı çalışmada; Ülkemizde, mobbing kavramı işletme ve psikoloji literatüründeki gelişmelere paralel olarak, hukuk çevrelerince de son yıllarda kullanılmaya başlandığını belirtmiştir. Türk hukukunda konuya yönelik son gelişme, Borçlar Kanunu tasarısı ile işverene, işçilerin psikolojik tacize uğramamaları için gerekli önlemleri alma yükümlülüğünü getirdiğini, ancak bunu dışında da iş yerinde psikolojik tacizin kişilik hakkının ve borç ilişkisinden doğan bir yükümlülüğün ihlali olarak değerlendirilmesinin mümkün olabileceğini vurgulamıştır.

Cemaloğlu ve Ertürk (2007), çalışmalarında okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma cinsiyet açısından incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; ilköğretim okullarında görev yapan erkek öğretmenler, “Kendini gösterme ve iletişim, sosyal ilişkiler, itibara saldırı, yaşam kalitesi ve mesleki durum” alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırma maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırma başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu bulgulanmıştır.

Apak (2009; s.5), araştırmada; “ilköğretim okullarında görev yapan, yıldırma mağduru olmuş ya da yıldırma eylemlerinin gerçekleştiğine tanıklık etmiş olan öğretmenlerin yaşadıkları ya da tanıklık ettikleri yıldırma eylemlerine yönelik algıları ile söz konusu öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve adanma odakları arasındaki ilişkiyi” incelemiştir.

İstanbul genelinde 5 ilçede faaliyet gösteren 15 resmî, 6 özel okulda çalışan 525 öğretmene uygulanmış, uygulama sonuçlarının 445 âdeti araştırmaya veri olarak kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin kendi algıları boyutunda yaklaşık %32’sinin çalıştığı ortamda yıldırma eylemlerinin yaşandığı, eğitim sektöründe çalışan öğretmenlerin yaklaşık %30’unun yıldırma eylemleri ile karşılaştığını ve yaklaşık %20’sinin de bizzat yıldırma eylemlerinin mağduru olduğu” belirtilmiştir. Çalışmada, “yıldırma eylemlerine maruz kalmış öğretmenlerin, söz konusu algılarının cinsiyet, yaş, medenî durum, eğitim düzeyi, çalışma şekli, branş, kıdem, çalışılan okul türü ve okulun algılanan imkanları gibi değişkenlere bağlı olmadığı; öğretmenlerin bu algısını etkileyen tek demografik değişkenin söz konusu kurumdaki çalışma süresi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu noktadan hareketle, 3-5 yıldır aynı okulda çalışmakta olan öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma algılarının, okuldaki kıdemi daha az olan öğretmenlerin algılarından daha kuvvetli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yaman (2010; s.548), “psiko şiddete maruz kalmış öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve örgüt iklimi algısının” araştırıldığı çalışması,

Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan ve psiko şiddete maruz kalan on iki öğretim elemanı üzerinde yürütülmüştür. Araştırmacı, öğretim elemanlarının örgütsel kültürünün bileşenleri olan; yöneticilerini benzetirken kullandıkları metaforlar, olumsuz örgütsel hikâyeler, örgütsel kahramanların azlığı, örgütsel bağlılığın düşüklüğü, formaliteden oluşan örgütsel törenler, örgütsel ahlak davranışlarının zayıflığı, model alınacak olumlu rol modellerin azlığı, tartışılmayan yöneticilere sahip olmaları, örgütsel prestij kaybı, örgütsel dil, duygu ve algı birliğinin yetersizliği gibi oldukça zayıf bir örgütsel kültüre sahip oldukları sonucuna varmıştır. Aynı zamanda olumsuz örgüt kültürünün psiko şiddeti tetiklediğini tespit etmiştir.

Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2010; s.145), araştırmalarında KKTC’deki sağlık sektöründe çalışan ve 1974’ten sonra Kıbrıs’a yerleşen Türkiye kökenlilerle (Türkiyeli) daha önceden yerleşik Kıbrıslı Türkler (Kıbrıslı) arasında zaman içinde; tarihi, siyasi, sosyolojik ve coğrafi nedenlerle oluşan kültürel farklılıklara dayalı kimlik algılamalarından kaynaklanan bir yıldırma olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırma; Lefkoşa, Gazimağusa ve Girne’deki devlet hastanelerinde çalışan toplam 322 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, meslek ve medeni durum açısından yıldırmaya ilişkin yapılan analizlerde de farklılık olduğu ortaya konulmuştur. Meslekler, köken ve aidiyet itibariyle kimliğe yönelik yıldırmanın var olmasının birbiriyle örtüşmesinin nedeni, meslekler itibariyle hemşirelerin kimliğe yönelik yıldırmaya maruz kaldıklarını belirtmelerinden kaynaklanmıştır.

Kurt (2010; s.4-5), yaptığı araştırmada, “mobbing ve psikosomatik belirtiler” arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırmaya İzmir İli’nde bir kamu kurumunda görev yapan 360 kişi katılmıştır. Analiz sonucunda, “mobbinge maruz kalma” oranı %66 olarak tespit edilmiş; “mobbing ve psikosomatik belirtiler” arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bununla birlikte görev süresinin “mobbing algısı”yla ters yönde olduğu, çalışılan birime göre “mobbing algısı”nın farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Ancak katılımcıların “eğitim düzeyi”, “medeni durumu” ve “çalıştıkları pozisyonun” mobbinge etkisine rastlanmamış, “sağlık kurumlarına başvuru sıklığı” ve “mobbing düzeyi” arasında da anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Mercanlioğlu (2010; s.37), çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye'deki hukuksal gelişimi, adlı çalışmasında; günümüzde çalışanların “iş tatminini”, “performansını”, “motivasyonunu”, “örgüte bağlılığını” negatif yönde etkilemekten başlayarak, bireylerde “fizyolojik”, “psikolojik” ve “davranışsal” problemlere sebep olan “psikolojik taciz” konusunun, literatürdeki araştırmalar incelenerek, önemini, nedenlerini ve Türkiye’de ki hukuksal gelişimini açıklamaya çalışmıştır. “Gelişmiş ülkelerde, mobbing hukukta suç olarak değerlendirilmekte olup, tacize uğrayanın karşılaştığı maddi manevi zararlar tazmin edildiği ifade edilmiştir. Türkiye’de bu konudaki gelişmelerin olumlu ancak yetersiz olduğu, mobbing olgusuna yönelik farkındalığın oluşması, toplumda bu konuda bir bilincin yaratılması için bireylerin, kurumların ve özellikle yasa yapıcıların gerekli hassasiyeti göstermeleri gerektiği vurgulanmıştır”.

İlhan (2010; s.1175), “işyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk hukuk sisteminde yeri” adlı çalışmasında; gelişmiş ülkelerde, yıldırmanın tespiti ve sonuçlarına yönelik incelemelerin yapıldığı ifade edilmiştir. Ayrıca söz konusu yıldırımların önlenmesi ve taciz davranışlarının sebep olduğu bireysel ve kurumsal zararların giderilmesi için yasal önlemlerin alındığı görülürken, yıldırma olgusunun kavram olarak mevzuatımızda henüz açık bir şekilde olmadığını belirtmiştir. Bununla birlikte, yıldırmanın çalışma alanındaki psikolojik ve kurumsal etkileri dikkate alınarak Türk Hukuk Mevzuatında da açık bir biçimde geçmesi yönündeki çalışmaların Borçlar Kanunu Tasarısı ile yapılmaya çalışıldığını belirtmiştir.

Dursun ve Aytaç (2011; s.6), “farklı sektörlerde işyerindeki saldırgan davranışların fiziksel, sözel, duygusal ve cinsel taciz boyutlarını ortaya koyarak, bu tür şiddet eylemlerine maruz kalma ve işyerinde şiddete tanık olmanın çalışanların stres, depresyon, kaygı ve iş tatmini üzerine etkilerini” araştırmışlardır. Araştırma “üç farklı sektörde çalışan toplam 204 örneklem” üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, “çalışanların %54,4’ü işyerinde fiziksel, duygusal, sözlü veya cinsel şiddet türlerinden en az birine maruz kalmıştır. En fazla maruz kalınan şiddet türü, sözel şiddet ve duygusal baskı ve yıldırma iken, en az maruz kalınan şiddet türü ise, cinsel şiddettir. Cinsiyet açısından, erkekler daha çok

fiziksel şiddete maruz kalırken, kadınlar duygusal, sözel ve cinsel şiddet davranışlarına erkeklere oranla daha fazla maruz kaldığı” sonucuna varılmıştır.

Özkan (2011), işyerinde yıldırma (mobbing) mağduru çalışanların maruz kaldıkları yıldırma ile demografik özellikleri, iş doyumları, iş doyumsuzlukları, yaşam doyumları ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi saptamaya çalışmıştır. Analiz sonucunda; “işyerinde yıldırma (mobbing)” ile “iş doyum ve yaşam doyum” arasında negatif yönde, “işyerinde yıldırma (mobbing)” ile “iş doyumsuzluğu ve duygusal dengesizlik” kişilik özelliği arasında ise pozitif yönde ilişki saptamıştır.

Aygün (2012; s.92), araştırmasında; “yapılmış çalışmalar ve literatür üzerinden psikolojik yıldırma (mobbing) olay ve davranışlarını” inceleyerek değerlendirmiştir. Yapılan araştırma sonucunda “psikolojik yıldırma (mobbing)” konusundaki çalışmaların yetersiz olduğu belirtilmiştir. Ayrıca “araştırmacıların, bu konuda yapılan çalışmaları daha büyük ve farklı gruplara uygulaması ve mülakat-gözleme dayalı çalışmalara daha fazla yer vermesi daha genel sonuçlara ulaşılmasının sağlanabileceği” ifade edilmiştir. “Farklı meslek grupları ve kültürler arasındaki özellikleri karşılaştırma yönünde yapılacak çalışmalar ise farklı disiplinlerin (psikoloji, sosyoloji, örgütsel davranış, insan kaynakları gibi) ortak araştırma yapmaları yeni bulgular ve bunlar arasındaki farkı görmeyi sağlayacağı” belirtilmiştir.

Erdemir ve Murat (2014; s.323), yaptıkları çalışmada ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Araştırma, Gaziantep İli Şahinbey ilçesinde bulunan 12 ilköğretim okulunda görev yapan 357 öğretmenden oluşmaktadır. Yapılan istatistiksel analizler sonucunda Öğretmenlerin psiko-şiddet ölçeği toplam puanları duygusal zeka, cinsiyet, medeni durum ve kıdem değişkenlerine göre farklılık olmadığı görülmüştür. Ancak öğretmenlerin psiko-şiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları kıdeme göre farklılık göstermektedir. Psiko-şiddet ölçeği cinsel taciz alt boyutu puanları üzerinde duygusal zekâ ve kıdem değişkeninin ortak etkisinin anlamlı olduğu görülmüştür.

Akpınar (2015; s.89)’ de “duygusal taciz (mobbing) ile ilgili yaptığı araştırmada; akademik camiada görece en dezavantajlı konumda olan araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarını, çeşitli demografik özelliklere göre analiz” etmiştir. Araştırma, “bir devlet üniversitesinde 2014-2015 Öğretim Yılında görev yapan 84 araştırma görevlisi üzerinde yürütülmüştür. Analiz sonucunda, araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarının, cinsiyet ve bransa göre değişmediği; eğitim durumu, medeni durum ve yaş değişkenlerine göre ise anlamlı şekilde farklılık gösterdiği” saptanmıştır. Araştırmada, “eğitim durumu değişkenine göre; yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin, doktora yapanlara, medeni durum değişkenine göre; bekâr araştırma görevlileri, evli olanlara, yaş değişkenine göre; 31-35 yaş grubunda olan araştırma görevlileri, 26-30 yaş grubundakilere göre daha fazla duygusal tacize uğradıkları” sonucuna varmıştır.

Aykaç (2016), “psikolojik danışmanların mobbinge maruz kalma durumlarının öznel iyi oluş ve mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığı” nı çeşitli değişkenler açısından incelediği çalışmasına 142 psikolojik danışman katılmıştır. Analizler sonucunda “psikolojik danışmanların öznel iyi oluş puanları ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutları (...) ile mobbinge maruz kalma puanları ve alt boyutlarından elde edilen puanlar ile mesleki doyum puanları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır”. Ayrıca, psikolojik danışmanların “mesleki doyum ve öznel iyi oluş” puanlarının “mobbinge maruz kalma” puanları tarafından açıklanabilme olasılığının incelendiği analiz sonucunda ; “psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının % 34’ünü, öznel iyi oluşlarının ise %19’unu açıkladığı ve anlamlı birer yordayıcısı olduğu bulgularına ulaşılmıştır”.

Literatür açısından bakıldığında yıldırma davranışlarına birçok meslekte rastlanabilmektedir. Etkili olan faktörler çeşitlilik göstermekle birlikte hem bireysel hem de kurumsal olarak sınıflanabilmektedir.

2.4.1.2. Yıldırma İle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ile ilgili kaynak oluşturabilecek yurt dışında yapılan bazı araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Leymann'ın İsveç'te 18-65 yaş aralığında 2500 kişiye yapılan araştırmasında psikolojik tacize rastlama oranı %3,5 olarak bulgulanmıştır. Katılımcılar, altı ay süreyle en az haftada bir kez olasılıkla psikolojik tacize maruz kalmışlardır. Analiz sonuçlarına bakıldığında 2500 kişinin üçte biri tek bir kişinin, %40'ı kadarı ise iki ile dört kişinin (grupsal) tacizine maruz kalmışlardır. İş alanları açısından bakıldığında psikolojik taciz, eğitim alanında idari bloklarda ve özel kurumlarda daha fazla görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır. Bir de kadınlar erkeklere kıyasla ve 21-40 yaş civarındakiler diğer yaşlardakilere göre daha çok psikolojik tacize maruz kaldıkları belirtilmiştir. “Kadın ve erkeklerin gösterdikleri mobbing davranışları farklı olduğu diğer bir sonuçtur. Kadınlar daha çok dedikodu ve iftira yaymak, topluluk önünde gülünç duruma düşürmek, hakaret etmek, sürekli eleştirmek, baskı altına almak gibi davranışlar ortaya koymuştur. Erkekler ise sürekli yeni iş vermek, sözel tehditlere baskı uygulamak, söz vermemek, politik ve dini fikirleri eleştirmek, tecrit etmek, aşağılayıcı işler vermek gibi yollarla mobbing uyguladığı” sonucuna varılmıştır (akt. Vural, 2011; s.80).

Ravisy (2000), Fransa'da yaptığı araştırmaya 471 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların %30'unun yıldırma eylemlerine maruz kaldığı, %37'sinin ise yıldırmanın olduğunu ifade ettiği saptanmıştır. Fransa'da yapılan bir diğer araştırma olan Hirigoyen (2001), 193 kişinin katılımıyla gerçekleştirdiği çalışma sonuçlarına göre tacize maruz kalanların çoğu % 43 oranla 46-55 yaş aralığındakiler ile %70 oranla da kadınlar olduğu saptanmıştır. Araştırmada yıldırma eylemlerine maruz kalanlar izlemeye alınarak bu kişilerin %30'unun uzun süreli sağlık raporu aldığı, %20'sinin işten atıldığı ve %7'sinin de istifa ettiği sonucuna ulaşılmıştır (akt. Vural, 2011).

Mobbing olgusu durağan olmayıp, sürekli değişen bir süreçtir. Leymann, mobbing süresinin en az ortalama 6 ay, en uzun ortalama 15 ay olduğunu ve işgücü piyasasında 30 yıllık sürede bir kişinin mobbinge maruz kalma riskinin %25 olduğunu belirtmektedir. Amerika'da Workplace Bullying Institute (WBI) tarafından yapılan bir araştırmada Amerika'da çalışanların %13'ünün yakın bir zamanda mobbinge maruz kaldığı, %24'ü geçmiş, %12'sinin ise tanık olduğunu belirtmiştir. Başka bir ifade ile çalışanların yaklaşık yarısı (%49) mobbinge maruz kalmaktadır (akt. İzmir ve Fazıloğlu, 2010).

İngiltere’de (1996) yapılan bir araştırmaya göre; iş görenlerin % 53’ü psikolojik tacize maruz kalmış, %78’i ise bu olaylara tanıklık etmiştir. Yıldırmanın yaşanma düzeylerini saptamak amacıyla yapılan diğer araştırmalarda da; Leymann (1990) İsveç’te çalışanların % 25’i, Rayner (1998) İngiltere’de çalışanların % 50’si, Niedl (1996) İsviçre’de çalışanların % 35’i, iş yaşamı boyunca yıldırma maruz kaldıklarını ortaya koymaktadır. İsveç’te yapılan başka bir araştırmanın sonucuna göre, İsveç’te gerçekleşen intiharların % 10–15 ’inin nedeninin psikolojik taciz olduğu belirtilmektedir (akt. Kök, 2006).

İrlanda’da 3.579 kişinin katılımı ile yapılan bir araştırmada, katılımcıların %7.9’u son altı ay içinde fiziksel ve psikolojik saldırılara maruz kalmıştır. Norveç’te yapılan bir araştırmada 7.787 çalışanın %8.6’sının işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı belirtilmiştir. İsveç’de de 2.400 çalışanı kapsayan bir araştırmada işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranı %3.5 olarak saptanmıştır. İspanya’da 5.236 çalışan ile yapılan çalışmada ise katılımcıların %5’inin işyerinde düşmanca davranışlarla karşılaştığı, Avustralya’da da 350.000 çalışanın uzun süreli psikolojik taciz mağduru olduğu belirlenmiştir. 25 Avrupa ülkesi genelinde işyerinde psikolojik tacize maruz kalma oranının %5 olduğu ve her 20 çalışandan birinin, son bir yıl içinde psikolojik tacizle karşılaştığı belirtilmiştir. İşyerinde psikolojik taciz geliştirmekte olan ülkeleri de tehdit eden önemli bir sorundur (akt. İzmir ve Fazıloğlu, 2010).

Yıldırma davranışlarıyla ilgili Psikolog Michael H. Harrison, Amerika Birleşik Devletleri’nde 9000 kamu işçisinin katılımıyla gerçekleştirdiği araştırmada, son iki yılda kadınların %42’sinin erkeklerin ise %15’nin psikolojik tacize (mobbing) uğradığı sonucuna ulaşmıştır (akt. Aygün, 2012).

Zabrodska ve Kveton (2013) , araştırma görevlileri üzerinde yaptıkları çalışmada araştırma görevlilerinin yıldırma maruz kalma nedenlerini; yıldırma bulunan bireyin kişilik özellikleri (agresif, narsist gibi), başarısızlıkları, ideolojik farklılıkları, kendini kıyaslama anlayışları şeklinde açıklamışlardır. Araştırma görevlilerinin yıldırma ile baş etmek için; sosyal çevrelerindekiyle konuştuklarını, kurum amirlerine durumu bildirdiklerini, yıldırma yapan kişi ile konuştuklarını,

psikolojik destek aldıklarını ve nadiren de olsa yasal yollarla şikayette bulunduklarını belirtmişlerdir.

Yıldırma davranışlarına diğer milletler açısından bakıldığında, gelişmiş ülkelerde daha az rastlanmakla birlikte eğitim seviyesine göre de yıldırama davranışlarının türünün değiştiği görülebilmektedir. Bunun yanında yıldırmaya maruz kalan kişilerin verdiği tepkiler de çeşitli faktörlere göre değişkenlik gösterebilmektedir.

2.4.2. Tükenmişlik İle ilgili Araştırmalar

2.4.2.1. Tükenmişlik İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik danışmanların algıladıkları tükenmişlik düzeyleri ile ilgili kaynak oluşturabilecek yurt içinde yapılan bazı araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Çimen (2000; s.212), yaptığı araştırmasında; Maslach Tükenmişlik Ölçeği Türkiye sağlık personeli normları ile Türk Silahlı Kuvvetlerinde (TSK) çalışan sağlık personelinin tükenmişlik puanlarını karşılaştırılmalı olarak incelemiştir. Araştırma silahlı kuvvetlerde görev yapan 1274 sağlık personeli ile yapılmıştır. “Uzman ve pratisyen hekim, diş hekimi, eczacı, sağlık idarecisi, yüksek hemşire, sağlık teknisyeni ve hemşirelerden oluşan mesleklere ilişkin tükenmişlik puanları ile bazı demografik değişkenlere göre elde edilen puanlar Türkiye sağlık personeli normları ile karşılaştırılmıştır. Sonuçlar, Silahlı kuvvetler sağlık personelinin tükenmişlik açısından Türkiye normlarının altında olduğunu, demografik değişkenler açısından da diğer sağlık personeline göre daha az tükenmişlik yaşadığını göstermiştir”.

Peker (2002), çalışmasında; tüm milli eğitim kademlerinde mesleki tükenmişliği çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Sonuçlara bakıldığında; Öğretmenlerin eğitim seviyesi arttıkça tükenmişlik seviyelerinin anlamlı şekilde arttığı, Lise öğretmenleri ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdiği ve Erkek öğretmenler bayan öğretmenlere göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Ancak “Mesleki kıdem” bakımından öğretmenlerin “tükenmişlik” puanlarında anlamlı bir farka olmadığı görülmüştür.

Hamamcı, Murat ve Çoban (2004), yaptıkları araştırmalarında; psikolojik danışmanların mesleki uygulamalarda karşılaştıkları problemleri tespit ederek çözüm yöntemleri geliştirmeye çalışmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanların sorunlarının giderilmesi için öncelikle okullarda yöneticiler, öğretmenler ve velilerin rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri konusunda bilgilendirilmesi ve gerekli rehberlik anlayışının kazandırılması gerektiği belirlenmiştir.

Çoban ve Demir (2004), çalışmalarında güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişliğin üç alt boyutundaki düzeylerini inceleyerek ve psikolojik danışmanın maaşa ilişkin algısı, işten beklentisi, iş yükü, işten aldığı doyum, yaş görev yılı ve bölüm gibi değişkenler ile tükenmişlik boyutlarından alınan puanlarda fark olup olmadığını araştırmışlardır. Araştırmaya bölgede görev yapan 227 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırma sonucunda psikolojik danışmanların tükenmişliğin duygusal tükenme ve kişisel başarı alt boyutlarında tükenmişlik yaşadıkları ve tükenmişlik ile maaşa ilişkin algıları işlerinden aldıkları doyum, işten beklentileri ve iş yükü ile ilgili algıları arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Bunlara ek olarak, cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm değişkenlerine göre tükenmişliğin alt boyutlarından alınan puan ortalamalarında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Budak ve Surgevil (2005), yaptıkları çalışma kapsamında; akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin, demografik değişkenlere ve akademik unvana göre tükenmişlik düzeylerindeki farklılaşmaların ve son olarak tükenmişliğe etki eden örgütsel faktörlerin belirlenmesi istenmiştir. Sonuçlara bakıldığında, *cinsiyetin* tükenmişlikle ilgili önemli bir değişken olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre kadınların duygusal tükenme düzeyi erkeklere nazaran daha yüksektir. Diğer bir sonuç ise *akademik unvan* değişkeninin, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını göstermektedir. Buna göre, Yrd. Doç. Dr. -Öğr. Gör. grubunun duygusal tükenme düzeyi, Prof. Dr. -Doç. Dr. grubunun duygusal tükenme düzeyinden daha yüksektir aynı zamanda, Prof. Dr. -Doç. Dr. grubunun tükenmişlik belirtilerine en az rastlanır grup olduğunu göstermiştir. Akademisyenlerin *duygusal tükenme* düzeyini öngören değişkenler; *değer, iş yükü, kontrol* ve *cinsiyet* olarak belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre bireyler; değer, iş yükü ve kontrol boyutlarında bir

uyumsuzluk yaşadıkça, duygusal tükenme düzeyi yükselmekte olduğu sonucuna varılmıştır.

Akten (2007; s.2), araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelemiştir. Araştırmanın sonucunda; “Cinsiyet” değişkeni ile ilgili analiz sonuçlarına göre, “duygusal tükenmişlik” boyutunda kadın psikolojik danışmanların erkek psikolojik danışmanlara göre daha yüksek oranda “tükenmişlik” yaşadığı saptanmıştır. “Çalışılan kurum” değişkeni ile ilgili elde edilen bulgulara göre “çalışılan kurum” değişkeninin psikolojik danışmanlarda “duyarsızlaşma” boyutundaki tükenmişlikte etkili olduğunu, “kişisel başarısızlık” ve “duygusal tükenme” boyutlarında etkili olmadığı bulgulanmıştır. Bu farklılaşmaya göre; lisede çalışan psikolojik danışmanların ilköğretimde çalışanlara göre istatistiksel olarak “duyarsızlaşma” boyutunda daha yüksek düzeyde “tükenmişlik” yaşadıkları saptanmıştır. Araştırmada, “diğer kurumlarda (özel okullar, dershaneler ve rehabilitasyon merkezleri) çalışan rehber öğretmenlerin Ram, Lise ve İ.Ö.O’da çalışan rehber öğretmenlere göre duyarsızlaşma boyutunda daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. (...) Kıdem değişkenine göre; en yüksek düzeyde 2-5 yıllık kıdeme sahip rehber öğretmenleri tükenmişlik duygusu yaşadığı, bunu 0-1 yıllık kıdeme sahip rehber öğretmenlerin izlediği ve en az düzeyde 6 yıl ve üzeri kıdeme sahip rehber öğretmenlerin tükenmişlik duygusu yaşadığı anlaşılmıştır”.

Arı ve Bal (2008; s.131), tükenmişliği araştırmalarında birçok değişken açısından incelemişlerdir. “Cinsiyet, yaş, çalışma süresi, kişilik, değerler, sosyal destek gibi bireysel ve sosyal özellikler, iş yükü, iş üzerindeki kontrol düzeyi, ödüller, örgüte karşı hissedilen aidiyet duygusu ve adalet gibi iş ve örgüt ile ilgili özelliklerin tükenmişlikte azaltıcı ya da artırıcı bir etkiye sahip olduğunu” bulgulamışlardır.

Çoban ve Hamamcı (2008), çalışmalarında, Stresle Başa Çıkma Programının okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, deney grubundaki psikolojik danışmanların bireysel başarısızlık düzeylerinin anlamlı düzeyde azaldığı belirlenmiştir.

Seçer (2011), araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini, medeni durum, yaş, cinsiyet, doğum yeri, görev yapılan okul ortamından memnuniyet duyma ve mesleki kıdem değişkenlerine göre incelemiştir. Araştırma Erzurum il ve ilçe merkezlerinde görev yapan 147 psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet, doğum yeri ve medeni durum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı, yaş, mesleki kıdem ve görev yapılan okul ortamından memnuniyet duyma değişkeninde anlamlı farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Özellikle “51 ve üstü” yaş grubunda bulunan psikolojik danışmanların diğer yaş grubundakilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı, “0-1 yıllık” mesleki kıdeme sahip psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin diğer mesleki kıdem gruplarına göre anlamlı olarak farklılaştığı belirtilmiştir. Okul ortamından memnuniyet duyma durumu ile psikolojik danışmanların tükenmişlik üç alt boyutunda da anlamlı düzeyde farklılaşma olduğu ve okul ortamından memnuniyet duymanın tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Gündüz (2012), yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanlarda yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik danışmanların, “yetkinlik” ve “tükenmişlik düzeyleri”nin “sosyal destek”, “görev algısı” ve “öğrenci sayısı” değişkenlerine göre değişkenliği de dikkate alınmıştır. Araştırma sonucunda, “yetkinlik inançlarının” MTE’nin “duyarsızlaşma alt boyut puanları” üzerinde negatif, “kişisel başarı puanları” üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bunun yanında “sosyal destek” alan, “görev algısı” olumlu olan ve “öğrenci sayısı” az olan psikolojik danışmanların daha az “tükenmişlik” yaşadığı ve “yetkinlik inançları”nın yüksek olduğu görülmüştür.

Koçak (2014; s.2, s.67), araştırmasında; “KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete, eğitim durumuna, medeni duruma, mesleki kıdem yılına, yaşına, görev yapılan kurumdaki öğrenci sayısına, okul psikolojik danışmanı kadrosuna, üstlerinden takdir görmesine göre farklılık gösterip göstermediğini” incelemiştir. Araştırma, “KKTC’de tüm illerdeki ve ilçelerdeki devlete bağlı liselerde görev yapan 48 rehber öğretmen üzerinde yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin; cinsiyet, eğitim

durumu, medeni durum, mesleki kıdem yılı, okuldaki okul psikolojik danışmanlık kadrosu sayısı ve yaş değişkenlerine göre tükenmişlikle istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ancak çalışılan okuldaki öğrenci mevcudu ve üstlerinden takdir görme durumuna göre anlamlı bir fark görülmüştür”. “Farkın kaynağını bulmak için yapılan hesaplamaya göre ise 200-300 kişilik okullarda görev yapan okul psikolojik danışmanlarının 501-701 mevcutlu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlardan duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmişlik yaşadığı bulunmuştur. 501-701 mevcutlu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanların 301-500 ve 701 ve üzeri okullarda çalışan okul psikolojik danışmanlarından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı düzeyde tükenmişlik yaşadıkları bulunmuştur”.

Çapri ve Güler (2016; s.55), “farklı yaşam doyumu düzeylerine (düşük, orta, yüksek) göre hemşirelerin mesleki ve eş tükenmişlik düzeylerinin anlamlı biçimde farklılaşıp farklılaşmadığını” inceledikleri araştırmalarına; Konya ili ve merkez ilçelerindeki Devlet hastanelerinde çalışan evli 235 kadın hemşire katılmıştır. Analizler sonucunda “hemşirelerin yaşam doyumu düzeyleri yükseldikçe mesleki ve eş tükenmişlik puanlarının azaldığı, diğer taraftan yaşam doyumu düzeyleri azaldıkça mesleki ve eş tükenmişlik puanlarının yükseldiği belirlenmiştir”.

Tükenmeyi arttıran faktörler değişkenlik göstermekle birlikte genel olarak; iş yükü, başarıların görmezden gelinmesi, olumsuz çalışma kültürünün olduğu iş alanları, mesleğin ilk yıllarındaki oryantasyon problemleri, cinsiyet, eğitim seviyesi ve iş deneyimi şeklinde ifade edilebilir.

2.4.2.2. Tükenmişlik İle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik danışmanların algıladıkları tükenmişlik düzeyleri ile ilgili kaynak oluşturabilecek yurt dışında yapılan bazı araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Maslach ve Jackson (1981), yaptığı çalışmada; evli olmayanlar ile çalışmaya henüz başlayanların tükenmişlik düzeylerinin, evli ve uzun zamandır çalışanlara göre daha yüksek düzeyde olduğunu, eğitim düzeyi açısından bakıldığında cinsiyette olduğu gibi önemli farklılıklar saptanmıştır. Eğitim düzeyi yüksek olanların duygusal

tükenme puanları üniversiteyi bitirmiş ve işe girerek eğitimlerine devam etmeyenlerden daha yüksek çıkmıştır.

Fimian ve Blanton (1987), araştırmalarında; öğretmen bölümlerinde okuyanlar ile stajyer öğretmenlerin “stres”, “tükenmişlik” ve “rol çatışması” problemlerini incelemişlerdir. Araştırmaya ilgili alanlardan 413 kişi katılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; “deneyimsiz öğretmenlerin” ve “öğretmen adaylarının” iş stresi yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. “Rol çatışması” yaşayan “deneyimsiz öğretmenlerin” daha çok stres ve daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (akt. Özkaya, 2006).

Sermon (1994), araştırmada; “yaş, cinsiyet, çalışma süresi gibi değişkenler ile orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki” incelenmiştir. Araştırmaya 169 öğretmen katılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerde üç boyutunda da tükenme olduğu ve bu tükenmenin; “öğretmenlerde duygusal tükenmenin orta düzeyde, ancak duyarsızlaşma ve kişisel başarının düşük düzeyde olduğu saptanmıştır. Yaş, cinsiyet ve çalışma yılı gibi demografik değişkenlerle tükenmişlik arasında herhangi bir ilişki saptanmamıştır. Orta öğretim düzeyinde görev yapan öğretmenlerde rol çatışması ile duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında ters yönde bir ilişki saptanmıştır” (akt. Akten, 2007; s.22).

Greenglass ve Burke (2001), araştırmalarında; hemşirelerde iş yükü, tükenmişlik ve somatizasyon arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Katılımcılar 1363 hemşireden oluşturulmuştur. Analiz sonuçları, iş yükünün duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Duygusal tükenmenin kinizm ve somatizasyona yol açtığı sonucuna varılmıştır.

Gorji, Teimuri, Gorji ve Gorji (2015), İran’daki hemşireler üzerine yaptıkları çalışmalarında mesleki tükenmişlik ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Analiz sonuçlarına göre; hemşirelerin tükenmişlikleri ile yaşam doyumları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu bulgulamışlardır.

Yurt dışında yapılan araştırmalar açısından da bakıldığında iş yükü, deneyimsizlik ve eğitim seviyesinin artması noktalarında yurtiçi araştırmalarla

benzerlik göstererek bu faktörlerin tükenmişliği arttırdığı söylenebilmektedir. Özellikle oryantasyon problemleri ve iş deneyiminin yetersiz oluşunun da etkili olduğu mesleğin ilk yıllarında tükenmenin daha fazla yaşandığı görülebilmektedir.

2.4.3. Öz Yeterlik İle ilgili Araştırmalar

2.4.3.1. Öz Yeterlik İle İlgili Türkiye’de Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik danışmanların algıladıkları öz yeterlik düzeyleri ile ilgili kaynak oluşturabilecek yurt içinde yapılan bazı araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Gündüz ve Çelikkaleli (2009; s.119), araştırmalarında; okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarını çeşitli değişkenler açısından incelemişlerdir. “Araştırma bulgularına göre; cinsiyet, hizmet süresi, sosyal destek kaynağı ve hizmet verilen öğrenci sayısı değişkenlerine göre okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının farklılaştığı görülmüştür”. “Cinsiyet” değişkenine göre sonuçlara bakıldığında, kadın psikolojik danışmanların kendilerini erkek danışmanlardan daha yetkin buldukları görülmüştür. Hizmet süresi açısından; “Hizmet süresi” daha çok olan danışmanlarının danışma becerilerini kullanma konusundaki yetkinliklerinin mesleki uygulamaların ilk senelerinde olan psikolojik danışmanlardan daha yüksek görüldüğü fark edilmiştir. Psikolojik danışman meslekteki yılların ilerlemesine bağlı olarak daha deneyimli olmaları ve danışma yetenekleri ile ilgili kendilerini daha yeterli hissetmeleri olası bir sonuç şeklinde karşılanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının becerileri mesleklerini icra ettikleri okul türüne göre bakıldığında, ilköğretim ya da ortaöğretim kademelerinde “yetkinlik algıları” üzerinde bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Psikolojik danışmanların, hizmet vermekle yükümlü oldukları “öğrenci sayılarına” göre “yetkinlik inançları” incelendiğinde, öğrencisi sayısı düşük olanların lehine olan bir sonuçla karşılaşmıştır.

Bilgiç (2011), yaptığı araştırmada; psikolojik danışmanların öz yeterlikleri bazı demografik değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırmaya ilköğretim okullarında çalışan 463 psikolojik danışman katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında; cinsiyet değişkenine göre öz yeterlilik düzeyinde bir farklılaşma olmadığı, “öğrenim

durumu” değişkenine göre lisans mezunlarının psikolojik danışma yapmaya ilişkin öz yeterlilik düzeyleri yüksek lisans eğitimi alan psikolojik danışmanlara göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiği saptanmıştır. Deneyime göre bakıldığında “1-10 yıl” çalışan yapan psikolojik danışmanların psikolojik danışma yapmaya ilişkin öz yeterlilik düzeyleri “10-20 yıl” çalışanlara göre anlamlı düzeyde düşükken; “20yıl ve üzeri” ile” 0-12 ay” çalışan psikolojik danışmanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu belirtilmiştir.

Pamukçu (2011), araştırmada; amacı yaşam doyumu, akademik başarı, danışan sayısı, psikolojik danışma oturumu sayısı ve nitelik ve nicelik yönünden süper vizyondan duyulan memnuniyet düzeyinin, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik düzeylerini incelenmiştir. Araştırmanın sonuçları yaşam doyumu, psikolojik danışma oturumu sayısı ve süper vizyonun niteliğinden duyulan memnuniyet düzeyinin, psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlik puanlarının %13’unu açıkladığını, akademik başarı, danışan sayısı ve süper vizyonun niceliğinden duyulan memnuniyet düzeyinin psikolojik danışma öz-yeterliğini yordamadığı sonucuna varılmıştır.

Gündüz (2012), yaptığı çalışmada, psikolojik danışmanlarda yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Ayrıca araştırmada psikolojik danışmanların, “yetkinlik ve tükenmişlik” düzeylerinin “sosyal destek”, “görev algısı” ve “ğrenci sayısı” değişkenlerine göre değişkenlik gösterip göstermediği de ele alınmıştır. Analiz sonucunda, “yetkinlik inançlarının” MTE’nin “duyarsızlaşma alt boyut” puanları üzerinde negatif, “kişisel başarı” puanları üzerinde pozitif yordayıcı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte “sosyal destek alan”, “görev algısı” olumlu olan ve “ğrenci sayısı” az olan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu ve “yetkinlik inançlarının” yüksek olduğu görülmüştür.

Yüksel ve vd. (2012), çalışmalarında; rehber ğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarını incelemişlerdir. Araştırmanın verileri, yedi farklı niversitenin Eğitim Fakülteleri bünyesindeki Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programına devam eden toplam 1298 öğrenciden toplanmıştır. Sonuçlara bakıldığında; erkek rehber ğretmen

adaylarının öz yeterlik düzeylerinin kadın adaylardan daha yüksek olduğu ve alınan eğitimlerin miktarı arttıkça öz yeterlik düzeylerinin de arttığı belirtilmiştir.

Dolapçı ve Demirtaş (2016; s.141), “öğretmen adaylarının öz-yeterlilik algıları ile kaynaştırma eğitime bakış açıları arasındaki ilişkiyi” inceledikleri çalışmalarına; “Buca Eğitim Fakültesi” bölümlerinden seçilen öğrenciler katılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında; “öğretmen öz yeterlilik algıları” ile “kaynaştırma eğitimi yeterliliği” arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ve öğretmen adaylarının “öz-yeterlilik algıları” ile “kaynaştırma eğitimi yeterliliklerini” pozitif yönlü arttırdığı bulgulanmıştır.

Araştırmaların sonucuna bakıldığında öz yeterlilik ile kişisel başarı duygusu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Özellikle psikolojik danışmanlara yönelik yapılan araştırmalarda mesleğin son yıllarındaki öz yeterlik yüksekliği, deneyimle açıklanabilmektedir. Öz yeterlik inancının, eğitim seviyesi ile daha çok pozitif bir ilişki içinde olması, tükenme düzeyi ile ise negatif bir ilişki içinde olması söz konusudur. Tükenmişlik yaşayan bireylerde kişisel başarı duygusu azalırken eğitim seviyesi yüksek olan bireylerde kişisel başarı duygusunun artmasıyla açıklanabilmektedir.

2.4.3.2. Öz Yeterlik İle İlgili Türkiye Dışında Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde psikolojik danışmanların algıladıkları öz yeterlik düzeyleri ile ilgili kaynak oluşturabilecek yurt dışında yapılan bazı araştırma özetlerine yer verilmiştir.

Larson, Suzuki, Gillespie, Potenza, Bechtel ve Toulouse (1992), “Danışman Yetkinlik Beklentisi Envanteri” geliştirmek için çalışmalarında kendi yaptıkları 67 maddesi olan ölçek, staj döneminde olan 213 danışmana uygulamışlardır. Analizler sonucunda; ırksal(Beyaz ve Asyalı) açıdan taraflar arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Benzer doğrultuda cinsiyet ve yükseköğretimlerin değişik danışmanlık programı değişkenleri arasında da anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. “Yetkinlik düzeyi” yüksek olan danışmanların benlik algısının daha yüksek olduğunu ve “yetkinlik” güçlerine saldırıldığında, “yetkinlik beklentileri”nin zamanla daha kararlı bir hal aldığı ve eğitim düzeyleri arttıkça “danışman yetkinlik beklentileri”nin de anlamlı şekilde arttığı bulgulanmıştır (akt. Özerkan, 2007).

Sharpley ve Ridgway (1993), araştırmalarında; psikolojik danışmanların performans yeterliliklerinin ön kestirimi olarak “öz yeterlilik” etkililiğini değerlendirmişlerdir. 31 psikolojik danışman adayı katılmıştır. Ölçümlerin başında, ortasında ve sonunda yapıldığı eğitim programının sonunda bu programın “danışmanlık becerilerini” etkileme durumu araştırılmıştır. Analiz sonuçlarına göre; eğitim programının “danışmanlık becerilerini” ve “öz yeterliliği” arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Daniels ve Larson (2001), “sosyal - bilişsel danışman eğitimi” modeline dayalı, gerçek dışı performans yorumlamalarının psikolojik danışman “yetkinlik beklentisi” ve “danışman kaygısı” ile ilgili etkilerini araştırmışlardır. 45 psikolojik danışmanın katıldığı araştırmada; oturumlardan sonra, deneklere “10 dakikalık” performanslarıyla ilgili olumlu olumsuz yorumlamalar yapılmıştır. Analizler sonucunda; a) Yapılan yorumlamalara göre “danışman yetkinlik beklentilerinin” farklılaştığı ve b) Bu yorumlamalara göre kaygılarının farklılaştığı tespit edilmiştir.

Nota, Soresi ve Lent (2004), çalışmalarında; meslek danışmanlığı kapsamında çalışan İtalyan kökenli psikolojik danışmanların aldıkları eğitimin türü ve süresi ile “yetkinlik beklentileri” arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Katılımcılar; mesleki danışmanlık yapan ve Padova Üniversitesi’nde mesleki danışmanlık eğitimi alan 218 çalışandan seçilmiştir. Analizler sonucunda; “ mesleki danışma eğitiminin” süresinin, “danışman yetkinlik beklentisini” arttırdığını, mesleki sorunları tanımlamada kendi becerilerini daha etkin kullanmalarını sağladığını ve meslek seçimindeki kararsızlıkları azaltmalarına yardımcı olduğunu ortaya koymuştur. Buna ek olarak, sosyal bilişsel/öğrenme teorilerine odaklanan hizmet içi eğitim kursuna katılan danışmanlar mesleki problemlerin kavramsallaştırılmasına yönelik becerileri ve eğitim danışmanlığı ile daha eklektik eğitim alanlara ilişkin olarak kendilerini etkilediğini rapor etmişlerdir.

Charlton (2009), araştırmada; okul psikolojik danışmanlarının ilkokullarda zorbalığa karşı mücadele etme öz yeterliliği incelenmiştir. Araştırmaya 126 ilkokul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma sonucunda eğitim düzeyi ve yılların deneyimi değişkeninde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yüksek lisans düzeyindeki

psikolojik danışmanların lisans düzeyindekilere göre daha yüksek bir öz yeterliliğe sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Lancaster ve Bain (2010), zorunlu kaynaştırma eğitimi kursunun ilköğretim öğretmenlerinin öz yeterlilik düzeylerine etkisini araştırdıkları çalışma sonuçlarına göre; kaynaştırma eğitimi alan ilköğretim öğretmen adaylarının kaynaştırma eğitimi öz yeterlilik düzeylerinin eğitim almayan gruba göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Holmes (2016), Amerika Birleşik Devletleri'nde sosyal bilişsel kuram çerçevesinde öğrencilerin kendi yazma yeteneklerine ilişkin öz yeterlik inançlarını oluşturmak için kullandıkları bilgi kaynaklarının neler olduğunu araştıran çalışmaya 39 öğrenci katılmış ve aralarından kasıtlı seçim örnekleme ile 4 öğrenci seçilerek röportaj yapılmıştır. Analiz sonucunda; Bandura'nın öz yeterlik inancının gelişimini sağladığını belirttiği dört farklı kaynağın etkili olduğu bulgulanmıştır. Bunlar "insanın kendi deneyimleri", "sosyal modellerin gözlenmesi", "edilen dolaylı yaşantılar" ile "sözel ifadeler ve kişinin psikolojik durumudur". Öğrencilerin deneyimleri Sosyal Bilişsel Kuramı destekler niteliktedir.

Öz yeterliliğe, yabancı araştırmalar açısından bakıldığında genellikle öz yeterliği etkileyen faktörlerin üzerinde durulmuş olduğu gözlemlenmektedir. Farklı grupların öz yeterlik algıları ile ilgili araştırmalara göre; eğitim seviyesi yüksekliğinin, alana ilişkin verilen mesleki eğitimlerin, olumlu benlik algısının, deneyimlerin ve gözlemlerin öz yeterlik seviyesini arttırdığı görülmektedir. Bu durum, kişilerin kendi başarı deneyimlerinin ve gözlemledikleri başarıların öz yeterlik seviyelerini yükselttiği, yüksek öz yeterliğe sahip bireylerin de daha başarılı olduğu görülmektedir. Bu da karşılıklı etkileşim durumu olarak ifade edilebilmektedir.

BÖLÜM III

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde kullanılan istatistiksel teknikler üzerinde durulmuştur.

3.1.Araştırmanın Deseni

Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik algılarının incelendiği bu araştırma, ilişkisel tarama modeline göre desenlenmiş betimsel bir araştırmadır.

Betimsel araştırmalar ne ve nasıl sorularına sistematik olarak cevap vererek olay ve durumların detaylı olarak betimlenmesi amacıyla yapılır. Betimsel araştırma desenleri herhangi bir konuda derinlemesine bilgi edinmeyi sağlayarak niçin sorularını gündeme getirir ve bu sayede iyi bir betimsel açıklayıcı araştırmalara temel oluşturabilir (Azar ve Ark., 2008). “İlişkisel tarama modelleri ise, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2016).

Araştırmada, eğitim kurumlarında görev yapan psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerinin, bazı demografik özellikler (psikolojik danışmanların cinsiyet, kurum türü, mesleki kıdem, medeni durum, öğrenci sayısı, görev algısı, mezun olunan program ve mezun olunan akademik dereceleri) açısından incelenmiştir.

3.2.Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evreni, 2015-2016 Öğretim Yılı'nda, Gaziantep İl merkezinde bulunan; ilkokul, ortaokul, lise ve rehberlik ve araştırma merkezinde görev yapan psikolojik danışmanlar oluşmaktadır. Araştırma örneklemini ise araştırma evreninden basit seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen toplam 286 psikolojik danışmandan oluşmaktadır.

Araştırmada uygun örneklem büyüklüğüne ilişkin olarak ana kütle büyüklüğü bilindiğinde “n” örneklem büyüklüğü hesaplamada kullanılan formül şu şekildedir (Büyüköztürk ve diğerleri, 2012).

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{d^2.(N-1) + t^2.p.q}$$

n: “Örnekleme alınacak birey sayısı”,

N: “Evren büyüklüğü”,

t: “Güven düzeyine karşılık gelen tablo değeri”; Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer. z olarak da gösterilir.

p: “İncelenen olayın görüş sıklığı (olasılığı)”,

q:” İncelenen olayın görülme sıklığı (p+q=1)”,

d: “Olayın görülüş sıklığına göre yapılmak istenen $\pm$ sapma”.

Evreni temsil eden psikolojik danışmanlar(rehber öğretmenler) arasından seçilecek minimum örneklem sayısını hesaplamak için şu hesaplama yapılmıştır.

“N= 635, p= 0.50, q=0.50, t=1.96 ve d= 0.05”tir.

$$n = \frac{N.t^2.p.q}{d^2.(N-1) + t^2.p.q} = \frac{635.(1,96)^2.(0,50 \times 0,50)}{(0,05)^2.(635-1) + (1,96)^2.(0,50 \times 0,50)} = 239$$

Araştırmada 301 psikolojik danışmana ulaşılmış ancak ölçek maddeleri eksik cevaplandırıldığından 286'sının formu geçerli sayılmıştır. Katılımcıların % 57,7'si (n=165) kadın, % 42,3'ü (n= 121) erkektir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada; psikolojik danışmanların demografik özelliklerini belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilen “Demografik Bilgi Formu” kullanılmıştır. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları düzeyini tespit etmek için “Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği”, tükenmişlik düzeyini tespit etmek için “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerini tespit etmek için ‘Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği’ kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan bu veri toplama araçlarına ilişkin tanıtıcı bilgiler aşağıda verilmiştir.

3.3.1. Demografik Bilgi Formu

Araştırmanın demografik değişkenleri olan cinsiyet, kurum türü, mesleki kıdemi, medeni durumu, öğrenci sayısı, görev algısı, mezun olunan program ve mezun olunan akademik durumlarının belirlenmesi amacıyla araştırmacı tarafından Demografik Bilgi Formu oluşturulmuştur. Demografik Bilgi Formu örneği Ek. A.1’de verilmiştir.

3.3.2. Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği (ÖYYÖ)

Tanhan ve Çam (2009) tarafından yapılan geliştirilen ve toplam varyans %52.075 ve Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı ise .89 olan ÖYYÖ 33 madde ve beş bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenlerden birincisi “mesleki uygulamaların engellenmesi”, ikincisi “potansiyelin engellenmesi”, üçüncüsü “kişinin itibarına saldırılar”, dördüncüsü “kişiye yönelik doğrudan hakaret” ve beşincisi “sosyal ilişkilerin engellenmesi” dir. Sırasıyla Cronbach alfa değerleri; .82., .85, .70, .61 ve .53 olarak bulunmuştur.

Bu araştırmada Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .76 olarak hesaplanmıştır.

Tanhan ve Çam’ın (2011)’deki çalışmasında “madde toplam korelasyonu” ve “madde faktör yük değerini” .40 olarak bulgulamışlardır. Bu kritere uymayan maddelerden 4’ü çıkartılarak öncesinde 33 maddelik olan form daha sonra 29

maddelik bir form haline getirilmiştir. Ancak araştırmacılara göre önemli olan dört madde, “madde korelasyonu” şartını sağlayan ancak “yük değeri” sağlamayan (madde 31) ya da “yük değeri” .40 olan ancak “madde toplam korelasyonu” bu kriteri sağlamayan maddeler (29, 2, 6) bu değerlendirmenin dışında tutularak ölçekten sadece (7, 13, 24, 30) maddeleri çıkarılmıştır.

“Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği”nin “benzer yapılar geçerliği” için Toker-Gökçe (2006) tarafından geliştirilen “İş Yerinde Duygusal Yönden İncitici Davranışlar Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçeğin “güvenirlilik” analizlerinde ise “iç tutarlılık katsayısı” .92 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin puanlanması “1 (Asla), 2 (Nadiren), 3 (Bazen), 4 (Sıklıkla) ve 5 (Her Zaman)” şeklinde gerçekleştirilmektedir. Bununla beraber ölçekteki maddelerden (29. madde) ters hesaplanmakta diğer maddeler düz hesaplanmaktadır. Ölçek puanlarının hesaplanmasında yüksek puan yıldırmanın fazlalığını, düşük puan ise azlığını ifade etmektedir.

3.3.3. Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)

Maslach ve Jackson tarafından 1986 yılında geliştirilmiş olan “MTE”, “22 madde” ve “3 alt boyuttan” oluşan “Likert” tipi bir ölçme aracıdır. Bunlar “Duygusal Tükenmişlik (8 madde)”, “Duyarsızlaşma (5 madde)” ve “Kişisel Başarısızlık (ya da kişisel başarı azlığı-8 madde)” dir. “Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)”, ilk önce sağlık sektöründe çalışanlar geliştirilmiş, fakat öğretmenlerdeki tükenmişliğin incelenmesi “Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu (MTE-EF)”nın geliştirilmesine sebep olmuştur. “MTE-EF”nin “MTE”den farkı ise; ölçekteki maddelerde “hasta” ya da “danışan” yerine “öğrenci” kelimesinin getirilmesi olmuştur. Ölçeğin Türkiye’ye uyarlama ve Türkçe diline çevrilme çalışmaları Ergin tarafından 1992 yılında gerçekleştirilmiştir.

Ölçek, 235 kişilik (doktor, hemşire, öğretmen, avukat, polis vb.) çeşitli meslek elemanlarından oluşan bir grupla ön uygulaması yapıldıktan sonra, edinilen analizlere göre ölçekte bazı değişiklikler yapılmıştır. Ölçeğin özgün formundaki 7 cevaplı seçenekten farklı olarak “hiçbir zaman, çok nadir, bazen, çoğu zaman, her zaman” şeklinde 5 cevaplı seçenekten oluşacak şekilde düzenleme yapılarak

kullanılmasına karar verilmiştir. Polislere yönelik yapılan araştırmada da ölçek son cevaplama şekliyle uygulanmıştır (Akt.Şanlı,2006).

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin güvenilirliği iki şekilde incelenmiştir. Bunlardan ilkinde, ölçeğin “iç tutarlılığı” 552 doktor ve hemşirenin katılımıyla gerçekleşen ölçümlerle hesaplanmıştır. “Cronbach Alfa katsayıları” “Duygusal Tükenme” için .83, “Duyarsızlaşma” için .71 ve “Kişisel Başarı Duygusunda Azalma” için .72 dir. “Ölçeğin güvenilirliği” “test-tekrar test yöntemi”yle de incelenmiştir. Bunun için ilk uygulamadan 2-4 hafta sonra 99 kişiye ulaşılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin test tekrar test güvenirlik katsayıları ise sırasıyla.83, .72 ve .67’ dir.

Bu araştırmada Cronbach Alfa katsayıları Duygusal Tükenme için .83, Duyarsızlaşma için .53 ve Kişisel Başarı Duygusunda Azalma için .70 olarak hesaplanmıştır.

“Duygusal Tükenme alt ölçeği, kişinin mesleği tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenilmiş olmayı ifade etmektedir. Bu alt ölçekte yorgunluk, bıkkınlık ve duygusal enerjinin azalması ile ilgili 8 madde yer almaktadır. Bunlar 1., 2., 3., 6., 8., 13., 16., ve 20. Maddelerdir” (Akt. Şanlı, 2006; s.47).

“Duyarsızlaşma alt ölçeği, bireyin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde, bireylerin kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın davranmalarını tanımlar. Altı maddeden oluşan duyarsızlaşma alt ölçeğinde 5, 10, 11, 15, 21, ve 22. maddeler yer almaktadır” (Akt. Şanlı, 2006; s.47).

“Kişisel Başarı Duygusunda Azalma alt ölçeği, insanlarla çalışan bir kimsede yeterlilik ve başarıyla üstesinden gelme duygularını tanımlar. Bu ölçek 8 maddeden oluşmakta ve 4., 7., 9., 12., 14., 17., 18. ve 19. maddelerini içermektedir” (Çam, 1992; Akt. Şanlı, 2006; s.47).

“Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları olumsuz, kişisel başarı duygusunda azalma boyutu olumlu ifadelerden oluşmaktadır. (...)Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı duygusunda azalma alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği göstermektedir” (Çam, 1992; Akt. Şanlı, 2006; s.47).

“Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nde puan hesaplamaları sonucunda alt ölçek puanları edinilmektedir. Alt ölçek puanlarının her bir maddesi “ 0: hiçbir zaman, 4: her zaman” şeklinde “5 lilikert” tipi derecelmeye göre puanlanmaktadır. “Duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt ölçeğinden alınan yüksek puan, buna karşın kişisel başarı alt ölçeğinden alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir. Hemşireler üzerinde yapılan çalışmada Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” alt ölçekleri için sırasıyla. 83, . 65 ve. 72 olarak bulunmuştur (Akt. Şanlı, 2006).

Çalışmada hesaplanan test-tekrar test güvenirlik katsayıları ise sırasıyla .83, .72 ve .67 olarak bulunmuştur. Ölçeğin öğretmen örnekleminde güvenirlik çalışması ilk kez Girgin (1995) ile Sucuoğlu ve Kuloğlu (1996) tarafından ayrı ayrı yapılmıştır. Girgin, MTE’nin güvenirliğini belirlemek amacıyla, test-tekrar test yöntemi ve iç tutarlık katsayısının hesaplanması yöntemlerini kullanmıştır. Yapılan test-tekrar test yöntemi ile DT, DP ve KB alt ölçekleri için elde edilen güvenirlik katsayıları sırasıyla.86, .68 ve.83 bulunmuştur.

3.3.4.Psikolojik Danışma Öz Yeterlilik Ölçeği (PDÖYÖ)

“Psikolojik Danışma Öz Yeterlilik Ölçeği”, Lent ve arkadaşları tarafından 2003 yılında psikolojik danışmanların “öz yeterlik” düzeylerinin ölçülmesi için geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlanması için araştırmacı R.W. Lent’ten izin alınmıştır. “Rehberlik ve Psikolojik Danışma” alanında yüksek lisansa devam eden ve iyi derecede İngilizce bilen üç psikolojik danışman tarafından Türkçeye çevrilmiştir. Hazırlanan bu formun Türkçe ve İngilizce hali “Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı”nda görevli ve en az doktora derecesine sahip üç öğretim üyesi tarafından incelenmiştir. Türkçe taslak formu öğretim üyelerinin dönütleri doğrultusunda oluşturulmuştur. Taslak form “Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı”nda görev yapan farklı üç öğretim görevlisine verilerek ölçeğe son şekli bir alan uzmanınca verilmiştir. “Ölçeğin orijinal formunun iç tutarlığı .97 olup, alt ölçekler için iç tutarlık katsayısının .79 ile. 94 arasında değiştiği sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin benzer ölçek geçerliğini belirlemek amacıyla “Psikolojik Danışman Kendini Değerlendirme Ölçeği” (Larson ve ark., 1992)

kullanılmış ve iki ölçeğin benzer alt ölçekleri arasında olumlu yönde yüksek ilişkiler olduğu görülmüştür” (Pamukçu ve Demir, 2003; s.215)

Bu araştırmada Cronbach alfa iç tutarlılık katsayısı .84 olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarında Cronbach Alfa katsayıları “Yardım Becerileri Öz Yeterlik Faktörü” için .85, “Oturma Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik Faktörü” için .95 ve “Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik Faktörü” için .88 olarak hesaplanmıştır.

Ölçek, 3 faktör ve 41 maddeden oluşmaktadır. Yardım Becerileri Öz-yeterliği olarak adlandırılan ilk faktör 15 maddeden oluşmakta ve kendi içinde İçgörü, Keşif ve Eylem Becerileri olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Oturma Yönetmeye İlişkin Öz-yeterlik olarak adlandırılan ikinci faktör ise 10 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktörü oluşturan Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz-yeterlik 16 maddeden oluşmaktadır. İlişkide Çatışmalar ve Danışan Problemleri olmak üzere iki alt boyutu bulunmaktadır. Cevaplama sistemi her ifade için (0) “hiç güvenmiyorum” ve (9) “tamamen güveniyorum” olarak onlu derecelendirme şeklindedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan “0” en yüksek puan 369’dur. Yüksek puanlar yüksek düzeyde psikolojik danışma öz-yeterliğini işaret etmektedir (Pamukçu ve Demir, 2003; s.215).

3.4.Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplamak için “Gaziantep İl Milli Eğitim Müdürlüğü”nden gerekli izinler alınmış (Ek. B.1), yürütülen işlemler aşağıda belirtilen sıraya göre gerçekleştirilmiştir.

Örneklem seçimine ilişkin işlem aşamasında önce seçkisiz örnekleme yöntemi ile seçilen psikolojik danışmanların bulunduğu kurumlardaki yönetim ve psikolojik danışmanı ile görüşülüp çalışma hakkında bilgi verilerek ölçekler uygulanmıştır. Belirlenen uygun zaman diliminde araştırmacı tarafından uygulama gerçekleştirilmiştir. Bazı veriler mail ve posta yoluyla iletilmiş bazıları ise daha sonaki zaman diliminde kurumdan alınmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları uygulanmadan önce, araştırmanın amacı hakkında bilgi verilmiştir. Kişisel bilgilerin gizliliği konusunda açıklamalarda bulunulmuştur. Veri toplama araçlarına cevap veren psikolojik danışmanlardan toplanan bilgi formu ve ölçekler analiz edilmek üzere sınıflandırılmıştır.

3.5.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu

Araştırmada kullanılan ölçekler ve bilgi formu aracılığı ile elde edilen ham veriler SPSS 16.0 (Statistical Packet for The Social Science 16.0) programı kullanılan bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırmanın ana problemi doğrultusunda cevap aranan alt problemler dikkate alınarak istatistiksel analizler yapılmıştır.

Verilerin çözümlemesinde öncelikle Kişisel Bilgi Formundan elde edilen demografik bilgilerin frekans ve yüzde dağılımları çıkartılmıştır. Araştırmada kullanılan her üç ölçme aracından elde edilen puanlara ait betimsel istatistikler olan aritmetik ortalama, standart sapma ve standart hata değerleri hesaplanmıştır.

Araştırmada kullanılan veri toplam araçlarından elde edilen puanların dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) testleri yapılmış ve elde edilen bulgular Tablo3.1’de verilmiştir.

Tablo 3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçek ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Alınan Puanlara Ait Dağılımın Normalliğini Denetlemek Amacı ile Yapılan Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) Testi Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		N 286		Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)	
		$\bar{X}$	S.s.	SD	p	SD	p
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	44,50	2,04	,14	2,38	,28	12,29
	Duygusal Tükenme	10,00	5,32	,14	,305	,28	,294
MTO	Duyarsızlaşma	6,00	2,98	,14	,66	,28	,03
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	22,5	3,91	,14	-,81	,28	1,83
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	1,09	1,59	,14	-,128	,28	2,26
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	73,00	1,21	,14	-,808	,28	,296
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	98,00	2,47	,14	-,118	,28	,094
	PDÖYÖ Toplam	2,78	4,62	,14	2,78	,28	-,195

Tablo 3.1 incelendiğinde; Psikolojik Danışmanların Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği Boyutlarından aldıkları puanların dağılımının normalliğini belirlemek amacı ile yapılan bir örneklem Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) testi sonuçlarına göre toplam puan dağılımı parametrik dağılım özelliği göstermektedir. Psikolojik Danışmanların Maslach Tükenmişlik Ölçeği Boyutlarından aldıkları puanların dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan bir örneklem Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) testi sonuçlarına göre Maslach Tükenmişlik Ölçeği puan dağılımı tüm boyutlarda parametrik dağılım özelliği göstermektedir. Psikolojik Danışmanların Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Faktörlerinden aldıkları puanların dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile yapılan bir örneklem Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) testi sonuçlarına göre Psikolojik Danışmanların Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeğinin toplamından ve tüm faktörlerinden alınan puanların dağılımı parametrik dağılım özelliği göstermektedir.

Elde edilen bulgular, varyansların homojen olduğunu göstermiştir. Elde edilen bulgular doğrultusunda, aşağıdaki istatistikî analizlerin kullanılacağına karar verilmiştir:

Dağılımın normal dağılım özelliği göstermesi parametrik istatistiksel işlemler yapmaya uygun olduğunu gösterdiğinden bağımsız gruplar t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), pearson momentler çarpımı korelasyon ve çoklu regresyon analizleri yapılmasına karar verilmiştir.

İstatistiksel çözümlemelerde; anlamlılık düzeyi ana problem ve alt problemler için .05 olarak kabul edilmiştir.



BÖLÜM IV

BULGULAR

Bu bölümde yapılan araştırmadan elde edilen bulgular; araştırmanın betimsel değişkenlerine ait dağılımlar, ana problem ve alt problemlerine ilişkin bulgular şeklinde sunulmuştur.

4.1.Araştırma Verilerine İlişkin Betimsel Bulgular:

Bu bölümde araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının kişisel bilgi formunda belirtilen demografik değişkenlere ait (cinsiyet, kurum türü, mesleki kıdem, medeni durum, öğrenci sayısı, görev algısı, mezuniyet durumu, akademik durum) frekans dağılımı ve yüzdeleri verilmiştir.

Tablo 4.1. Psikolojik Danışmanların Araştırmada Kullanılan Değişkenlere Göre Dağılımı:

N=286	Cinsiyet		Kurum Türü	Mesleki Kıdem	Medeni Durum	Öğrenci Sayısı	Görev Algısı	Mezuniyet	Akademik Derece
	Kadın	Erkek	İlkokul Ortaokul Lise RAM	1-5 Yıl 6-10 Yıl 11-51 Yıl 16 Yıl ve üzeri	Evli Bekar	0- 1500 1500 ve üzeri	Monoton Değil Biraz Monoton	PDR Diğer	Lisans Yüksek Lisans
n	165	121	62 99 96 29	195 47 22 22	123 163	171 115	133 153	259 27	251 35
%	57,7	42,3	21,7 34,6 33,6 10,1	68,2 16,4 7,7 7,7	43,0 57,0	59,8 40,2	46,5 53,5	90,6 9,4	87,8 12,2

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan psikolojik danışmanların; cinsiyete göre; %57.7’si kadın, %42.3’ünü de erkeklerden oluştuğu,

Görev yaptığı kurum türü değişkenine göre; %21.7'sinin ilkokul, %34.6'sının ortaokul, %33.6'sının lisede görev yaptığı, %10.1'inin de RAM'da görev yaptığı tespit edilmiştir. Bu verilere dayanarak araştırma kapsamına psikolojik danışmanların büyük bir kısmının (% 68.2) görev yaptığı kurumun ortaokul ve lise olduğu,

Kıdem yılı değişkenine göre; %68.2'sinin 1-5 yıl, %16.4'ünün 6-10 yıl, %7.7'sinin 11-15 yıl, %7.7'sinin 16 yıl ve üzeri aralıklarında çalıştığı tespit edilmiştir. Bu verilere dayanarak araştırma kapsamına giren psikolojik danışmanların büyük bir kısmının (% 84.6) 1-5 yıl ve 6-10 yıl aralığında çalıştığı,

Medeni durum değişkenine göre; %43.0'ının evli, %57.0'ının bekâr olduğu,

Görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısı değişkenine göre; %59.8'inin 0-1500 öğrenci, %40.2'inin 1501 ve üzeri öğrenciye sahip olduğu,

Görev algısı değişkenine göre; %46.5'inin mesleklerini monoton bulmadığı, %53.5'inin biraz monoton bulduğu olduğu,

Mezun olduğu lisans programı değişkenine göre; %90.6'sı psikolojik danışmanlık ve rehberlik, %9.4'ünün diğer lisans bölümlerinden mezun olduğu,

Mezun oldukları akademik derece değişkenine göre; %87.8'inin lisans, %12.2'sinin yüksek lisans mezunu olduğu tespit edilmiştir.

4.2.Araştırmanın Alt Problemlerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın ana problemi olan “psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilikler demografik değişkenler açısından farklılaşmakta mıdır?” problemi ve bu probleme bağlı olarak cevap aranan alt problemlere ilişkin bulgulara yer verilmiştir.

4.2.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

“Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere t-testi yapılmış

ve elde edilen bulgular tablo 4.2’ de verilmiştir.

Tablo 4.2. Psikolojik Danışmanların Cinsiyet Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:

Ölçekler ve alt ölçekler	Kadın		Erkek		t	p	
	n =165		n =121				
	$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.			
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	49,21	20,81	51,61	19,95	-,98	,32
MTÖ	Duygusal Tükenme	9,87	5,28	9,85	5,39	,03	,97
	Duyarsızlaşma	6,20	2,82	6,76	3,16	-1,55	,12
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	21,92	4,30	22,14	3,31	-,48	,62
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	107,7	17,02	107,5	14,55	,07	,94
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	70,72	13,03	71,49	10,86	-,53	,59
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	95,27	24,80	98,78	24,70	-1,18	,23
	PDÖYÖ Toplam	273,7	49,23	277,8	42,04	-,74	,45

Tablo4.2 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından almış oldukları puanların, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.2.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları görev yaptıkları kurum türüne göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.3’ te verilmiştir.

Tablo 4.3. Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Kurum Türü Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

Ölçekler ve alt ölçekler		A		B		C		D		f	p	Anlamlı Fark
		İlkokul		Ortaokul		Lise		RAM				
		n =62		n =99		n =96		n =29				
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.			
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	47,30	15,60	50,50	18,59	52,50	25,66	47,50	15,40	1,01	,385	
	Duygusal Tükenme	10,30	5,92	10,00	5,13	9,86	5,09	8,17	5,25	1,18	,317	
MTÖ	Duyarsızlaşma	6,29	2,97	6,51	2,80	6,80	3,11	5,31	2,97	1,95	,122	
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	21,10	3,90	22,30	3,74	22,80	3,70	19,80	4,25	5,77	,001*	B, C>A>D
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	107,2	18,47	106,8	13,82	109,7	16,26	104,4	16,35	1,01	,388	
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	70,77	10,66	70,75	11,88	72,90	12,44	66,40	14,17	2,16	,092	
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	95,24	21,37	94,54	25,36	101,8	26,15	90,86	23,11	2,24	,083	
	PDÖYÖ Toplam	273,2	41,09	272,1	44,86	284,4	50,49	261,8	43,85	2,28	,079	

Tablo 4.3 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının görev yaptıkları kurum türüne göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; psikolojik danışmanların tükenmişlik ölçeğinin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutundan aldıkları puanlara ilişkin ortalamalar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F=5,771$; $p=.00$). Bu işlemin ardından anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc analiz tekniklerinden Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği kullanılmıştır. İşlem sonucunda bu farklılığın; ortaokul ve RAM’ da çalışan psikolojik danışmanlar arasında, ortaokulda çalışan psikolojik danışmanlar yönünde olduğu, lise ve RAM’ da çalışan psikolojik danışmanlar arasında da lisede çalışan psikolojik danışmanlar yönünde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarında kurum türüne göre anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

4.2.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları mesleki kıdemlerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.4’ te verilmiştir.

Tablo 4.4. Psikolojik Danışmanların Kıdem Yılı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		A 1-5 Yıl		B 6-10 Yıl		C 11-15 Yıl		D 16 Yıl ve Üzeri		f	p	Anlamlı Fark
		n =195		n =47		n =22		n =22				
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.			
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	50,57	18,38	51,93	18,60	53,72	38,83	40,04	12,70	2,18	,090	
	Duygusal Tükenme	10,04	5,30	10,70	5,23	9,54	5,41	6,63	4,70	3,34	,020*	B>A>D,C
MTÖ	Duyarsızlaşma	6,58	2,93	7,12	3,37	5,36	2,70	4,77	1,84	4,38	,005*	B>A>D,C
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	21,88	3,95	22,90	4,05	21,68	4,24	21,59	2,71	1,03	,377	
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	106,2	16,43	112,5	12,73	115,2	13,43	101,7	16,61	4,72	,003*	B,C>A>D
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	70,07	12,75	73,1	10,51	75,27	10,61	71,09	10,43	1,771	,153	
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	95,41	23,80	101,8	23,85	103,6	27,50	90,95	30,60	1,83	,140	
	PDÖYÖ Toplam	271,7	46,43	287,4	41,02	294,1	46,14	263,8	48,99	3,19	,024*	B,C>A>D

Tablo 4.4 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının kıdem yılına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; psikolojik danışmanların tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” ve “Duyarsızlaşma” boyutlarından aldıkları puanlara ilişkin ortalamalar arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F=3,34$; $p=.02$, $F=4,38$; $p=.00$). Psikolojik danışmanların psikolojik danışma öz yeterlik ölçeğinin “Yardım Becerileri Faktörü” boyutundan aldıkları puanlara ilişkin ortalamalar arasında da anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir ($F=4,72$; $p=.00$). Bu işlemin ardından anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc analiz tekniklerinden Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği kullanılmıştır. İşlem sonucunda bu farklılığın; tükenmişliğin duygusal tükenme boyutunda 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, 1-5 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde olduğu, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında da 6-10 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde olduğu, duyarsızlaşma boyutunda 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, 6-10 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde olduğu, , öz yeterliğin yardım becerileri faktörü ve toplam puan türünde 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, 11-15 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır

4.2.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları medeni durumlarına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.5’ te verilmiştir.

Tablo 4.5. Psikolojik Danışmanların Medeni Durum Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin T-Testi Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		Evli		Bekâr		t	p
		n =123		n =163			
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.		
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	51,08	22,71	49,58	18,61	,61	,542
	Duygusal Tükenme	9,29	5,19	10,29	5,39	-1,58	,115
MTO	Duyarsızlaşma	6,00	2,88	6,77	3,02	-2,18	,030*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	22,21	4,50	21,87	3,40	,72	,468
	Yardım Becerileri Faktörü	110,6	14,98	105,4	16,41	2,76	,006*
PDÖYÖ	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	72,36	11,88	70,05	12,28	1,59	,111
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	100,4	27,45	93,96	22,22	2,21	,028*
	PDÖYÖ Toplam	283,4	47,90	269,4	44,23	2,56	,011*

Tablo 4.5 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının medeni duruma göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, medeni durum değişkenine göre istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu sonuç; tükenmişlik ölçeğinin duyarsızlaşma boyutunda bekar olan grup yönünde, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeğinin yardım becerileri faktörü, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktörü ve toplam puan türünde evli olan grup yönünde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

4.2.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.6’ da verilmiştir.

Tablo 4.6. Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Kurumdaki Öğrenci Sayısı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		0-1500		1501 ve Üzeri		t	p
		n =171		n =115			
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.		
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	48,19	22,01	53,25	17,54	-2,06	,040*
	Duygusal Tükenme	9,29	5,39	10,71	5,12	-2,22	,027*
MTÖ	Duyarsızlaşma	6,24	3,00	6,73	2,94	-1,35	,178
	Kişisel Başarı	21,88	3,59	22,20	4,35	-,67	,499
	Duygusunda Azalma						
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	106,0	16,29	110,0	15,31	-2,04	,042*
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	69,72	12,11	73,01	11,97	-2,26	,024*
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	92,92	24,31	102,4	24,46	-3,24	,001*
	PDÖYÖ Toplam	268,7	45,33	285,4	46,09	-3,04	,003*

Tablo 4.6 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, öğrenci sayısı değişkenine göre istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu sonuç; yıldırma ölçeğinde ve tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme boyutunda 1500 ve üzeri öğrenciye sahip olanların yönünde, öz yeterlik ölçeğinin yardım becerileri faktörü ve oturum yönetmeye ilişkin

öz yeterlik faktöründe 1501 ve üzeri öğrenciye sahip olanların yönünde, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktöründe de 1500 ve üzeri öğrenciye sahip olanların yönünde iken toplam puan türünde 1501 ve üzeri öğrenciye sahip olanların yönünde olduğu belirlenmiştir.

4.2.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları görev algısına göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.7’ de verilmiştir.

Tablo 4.7. Psikolojik Danışmanların Görev Algısı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		Monoton Değil		Biraz Monoton		t	p
		n=133		n=153			
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.		
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	47,45	21,74	52,64	19,01	-2,15	,032*
	Duygusal Tükenme	7,69	4,98	11,74	4,88	-6,92	,000*
MTÖ	Duyarsızlaşma	5,81	2,57	6,98	3,20	-3,34	,001*
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	22,87	3,75	21,26	3,90	3,54	,000*
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	110,5	15,53	105,1	16,01	2,90	,004*
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	72,97	11,12	69,37	12,77	2,52	,012*
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	99,88	26,08	94,04	23,32	1,99	,047*
	PDÖYÖ Toplam	283,4	45,71	268,5	45,82	2,74	,006*

Tablo 4.7 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının görev algısına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, görev algısı değişkenine göre istatistiksel açıdan $p < 0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık

görülmektedir. Bu sonuç; yıldırma ölçeğinde ve tükenmişlik ölçeğinin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda biraz monoton diyenlerin yönünde, kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda monoton değil diyenlerin yönünde, öz yeterlik ölçeğinin yardım becerileri faktörü ve oturma yönetmeye ilişkin öz yeterlik faktörü, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktörü ve toplam puan türünde de yine monoton değil diyenlerin yönünde olduğu belirlenmiştir.

4.2.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları mezun olunan programa göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.8’ de verilmiştir.

Tablo 4.8. Psikolojik Danışmanların Mezun Olduğu Lisans Programı Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		PDR		Diğer		t	p
		n =259		n =27			
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.		
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	50,85	20,85	44,22	15,16	1,60	,109
	Duygusal Tükenme	10,06	5,34	7,96	4,81	1,96	,051
MTÖ	Duyarsızlaşma	6,55	3,00	5,37	2,57	1,96	,050
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	22,15	3,89	20,70	3,88	1,84	,067
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	107,9	16,05	105,0	15,49	,89	,373
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	70,93	12,28	72,14	10,89	-,49	,622
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	96,77	23,38	96,66	36,14	,02	,983
	PDÖYÖ Toplam	275,6	45,68	273,8	52,71	,19	,849

Tablo4.8 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt

boyutlarından almış oldukları puanların, mezun olunan lisans programı değişkenine göre anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

4.2.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın sekizinci alt problemi olan “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik puan ortalamaları mezun oldukları akademik düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere t-testi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.9’ da verilmiştir.

Tablo 4.9. Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Akademik Düzeyleri Değişkenine Göre Yıldırma Ölçeği, Tükenmişlik Ölçeği, Psikolojik Danışma Öz Yeterlik Ölçeği Ve Bu Ölçeklerin Alt Boyutlarından Elde Edilen Puanlara İlişkin t-Testi Sonuçları:

Ölçekler ve Alt Ölçekler		Lisans		Yüksek Lisans		t	p
		n =251		n =31			
		$\bar{X}$	S.s.	$\bar{X}$	S.s.		
ÖYYÖ	ÖYYÖ Toplam	49,597	20,54	54,771	19,49	-1,40	,161
	Duygusal Tükenme	9,97	5,33	9,05	5,23	,95	,339
MTÖ	Duyarsızlaşma	6,43	2,94	6,48	3,29	-,09	,924
	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	21,80	3,92	23,51	3,54	-2,43	,015*
PDÖYÖ	Yardım Becerileri Faktörü	107,0	16,16	112,3	14,08	-1,85	,064
	Oturum Yönetmeye İlişkin Öz Yeterlik	70,60	12,28	74,22	10,79	-1,65	,098
	Psk. Danş. Sürecindeki Zorluklara İlişkin Öz Yeterlik	95,37	23,27	106,7	32,36	-2,56	,011*
	PDÖYÖ Toplam	272,9	45,21	293,3	50,61	-2,45	,015*

Tablo 4.9 incelendiğinde, psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının mezun oldukları akademik düzeylerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda, mezun oldukları akademik düzey değişkenine göre istatistiksel açıdan

$p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Bu sonuç; tükenmişlik ölçeğinin kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda yüksek lisans grubu yönünde, öz yeterlik ölçeğinin psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktöründe yüksek lisans grubu yönünde ve toplam puan türünde de yüksek lisans grubunun yönünde olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarında mezun olunan akademik düzeye göre anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmamıştır.

4.2.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeylerinin psikolojik danışmadaki öz yeterliklerine ilişkin puanlar arasında ilişki var mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere Pearson Korelasyon Katsayısı Testi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.10’ da verilmiştir.

Tablo 4.10. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterliklerine ilişkin puanlar arasındaki ilişkiyle ilgili Pearson Korelasyon Katsayısı Testi sonuçları:

	ÖYYÖ	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	PDÖYYÖ
ÖYYÖ	1	,371**	,381**	,149*	,099
Duygusal Tükenme		1	,471**	-,113	-,143*
Duyarsızlaşma			1	,115	,045
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma				1	,450**
PDÖYYÖ					1

(*): $p<0.05$, (**): $p<0.01$

Tablo 4.10 incelendiğinde; psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları, kullanılan ölçeklerin alt testlerinden elde edilen ortalamalar arasında anlamlı düzeyde ($p<0.05$, $p<0.01$) ilişkiler olduğu görülmektedir.

Aralarında anlamlı ilişki olan değişkenler incelendiğinde anlamlı ilişkinin; $p<0.05$, $p<0.01$ düzeyinde, psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışlarına ait puan ortalamaları ile Tükenmişlik ölçeğinin “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı duygusunda azalma” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu; psikolojik danışmanların psikolojik danışmada öz yeterlik puan ortalamaları ile Tükenmişlik ölçeğinin “duygusal tükenme” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında negatif, “kişisel başarı duygusunda azalma” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında da pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir.

4.2.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın Onuncu alt problemi “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, psikolojik danışmadaki öz yeterliklerini yordamakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere Regresyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.11’ de verilmiştir.

Tablo4.11. Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliklerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizine Ait Bulgular:

Değişkenler	B	Standart Hata	Std. β	T	P
ÖYYÖ	,169	,135	,075	1,256	,210
Duygusal Tükenme	-1,219	,550	-,140	-2,218	,027*
Duyarsızlaşma	,540	,970	,035	,556	,578
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	4,956	,649	,419	7,635	,000*

Bağımlı değişken: PDÖYÖ

$$R=.466 \quad R^2=.218 \quad F_{(1, 351)}= 19.540 \quad p=.000$$

Tablo 4.11 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerini yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22’sini açıklamaktadır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ($\beta=-,140$; $t=-2,218$; $p<0,05$) ve kişisel başarı duygusunda azalma boyutu ($\beta=,419$; $t=7,635$; $p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişlik değişkeninin

duygusal tükenme boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordarken tükenmişlik değişkeninin kişisel başarı duygusunda azalma boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır.

4.2.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın On birinci alt problemi “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, psikolojik danışma sürecinde oturum yönetmeye ilişkin öz yeterliklerini yordamakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere Regresyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.12’ de verilmiştir.

Tablo4.12. Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Psikolojik Danışma Sürecinde Oturum Yönetme Öz Yeterliklerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizine Ait Bulgular:

Değişkenler	B	Standart Hata	Std. β	T	P
ÖYYÖ	,02	,03	,03	,61	,541
Duygusal Tükenme	-,40	,14	,17	-2,81	,005*
Duyarsızlaşma	,15	,25	,03	,61	,540
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	1,26	,17	,40	7,43	000*

Bağımlı değişken: Psikolojik Danışma Sürecinde Oturum Yönetme Öz Yeterliği

$$R=.465 \quad R^2=.216 \quad F_{(1, 351)}= 19.334 \quad p=.000$$

Tablo 4.12 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerini yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22’sini açıklamaktadır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ($\beta=,17$; $t=-2,81$; $p<0,01$) ve kişisel başarı duygusunda azalma boyutu ($\beta=1,26$; $t=7,43$; $p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişlik değişkeninin duygusal tükenme boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki oturum yönetme ile ilgili öz yeterlik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordarken tükenmişlik değişkeninin kişisel başarı duygusunda azalma boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma

sürecindeki oturum yönetme ile ilgili öz yeterlik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır.

4.2.12. Araştırmanın On İkinci Alt Problemine İlişkin Bulgular

Araştırmanın On ikinci alt problemi “Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları ve tükenmişlik düzeyleri, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterliklerini yordamakta mıdır?” şeklindeki alt probleme cevap aranmak üzere Regresyon Analizi yapılmış ve elde edilen bulgular tablo 4.13’ te verilmiştir.

Tablo 4.13. Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları Ve Tükenmişlik Düzeylerinin Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklarla İlgili Öz Yeterliklerine Etkisinin Yordanmasına İlişkin Regresyon Analizine Ait Bulgular:

Değişkenler	B	Standart Hata	Std. β	T	P
ÖYYÖ	,12	,07	,10	1,62	,104
Duygusal Tükenme	-,65	,30	-,14	-2,14	,033*
Duyarsızlaşma	,53	,54	,06	,97	,328
Kişisel Başarı Duygusunda Azalma	2,06	,36	,32	5,69	,000*

Bağımlı değişken: Psikolojik Danışma Sürecindeki Zorluklarla İlgili Öz Yeterlik

$$R=.389 \quad R^2=.151 \quad F_{(1, 351)}= 12.516 \quad p=.000$$

Tablo 4.13 incelendiğinde, bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerini yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %15’ini açıklamaktadır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelendiğinde standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu ($\beta=-.14$; $t=-2,14$; $p<0,05$) ve kişisel başarı duygusunda azalma boyutu ($\beta=.32$; $t=5,69$; $p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişlik değişkeninin duygusal tükenme boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordarken tükenmişlik değişkeninin kişisel başarı duygusunda azalma boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordamaktadır.

BÖLÜM V

TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma sonucunda elde edilen bulgular, literatürdeki benzer araştırma sonuçları ile karşılaştırılarak tartışılmış ve değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri incelenmiştir. Literatür incelendiğinde bu araştırma problemiyle doğrudan ilgili bir çalışmaya rastlanmamakla birlikte; yıldırma, tükenmişlik ve psikolojik danışmada öz yeterlik konularında yapılmış bazı araştırma bulguları, bu araştırmanın sonuçlarını tartışmak üzere ele alınmıştır.

5.1. Araştırmanın Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, cinsiyete göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan yıldırma davranışlarının cinsiyete göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; Akpınar (2015), “akademik camiada görece en dezavantajlı konumda olan araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarının”; Karacaoğlu ve Reyhanoğlu (2010), “KKTC’deki sağlık sektöründe çalışan ve 1974’ten sonra Kıbrıs’a yerleşen Türkiye kökenlilerle (Türkiyeli) daha önceden yerleşik Kıbrıslı Türkler (Kıbrıslı) arasında kültürel farklılıklara dayalı bir yıldırma olup olmadığını” inceledikleri araştırmalarda, algılanan yıldırmanın cinsiyete göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Dursun ve Aytaç (2011), “farklı sektörlerde işyerindeki saldırgan davranışların fiziksel, sözel, duygusal ve cinsel taciz boyutlarını” araştırmış ve cinsiyet açısından erkeklerin daha çok fiziksel şiddete, kadınlarında duygusal, sözel ve cinsel şiddet davranışlarına daha fazla maruz

kaldığı sonucuna varmışlar. Ayrıca Psikolog Michael H. Harrison tarafından ABD’de 9000 kamu çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, kadınların %42’sinin erkelerin ise %15’nin son iki yılda psikolojik yıldırma (mobbing) davranışlarına maruz kaldığı belirtilmiştir (Akt. Aygün, 2012).

Literatürde genellikle bu araştırma bulgularına benzer sonuçlarla karşılaşmakla birlikte birkaç araştırma sonucunda farklı bulgular da gözlenmektedir. “ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinin maruz kaldıkları yıldırma” cinsiyet açısından incelendiği bir araştırmada (Cemaloğlu ve Ertürk, 2007) erkek öğretmenlerin yıldırma alt boyutlarında kadın öğretmenlere göre daha fazla yıldırmaya maruz kaldıkları, bu kişilere yönelik yıldırmaya başvuranların dörtte üçünün erkek, dörtte birinin ise kadın olduğu ifade edilmiştir.

Araştırma bulgularının yıldırma davranışları ile ilgili cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmaması, diğer araştırmalara göre erkeklerin daha fazla yıldırmaya maruz kalması, kadınların toplumsal cinsiyet rollerinden dolayı yıldırma davranışlarını normalleştirmiş olabileceği varsayımıyla açıklanabilir. Psikolojik danışmanlar açısından ise herhangi bir farklılaşmanın olmaması, yıldırma davranışlarının cinsiyetten ziyade daha çok meslek konumu ve psikolojik danışmanın yılmaya açık kişisel yapısıyla ilişkilendirilebilir.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, cinsiyete göre incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissi boyutlarında anlamlı bir farklılaşma bulunmamıştır. Literatürde algılanan tükenmişlik düzeyinin cinsiyete göre incelendiği araştırma sonuçlarına bakıldığında; “KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin incelendiği” araştırmada (Koçak, 2014) öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Peker (2002), anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliği incelediği çalışmasında; erkek öğretmenlerin bayan öğretmenlere göre anlamlı düzeyde daha fazla tükenmişlik yaşadığını bulgulamıştır.

Psikolojik danışmanların aldıkları eğitim sürecinde kendilerini daha donanımlı yetiştirmeleri, meslek uygulama alanına alışkın olmaları ve mesleklerini

icra ederken kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gibi bireysel faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkisinin cinsiyetten daha fazla olabileceği düşüncesiyle açıklanabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterliliklerine ve öz yeterliğin alt boyutlarına ait puanların cinsiyete göre farklılaşmadığı görülmüştür. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeyinin cinsiyete göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; psikolojik danışmanların öz yeterliliklerini bazı demografik değişkenlere göre incelediği bir araştırmada (Bilgiç, 2011) cinsiyette bir farklılaşma olmadığını belirtmiştir. Bu araştırma bulgularından farklı olarak Gündüz ve Çelikkaleli (2009), psikolojik danışmanların mesleki yetkinlik inançlarını inceledikleri araştırma sonucunda; kadın psikolojik danışmanların kendilerini erkek danışmanlardan daha yetkin bulduklarını bulgulamışlardır. Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algılarının incelendiği bir araştırmada (Yüksel, Diken, Aksoy, & Karaaslan, 2012) erkek rehber öğretmen adaylarının öz yeterlik düzeylerinin kadın adaylardan daha yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Bu araştırmada cinsiyet açısından öz yeterlikte herhangi bir farklılaşma olmaması psikolojik danışmanların öz yeterlik seviyesinin başarılı deneyimler, eğitim seviyesi, bireysel gelişim ve profesyonel mesleki uygulamalar gibi etkenlerden daha çok etkilenmesiyle açıklanabilir.

5.2. Araştırmanın İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, kurum türüne göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan yıldırma davranışlarının kurum türüne göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; psiko şiddete maruz kalmış öğretim elemanlarının örgüt kültürü ve örgüt iklimi algısını araştırdığı çalışmada (Yaman, 2010) olumsuz örgüt kültürünün psiko şiddeti tetiklediğini ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma açısından kurum türüne göre bir farklılaşmanın olmaması, çalıştıkları kurumların türünden çok psikolojik danışmanlık hizmetini benimsemiş, oluşmuş ya da oluşmamış kurum kültürüyle

açıklanabilir. Uygulamalar sırasındaki görüşmelerde psikolojik danışmanların görüşlerinin de bu yönde olduğu gözlemlenmiştir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, kurum türüne göre incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutları olan “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutlarında istatistiksel olarak bir farklılaşma yokken, “kişisel başarı duygusunda azalma hissi” boyutunda kurum türüne göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Farklılaşmada; ortaokul ve RAM’ da çalışan psikolojik danışmanlar arasında, ortaokulda çalışan psikolojik danışmanların puanlarının daha yüksek olduğu, lise ve RAM’ da çalışan psikolojik danışmanlar arasında da lisede çalışan psikolojik danışmanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan tükenmişlik düzeylerinin kurum türüne göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliği incelediği araştırmada (Peker, 2002) lise öğretmenlerinin ilköğretim ve anaokulu öğretmenlerine göre anlamlı şekilde daha fazla tükenmişlik gösterdiğini ifade etmiştir. “KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerini” incelediği araştırmada (Koçak, 2014) çalışılan okuldaki öğrenci mevcuduna göre anlamlı bir fark olduğunu, yüksek öğrenci sayısına sahip okullarda çalışan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanların algıladıkları tükenmişliklerinin kurum türüne göre, RAM’da çalışanların kişisel başarı duygusu boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşamaları, bireysel başarılarından çok grup dinamiğinin ve grup başarısının ön planda olmasının kişisel başarı hissini düşürebilmesiyle ilgili olduğu düşünülebilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, kurum türüne göre incelendiğinde öz yeterlik ve tüm alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerinin kurum türüne göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarını inceledikleri araştırmalarında (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) kurum türü açısından ilköğretim ya da ortaöğretim kurumlarında çalışmanın yetkinlik algıları üzerinde bir etkisinin olmadığını ifade etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların algıladıkları öz yeterlik düzeyinin kurum türüne göre değişkenlik göstermemesi; öz yeterlik seviyesinin eğitim düzeyi, kişisel başarı, kişisel gelişim gibi bireysel faktörlerden daha çok etkilenebilmesiyle açıklanabilir.

5.3. Araştırmanın Üçüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, kıdem yılına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir. Algılanan yıldırma davranışları konusunun kıdem yılına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; ilköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmalarında (Erdemir ve Murat, 2014) kıdem yılına göre anlamlı farklılığın olmadığını ifade etmişlerdir. İlköğretim okullarında görev yapan, yıldırma mağduru olmuş öğretmenlerin yaşadıkları yıldırma eylemlerine yönelik algıları ile söz konusu öğretmenlerin örgütsel adanmışlıkları ve adanma odakları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada (Apak, 2009), kıdem yılına göre bir farklılaşma olmadığını belirtmiştir. Ancak öğretmenlerin bu algısını etkileyen tek değişkenin kurumdaki çalışma süresi olduğunu ve 3-5 yıldır aynı okulda çalışmakta olan öğretmenlerin yıldırma eylemlerine maruz kalma algılarının, okuldaki kıdemi daha az olan öğretmenlerin algılarından daha kuvvetli olduğunu ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanların kıdem yılına göre algıladıkları yıldırma davranışlarında bir farklılaşma olmaması; yıldırmanın daha çok kurumun kültürel ve yönetsel faktörlerinden etkilenebilmesiyle ya da psikolojik danışmanlara yönelik olarak kıdem farkı olmaksızın uygulanabilmesiyle açıklanabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, kıdem yılına göre incelendiğinde tükenmişliğin “ kişisel başarıda düşme hissi” boyutunda istatistiksel olarak bir farklılaşma yokken, “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt boyutlarında kıdem yılına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunmuştur. Bu farklılaşmada; duygusal tükenme boyutunda; “1-5 yıl” ile “16 yıl ve üzeri yıl” ve “6-10 yıl” ile “16 yıl ve üzeri yıl” aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, “1-5 yıl” ve “6-10 yıl” aralığında çalışan psikolojik danışmanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Duyarsızlaşma boyutunda; “6-10 yıl” ve “16 yıl ve üzeri yıl” aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, “6-10 yıl”

aralığında çalışan psikolojik danışmanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür.

Algılanan tükenmişlik düzeylerinin kıdem yılına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde mesleki tükenmişliği incelediği çalışmada (Peker, 2002) mesleki kıdem bakımından öğretmenlerin tükenmişlik puanlarında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir. KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada (Koçak, 2014) mesleki kıdem yılına göre tükenmişlikle istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığını ifade etmiştir. Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada (Seçer, 2011) mesleki kıdeme göre anlamlı farklılaşma olduğunu ifade etmiştir. Özellikle “51 ve üstü” yaş grubunda bulunan psikolojik danışmanların diğer yaş grubundakilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını, “0-1 yıllık” mesleki kıdeme sahip psikolojik danışmanların düşük kişisel başarı hissi düzeylerinin diğer mesleki kıdem gruplarına göre anlamlı olarak farklılaştığını bulgulamıştır.

Psikolojik danışmanların kıdem yılına göre tükenmişlik düzeylerinin ilk yıllarda daha yüksek olması; mesleğe yeni başladıkları yıllarda beklentilerinin karşılanamamasıyla birlikte problemlerle nasıl baş edebileceklerini daha az bilmeleri, daha az deneyimli olmaları, kendilerini geliştirme fırsatı bulamamaları ve yoğun bir iş yüküyle karşı karşıya kalarak erken yılmalarıyla ilgili olabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, kıdem yılına göre incelendiğinde öz yeterlik ölçeğinin “Yardım Becerileri Faktörü” boyutunun dışında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Yardım becerileri faktöründe; “11-15 yıl” ve “16 yıl ve üzeri yıl” aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, “11-15 yıl” aralığında çalışan psikolojik danışmanların puanlarının ancak öz yeterliğin toplam puan türünde ise 16 yıl ve üzeri aralığında çalışan psikolojik danışman puanlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerinin kıdem yılına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; psikolojik danışmanların öz yeterlilikleri incelediği çalışmada (Bilgiç, 2011) “1-10 yıl” görev yapan psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin “10-20 yıl” görev yapanlara göre anlamlı düzeyde düşük

olduğunu; “20 yıl ve üzeri” ile “0-12 ay” görev yapan psikolojik danışmanlara göre anlamlı düzeyde yüksek olduğunu ifade etmiştir. “Okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarını” inceledikleri çalışmalarında (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) hizmet süresi fazla olan okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının mesleğin ilk yıllarında olan psikolojik danışmanlardan daha fazla olduğunu ifade etmişlerdir.

Psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, kıdem yılına göre; öz yeterlik ölçeğinin “Yardım Becerileri Faktörü” boyutunun dışında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmama durumu, (Seçer, 2011) çalışmasından farklı olarak toplam puan türünde de anlamlı farklılaşma göstermektedir.

Psikolojik danışmanların kıdem yılına göre yardım becerileri boyutunda öz yeterlik düzeylerinin ilk yıllarda daha yüksek olması; sosyal yardımlaşma duygularının daha yüksek olması ve sonlarını yaşadığı ergenlik dönemi gelişim görevlerinden “toplumsal görevlerini yerine getirme ve buna istekli olma” arzularından dolayı bireyselleşmenin henüz daha az olmasıyla açıklanabilir. Toplam puan türünde öz yeterliğin kıdem yılı fazla olanlarda daha yüksek olması bilgi birikimi ve deneyimin artmasıyla açıklanabilir.

5.4. Araştırmanın Dördüncü Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, medeni duruma göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Algılanan yıldırma davranışlarının medeni duruma göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yasadıkları ya da tanıklık ettikleri yıldırma eylemlerine yönelik algıları ile örgütsel adanmışlıkları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada (Apak, 2009) yıldırma eylemlerine maruz kalmış öğretmenlerin, söz konusu algılarının medenî durum değişkenine bağlı olmadığını ifade etmiştir. “İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zeka düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldırma (mobbing) arasındaki ilişkiyi” inceledikleri araştırmalarında (Erdemir ve Murat, 2014) medeni durum değişkenine göre farklılığın olmadığını ifade etmişlerdir. Akademik camiada görece en dezavantajlı konumda olan araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik

algılarını analiz ettiği araştırmada (Akpınar, 2015) medeni durum değişkenine göre; bekâr araştırma görevlileri, evli olanlara göre daha fazla duygusal tacize uğradıklarını ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırmanın medeni durumlarına göre anlamlı farklılaşmaması; Akpınar (2015), çalışmasında bulguladığı gibi bekarlarda daha fazla duygusal yıldırmanın ön planda olması, açık bir şekilde ifade edilememesiyle ilişkilendirilebilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, medeni duruma göre incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutu olan “kişisel başarıda düşme hissi” ve “duygusal tükenme” boyutlarında istatistiksel olarak bir farklılaşma yokken, “duyarsızlaşma” alt boyutunda medeni duruma göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Bu farklılık sonucunda; bekar olan psikolojik danışman puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan tükenmişlik düzeylerinin medeni duruma göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; “KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerini” incelediği çalışmada (Koçak, 2014) medeni duruma göre anlamlı bir farklılık olmadığı ifade etmiştir. Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada (Akten, 2007) medeni duruma göre rehber öğretmenlerde hiçbir boyutta tükenmişliğe rastlanmadığını ifade etmiştir. Aynı şekilde; psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini incelediği çalışmada (Seçer, 2011) medeni duruma göre anlamlı bir farklılaşma olmadığını ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanlarda medeni duruma göre tükenmişlik açısından bakıldığında genel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ancak bu araştırmada duyarsızlaşma boyutunda bekar olanlarda daha çok tükenmişliğe rastlanması; evli psikolojik danışmanların güç kaynaklarını daha fazla kullanma ve yalnızlaşmaya fırsat bulmayarak dikkatlerini dağıtabilme fırsatlarının olması durumuyla açıklanabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, medeni duruma göre incelendiğinde öz yeterliliğin “Yardım Becerileri Faktörü”, “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktörü” ve

“toplam puan türü” boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Yardım becerileri faktörü, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktörü ve toplam puan türünde; evli olan grup puanlarının pozitif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu ölçeğin diğer alt boyutlarında medeni duruma göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerinin medeni duruma göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; yapılan yurt içi ve yurt dışı araştırmalarında medeni durum değişkenine yönelik bir çalışma bulunmamıştır.

Psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin medeni durumlarına göre yardım becerileri, danışma sürecindeki zorluklar ve toplam puan türünde evli olanlarda daha yüksek olma durumu; evliliklerin çoğunlukla mesleğe başladıktan bir süre sonra gerçekleşmesine bağlı olarak bu süre içerisinde mesleki deneyimin artmasıyla ilgili olabilir.

5.5. Araştırmanın Beşinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, kurumdaki öğrenci sayısına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu, farklılaşmanın 1500 ve üzeri öğrenciye sahip olanların yönünde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan yıldırma davranışlarının kurumdaki öğrenci sayısına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; kurumdaki öğrenci sayısı değişkenine göre herhangi bir çalışma bulunmamıştır.

Psikolojik danışmanlarda öğrenci sayısı arttıkça yıldırma davranışlarının da artması; bireysel psikolojik desteğe ihtiyacı olan öğrenci sayısının artmasıyla daha çok bireysel görüşme ve psikolojik danışma yapmak zorunda kalan psikolojik danışmanların, en çok rastladıklarını belirttikleri “odanızdan çıkmıyorsunuz, bir öğrenciye çok zaman ayırıyorsunuz” gibi doğrudan ihtiyaçlara dönük çalışma şekline müdahale edilmesiyle ilgili olabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, kurumdaki öğrenci sayısına göre incelendiğinde tükenmişliğin alt boyutu olan “kişisel başarıda düşme hissi” ve “duyarsızlaşma” boyutlarında istatistiksel olarak bir farklılaşma yokken, “duygusal tükenme” alt boyutunda kurumdaki öğrenci sayısına göre

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Bu farklılığın sonucunda; 1500 ve üzeri öğrenciye sahip olanların puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan tükenmişlik düzeylerinin kurumdaki öğrenci sayısına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada (Gündüz, 2012) öğrenci sayısı az olan danışmanların daha az tükenmişlik yaşadığını ifade etmiştir. “KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerini” incelediği çalışmada (Koçak, 2014) çalışılan okuldaki öğrenci mevcudu durumuna göre anlamlı bir fark olduğunu; “200-300 kişilik” okullarda görev yapan psikolojik danışmanların “501-701 mevcutlu” okullarda çalışan psikolojik danışmanlardan duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmişlik yaşadığını, 501-701 mevcutlu okullarda çalışan psikolojik danışmanların “301-500 ve 701 ve üzeri” okullarda çalışan psikolojik danışmanlarından duyarsızlaşma alt boyutunda anlamlı düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ifade etmiştir. Tükenmişlik kavramının birey ve örgütler açısından önemini araştırdıkları çalışmalarında (Arı ve Bal, 2008) iş yükü, iş ve örgütle ilgili özellikler tükenmişlikte azaltıcı ya da artırıcı bir etkiye sahip olduğunu ifade etmiştir. Akademik personelin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmada (Budak ve Surgevil, 2005) “akademisyenlerin *duygusal tükenme* düzeyini” öngören değişkenlerden birinin de iş yükü olduğunu ve iş yükü ve kontrol boyutlarında bir uyumsuzluk yaşandıkça, duygusal tükenme düzeyinin yükseldiğini ifade etmişlerdir.

Psikolojik danışmanlarda öğrenci sayısı arttıkça tükenmenin de artması, yoğun çalışma temposu, daha fazla psikolojik danışma yapma zorunluluğu, riskli grup çalışmalarının artması, krize müdahale sayısının artması, günlük çalışma planlarının bölünmesi gibi birçok riskli olayın sayısının da artmasıyla açıklanabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, kurumdaki öğrenci sayısına göre incelendiğinde öz yeterlik ölçeğinin tüm boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Yardım becerileri faktörü, oturma yönetmeye ilişkin öz yeterlik faktörü, psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktörü ve toplam puan türünde; “1501 ve üzeri” öğrenciye sahip olanların puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik

düzeylerinin kurumdaki öğrenci sayısına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada (Gündüz, 2012) öğrenci sayısı az olan danışmanların yetkinlik inançlarının daha yüksek olduğunu ifade etmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki yetkinlik inançlarını inceledikleri çalışmalarında (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) hizmet verilen öğrenci sayısına göre okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının farklılaştığını bu durumun öğrencisi az olanların lehine olduğunu ifade etmiştir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanlarda öğrenci sayısı arttıkça öz yeterliğin tüm boyutlarda artması, öz yeterlik düzeyi yüksek bireylerin öğrenci sayısı yüksek olan okullarda çalışabilme riskini daha fazla göze almaları ve bunu farklı vakalara rastlayabilme açısından bir fırsat olarak değerlendirmeleriyle açıklanabilir.

5.6. Araştırmanın Altıncı Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, görev algısına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu; yıldırma ölçeğinde biraz monoton diyenlerin puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan yıldırma davranışlarının kurumdaki görev algısına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; İşyerinde yıldırma (mobbing) mağduru çalışanları incelediği çalışmada (Özkan, 2011) “işyerinde yıldırma (mobbing) ile iş doyumunu” arasında negatif yönde ilişki olduğunu ifade etmiştir. Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye’deki hukuksal gelişimini incelediği çalışmada (Mercanlıoğlu, 2010) günümüzde çalışanların iş tatminini, performansını, motivasyonunu, örgüte bağlılığını olumsuz yönde etkilediği ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanların görev algılarına göre yıldırma düzeyleri mesleklerine yönelik algıları monoton olmayanların daha düşük olması; iş tatmini ve mesleki doyumun yüksekliğinin yılmazlık düzeyini artırması ve buna bağlı olarak iş çevresinin mesleğe olan saygınlığının artarak davranışlarının değişmesiyle ilgili olabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükemişlik düzeyleri, görev algısına göre incelendiğinde tükemişliğin tüm boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görölmüştür. Bu farklılığın sonucunda; tükemişlik ölçeğinin duygusal tükeme ve duyarsızlaşma boyutunda biraz monoton diyenlerin puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda monoton değil diyenlerin puanlarının pozitif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görölmüştür. Algılanan tükemişlik düzeylerinin görev algısına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; Güneydoğu Anadolu Bölge’sinde görev yapan psikolojik danışmanların tükemişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında (Çoban ve Demir, 2004) tükemişliğin duygusal tükeme ve kişisel başarı alt boyutlarında tükemişlik yaşadıklarını, tükemişlik ile işlerinden aldıkları doyum ile ilgili algıları arasında anlamlı ilişki olduğunu ifade etmiştir. Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik ve tükemişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada (Gündüz, 2012) görev algısı olumlu olan danışmanların daha az tükemişlik yaşadığını ifade etmiştir. Rehber öğretmenlerin mesleki tükemişlik düzeylerini incelendiği çalışmada (Akten, 2007), “rehber öğretmenlerin mesleklerini uygulamalarına ilişkin kendi algıları ile tükemişliğin duygusal tükeme ve kişisel başarısızlık hissi boyutları” arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğunu ifade etmiştir.

Meslek algısı monoton olmayan psikolojik danışmanların daha düşük düzeyde tükemişlik yaşamaları; mesleki doyumlarının yüksekliği, başarılı deneyimleri, işlerine daha fazla motive olmaları, güç kaynaklarının farkında olmaları, mesleklerinde yetenekli olmaları ve kendilerini yeterli hissetmeleriyle açıklanabilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, görev algısına göre incelendiğinde öz yeterlik ölçeğinin tüm boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu; görev algısı olarak monoton değil diyenlerin puanlarının pozitif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görölmüştür. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerinin görev algısına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik ve tükemişlik arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada (Gündüz, 2012)

görev algısı olumlu olan danışmanların yetkinlik inançlarının yüksek olduğunu ifade etmiştir.

Psikolojik danışmanlardaki öz yeterlik düzeyinin mesleğini monoton olarak algılamayanlarda daha yüksek olması, mesleğine motive olmuş psikolojik danışmanların mesleğini daha profesyonel uygulayabilme, başarılı olma, yetenekli olma ve imkanları değerlendirebilme yeterliliklerine bağlanabilir.

5.7. Araştırmanın Yedinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, mezun olunan lisans programına göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Algılanan yıldırma davranışlarının mezun olunan lisans programına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; doğrudan bu alanda yapılmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan çalışmalarda mezun olunan programlar arasında bir farklılaşma olmaksızın; (Budak ve Sürgevil, 2005) çoğunlukla bireysel ve sosyal faktörlerin, (Arı ve Bal, 2008; Maslach,1999:50-53; Freisen ve Sarros,1989:185; Cordes ve Dougherty,1993, aktaran Arı ve Bal, 2008; Hamamcı, Murat ve Çoban, 2004) iş ve örgütle ilgili faktörlerin etkili olduğunu ifade etmiştir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, mezun olunan lisans programına göre incelendiğinde tükenmişliğin tüm boyutlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Algılanan tükenmişlik düzeylerinin mezun olunan lisans programına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; “Güneydoğu Anadolu Bölge’sinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini” incelendikleri çalışmada (Çoban ve Demir, 2004) mezun olunan bölüm değişkenlerine göre tükenmişliğin alt boyutlarından alınan puan ortalamalarında anlamlı bir fark olmadığını ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, mezun olunan lisans programına göre incelendiğinde öz yeterlik ölçeğinin tüm boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerinin mezun olunan lisans programına göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; “Danışman

Yetkinlik Beklentisi Envanteri” geliştirmek amacıyla yaptıkları çalışmada (Larson, Suzuki, Gillespie, Potenza, Bechtel ve Toulouse, 1992) üniversitelerin farklı danışmanlık programı faktörleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade etmişlerdir (Akt. Özerkan, 2007). Psikolojik danışmanların performans becerilerinin bir öngörüsü olarak öz yeterlilik etkililiğini değerlendirdikleri çalışmalarında (Sharples ve Ridgway, 1993) eğitim programının sonunda programın danışmanlık becerilerini ve öz yeterliliği arttırdığını ifade etmişlerdir.

Psikolojik danışmanlarda mezun olunan program türüne göre algılanan yıldırma, tükenmişlik ve öz yeterlik düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma olmaması, yıldırma davranışlarına rastlama durumunun tüm mesleklerde olması ve daha çok kurum yönetiminin psikolojik danışma hizmetine yönelik bakış açısının çalışanlar üzerindeki etkisiyle açıklanabilir. Tükenmişlik açısından bakıldığında, okunan bölümden çok mesleği icra ederken karşılaşılan zorlukların daha etkili olması ve mezun olunan bölümden çok rehber öğretmenlik konumunun daha etkili olması buna bağlı olarak da meslektaş sayısının daha az olmasından kaynaklı daha çok yalnızlaşması durumuyla ilgili olabilir. Psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin okudukları bölümden çok başarılarından daha fazla etkilenmesiyle mümkün olabilir.

5.8. Araştırmanın Sekizinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, mezun oldukları akademik düzeylerine göre incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Algılanan yıldırma davranışlarının mezun oldukları akademik düzeylerine göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; “ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin yasadıkları ya da tanıklık ettikleri yıldırma eylemlerine yönelik algıları ile örgütsel adanmışlıkları ve adanma odakları arasındaki ilişkiyi” incelediği çalışmada (Apak, 2009) algılanan yıldırma davranışlarının eğitim düzeylerine bağlı olmadığını ifade etmiştir. Araştırma görevlilerinin duygusal tacize yönelik algılarını incelediği çalışmada (Akpınar, 2015) eğitim durumu değişkenine göre; yüksek lisans yapan araştırma görevlilerinin, doktora yapanlara göre daha fazla duygusal tacize uğradıklarını ifade etmiştir.

Bu sonuç, psikolojik danışmana yönelik yıldırma davranışlarının akademik kariyerden çok mesleki çerçevenin belirsizliği ve kariyerin okul çalışanları tarafından önemsenmemesi ile ilişkilendirilebilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, mezun oldukları akademik düzeylerine göre incelendiğinde tükenmişliğin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu; bu farklılaşma sonucunda yüksek lisans mezunlarının puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan tükenmişlik düzeylerinin mezun oldukları akademik düzeylerine göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; akademik personelin tükenmişlik düzeylerini inceledikleri çalışmalarında (Budak ve Surgevil, 2005) akademik unvanın, tükenmişliğin tüm boyutlarında farklılaştığını ifade etmişlerdir. Araştırmacılar, Yrd. Doç. Dr. -Öğr. Gör. Grubunun duygusal tükenme düzeyi, Prof. Dr. -Doç. Dr. grubunun duygusal tükenme düzeyinden daha yüksek olduğunu, aynı zamanda Prof. Dr. -Doç. Dr. grubunun tükenmişlik belirtilerine en az rastlanır grup olduğunu ifade etmişlerdir. “KKTC’de devlete bağlı liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerini incelediği” çalışmada (Koçak, 2014) eğitim durumuna göre alınan tükenmişlik puanlarında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmadığını ifade etmiştir.

Bu araştırma bulgusuna göre psikolojik danışmanların eğitim seviyesinin artması, tükenmişlik düzeylerini düşürmektedir. Akademik açıdan ilerleyen psikolojik danışmanların başarılarının artmasıyla kendilerini yenileyebilmeleri ve akademik çevreden aldıkları desteklerin de etkisiyle kendilerini daha az yalnız hissetmeleriyle ilgili olduğu düşünülebilir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilikleri, mezun oldukları akademik düzeylerine göre incelendiğinde öz yeterliğin “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik faktörü” ve toplam puan türünde; yüksek lisans mezunlarının puanlarının negatif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür. Algılanan psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerinin mezun oldukları akademik düzeylerine göre incelendiği araştırmalara bakıldığında; psikolojik danışmanların öz yeterliklerini incelediği çalışmada (Bilgiç, 2011) öğrenim durumuna göre fakülte mezunlarının, psikolojik

danışma yapmaya ilişkin öz yeterlilik düzeyleri lisansüstü eğitim alan psikolojik danışmanlara göre anlamlı düzeyde farklılık gösterdiğini ifade etmiştir. Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz-yeterlilik düzeylerini incelediği çalışmada (Pamukçu, 2011) akademik başarı düzeyinin psikolojik danışma öz-yeterliliğini yordamadığını ifade etmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının ilkokullarda zorbalığa karşı mücadele etme öz yeterliliğini incelediği çalışmada (Charlton, 2009) yüksek lisans düzeyindeki psikolojik danışmanların lisans düzeyindekilere göre daha yüksek öz yeterliliğe sahip olduğunu ifade etmiştir.

Bu sonuca göre, öz yeterlilik düzeyinin yüksek lisans mezunlarında daha yüksek olması, akademik açıdan ilerleyen psikolojik danışmanların yüksek lisans eğitiminde de mesleki süpervizyon desteği alarak kendilerini geliştirebilmeleriyle ilişkilendirilebilir.

5.9. Araştırmanın Dokuzuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışlarına ait puan ortalamaları ile Tükenmişlik ölçeğinin tüm boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Algılanan yıldırma ve tükenmişlik puan ortalamaları arasındaki ilişkiye göre incelenen araştırmalara bakıldığında; Türkiye’de bir kamu üniversitesi araştırma ve uygulama hastanesindeki asistan hekimlerin mobbing ve tükenmişlik düzeylerinin arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada (Dikmetaş, Top ve Ergin, 2011) mobbing, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında ilişki olduğunu; mobbing düzeyinin tükenmişliğin üç boyutunu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) anlamlı olarak etkilediğini ifade etmişlerdir. Mobbing ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi inceledikleri araştırmada (Candan ve İnce, 2014) duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, kişisel başarı hissinde azalma ile mobbing arasında ise orta düzeyli ancak negatif yönlü bir ilişkinin olduğunu ifade etmişlerdir.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların psikolojik danışmada öz yeterlilik puan ortalamaları ile Tükenmişlik ölçeğinin “duygusal tükenme” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında negatif, “kişisel başarı duygusunda azalma” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında da pozitif yönde bir ilişki olduğu

görülmüştür. Algılanan psikolojik danışman tükenmişlik ve öz yeterlik puan ortalamaları arasındaki ilişkiye göre incelenen araştırmalara bakıldığında; psikolojik danışmanlarda yetkinlik ve tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada (Gündüz, 2012), “okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının MTE’nin duyarsızlaşma alt boyut puanları üzerinde negatif, kişisel başarı puanları üzerinde pozitif yordayıcı bir etkisinin bulunduğunu” ifade etmiştir. Öz yeterlilik ve lider-üye etkileşiminin tükenmişlik üzerindeki etkisini incelediği araştırmada (Bolat, 2011) öz yeterlilik algısı ve lider-üye etkileşimi yüksek olan iş görenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmiştir.

Bu araştırma sonucunda psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ile kullanılan ölçeklerin alt testlerinden elde edilen ortalamalar arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür. Bu sonuç; yıldırmaya maruz kalan ve tükenmişlik yaşayan psikolojik danışmanların düşük öz yeterliğe sahip olmaları, daha düşük kaliteli bir hizmet sunmalarına neden olabilir.

5.10. Araştırmanın Onuncu Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22’sini açıklamıştır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelenince standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutu” ve öz yeterliliğin “kişisel başarı duygusunda azalma faktörü” olduğunu göstermiştir. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutu” psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Ancak, öz yeterliliğin “kişisel başarı duygusunda azalma faktörü” psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının tükenmişliği yordamadaki etkisini incelediği araştırmada (Gündüz, 2012) okul psikolojik danışmanlarının yetkinlik inançlarının MTE’nin duyarsızlaşma

alt boyut puanları üzerinde negatif, kişisel başarı puanları üzerinde pozitif yordayıcı bir etkisinin bulunduğu ifade etmiştir.

Psikolojik danışman öz yeterliğini % 22 oranında tükenmişlik ve yıldırmının açıklaması, öz yeterlik seviyesinin mesleki doyum, mesleğin gerektirdiği yetenekler, çevresel destek kaynakları, benlik algısı gibi farklı değişkenlerden etkilenebileceğini göstermektedir.

5.11. Araştırmanın On Birinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22'sini açıklamıştır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelenince standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutu” ve öz yeterliliğin “kişisel başarı duygusunda azalma faktörü” olduğunu göstermiştir. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutu” psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Ancak, öz yeterliliğin “kişisel başarı duygusunda azalma faktörü” psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

5.12. Araştırmanın On İkinci Alt Problemine İlişkin Tartışma

Bu araştırmada bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %15'ini açıklamıştır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelenince standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutu” ve öz yeterliliğin “kişisel başarı duygusunda azalma faktörü” olduğunu göstermiştir. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu

değişkenlerden tükenmişliğin “duygusal tükenme boyutu” psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordadığı bulunmuştur. Ancak, öz yeterliliğin “kişisel başarı duygusunda azalma faktörü” psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlik seviyesinin tükenmişlik ve yıldırmadan daha düşük oranda etkilenmesi psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla baş edebilmede bireysel faktörlerin daha etkili olması ile açıklanabilir.



BÖLÜM VI

SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1.SONUÇLAR

Bu bölümde araştırma sonucunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar verilmiştir:

1. Psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından almış oldukları puanlar cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır (Bkz. Tablo 4.2).
2. Psikolojik danışmanların yıldırma, tükenmişlik, psikolojik danışma öz yeterlik ölçekleri ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının görev yaptıkları kurum türüne göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; psikolojik danışmanların tükenmişlik ölçeğinin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutundan aldıkları puanlara ilişkin ortalamaların anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için yapılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği sonucunda ; ortaokul ve RAM’ da çalışan psikolojik danışmanlar arasında, ortaokulda çalışan psikolojik danışmanlar yönünde, lise ve RAM’ da çalışan psikolojik danışmanlar arasında da lisede çalışan psikolojik danışmanlar yönünde daha yüksek puanlar olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarında elde edilen puanlar arasında kurum türüne göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmemiştir (Bkz. Tablo 4.3).

3. Psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının kıdem yılına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda; psikolojik danışmanların tükenmişlik ölçeğinin “Duygusal Tükenme” ve “Duyarsızlaşma” boyutlarından; psikolojik danışma öz yeterlik ölçeğinin de “Yardım Becerileri Faktörü” ve toplam puan türünden aldıkları puanlara ilişkin ortalamaların anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla post-hoc analiz tekniklerinden Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği kullanılmış ve “duygusal tükenme” boyutunda 1-5 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, 1-5 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde, 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında da 6-10 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde; “duyarsızlaşma” boyutunda 6-10 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, 6-10 yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde; “yardım becerileri” faktörü ve toplam puan türünde de 11-15 yıl ve 16 yıl ve üzeri yıl aralığında çalışan psikolojik danışmanlar arasında, “yardım becerileri” faktöründe 11-15 yıl aralığında ancak toplam puan türünde ise 16 yıl ve üzeri aralığında çalışan psikolojik danışmanlar yönünde daha yüksek puanlar olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarında elde edilen puanlar arasında mesleki kıdeme göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmamıştır (Bkz. Tablo 4.4).

4. Psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının medeni duruma göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; tükenmişliğin “duyarsızlaşma” boyutunda evli olan grup puanlarının negatif yönde daha yüksek olduğu görülmüştür. Öz yeterliğin “yardım becerileri” faktörü, “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik” faktörü ve toplam puan türünde evli olan grup puanlarının pozitif yönde anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında medeni duruma göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmamıştır (Bkz. Tablo 4.5).

5. Psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının görev yaptıkları kurumdaki öğrenci sayısına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; yıldırmada ve tükenmişliğin “duygusal tükenme” boyutunda “0-1500” öğrenciye sahip olanlar yönünde; öz yeterliliğin tüm boyutları ve toplam puan türünde “1501 ve üzeri” öğrenciye sahip olanlar yönünde daha yüksek puanlar olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.6).
6. Psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının görev algısına göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; yıldırmada ve tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutlarında monoton değil diyenlerin yönünde; öz yeterlik ölçeğinin toplam puan türü ve tüm boyutlarında monoton değil diyenlerin yönünde daha yüksek puanlar olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.7).
7. Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında mezun olunan lisans programına göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmamıştır (Bkz. Tablo4.8).
8. Psikolojik danışmanların yıldırma ölçeği, tükenmişlik ölçeği, psikolojik danışma öz yeterlik ölçeği ve bu ölçeklerin alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının mezun oldukları akademik düzeylerine göre farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda; tükenmişliğin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutunda yüksek lisans mezunlarının yönünde; öz yeterliliğin “psikolojik danışma sürecindeki zorluklara ilişkin öz yeterlik” faktörü ve toplam puan türünde yüksek lisans mezunlarının yönünde daha yüksek puanlar olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.9).

Araştırmada kullanılan diğer ölçekler ve bu ölçeklerin alt boyutlarından elde edilen puanlar arasında mezunun olunan akademik düzeye göre anlamlı düzeyde bir farklılaşma bulunmamıştır.

9. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışları, tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik danışmadaki öz yeterlik düzeylerine ilişkin puan ortalamaları ile kullanılan ölçeklerin alt testlerinden elde edilen ortalamalar arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu görülmüştür (Bkz. Tablo 4.10).

Aralarında anlamlı ilişki olan değişkenler incelendiğinde; psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma davranışlarına ait puan ortalamaları ile Tükenmişlik ölçeğinin “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı duygusunda azalma” alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları arasında pozitif anlamlı bir ilişki olduğu; psikolojik danışmanların psikolojik danışmada öz yeterlik puan ortalamaları ile Tükenmişlik ölçeğinin “duygusal tükenme” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında negatif, “kişisel başarı duygusunda azalma” alt boyutundan aldıkları puan ortalamaları arasında da pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür.

10. Bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22’sini açıklamıştır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelenince standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutu olduğu görülmüştür. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordarken tükenmişliğin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışmadaki öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 4.11).

11. Bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %22'sini açıklamıştır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelenince standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutu olduğu görülmüştür. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordarken tükenmişliğin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecinde oturum yönetme ile ilgili öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 4.12).
12. Bağımsız değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerinin yordanmasına ilişkin çoklu regresyon analizi sonuçları toplam varyansın %15'ini açıklamıştır. Regresyon modeline ilişkin parametreler incelenince standardize edilmiş regresyon katsayıları (β), yordayıcı değişkenlerin psikolojik danışmanların, psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeyleri üzerindeki önem sırasının; tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutu olduğu görülmüştür. Bütün değişkenler birlikte ele alındığında; bu değişkenlerden tükenmişliğin duygusal tükenme boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerini negatif yönde anlamlı olarak yordarken tükenmişliğin “kişisel başarı duygusunda azalma” boyutu psikolojik danışmanların psikolojik danışma sürecindeki zorluklarla ilgili öz yeterlilik düzeylerini pozitif yönde anlamlı olarak yordadığı görülmüştür (Bkz. Tablo 4.12).

6.2. ÖNERİLER

Bu çalışmanın bulgularından yararlanılarak sunulan öneriler iki grupta toplanmıştır: İlk grupta bu araştırmanın bulguları doğrultusunda alan uygulamalarına ve uygulayıcılarına yönelik sunulan öneriler, ikinci grupta ise benzer konuda çalışma yapacak olan alandaki araştırmacılar için yararlı olabileceği düşünülen öneriler sunulmaktadır.

6.2.1. Alanda Çalışanlar (Uygulayıcılar) İçin Öneriler

Çalışmadan elde edilen sonuçlara dayanılarak uygulayıcılar için şu öneriler geliştirilmiştir:

1. Psikolojik danışmanların algıladıkları yıldırma, tükenmişlik ve öz yeterlik düzeylerinin cinsiyet açısından anlamlı bir farklılaşmanın olmaması durumunun nedenlerinin daha çok görüşmelere dayalı tekniklerle araştırılması ve çözüm yollarının geliştirilmesi önerilmektedir.
2. Psikolojik danışmanlardan RAM’larda çalışanların kişisel başarı duygusu boyutunda diğer kurumlarda çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları bulgulanmıştır. Bu kurumlarda çalışanların akademik açıdan ilerlemelerinin desteklenmesi ve çalışma zamanlarının kendilerini geliştirmelerine dönük olarak planlanması konusunda kolaylıklar sağlanması önerilmektedir.
3. Psikolojik danışmanların mesleğe yeni başladıkları yıllarda daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durumda mesleğe ve iş hayatına yeni başlayan psikolojik danışmanların daha iyi uyum sağlayabilmeleri için özellikle okul yöneticilerinin daha etkin davranarak destekleyici tutum içinde olmaları önerilmektedir.
4. Bekar psikolojik danışmanların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları ve daha düşük öz yeterliğe sahip oldukları bulgulanmıştır. Bekar psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin yüksek ve öz yeterliklerinin düşük olması başka nedenlerle de açıklanabileceği için bekalarda tükenmişlik ve öz yeterliğe ilişkin başka değişkenlerin incelendiği araştırmalar yapılabilir.
5. Analiz sonuçlarına göre öğrenci sayısı arttıkça ciddi bir öğrenci kitlesi ile ilgilenmek zorunda kalan danışmanların bu süreçte tükenmelerinin beklenebilir bir durum olduğu ve nitelikli istihdamın hızlı bir biçimde yapılmasının temel ihtiyaçlardan biri olduğu söylenebilir. Okul psikolojik danışmanı ve hizmet verilen

öğrenci sayısının dünya standartlarına uygun bir düzeye getirilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı düzeyinde çalışmalar yapılması önerilmektedir.

6. Mesleklerine ilişkin algısı monoton olan psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin daha düşük, algıladıkları yıldırma ve tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgulanmıştır. Verilen hizmet içi eğitimlerde temel amacın yeniliğe açık, uygulanabilir olması ve rehberlik servislerine farklı kurumlarla çalışabilme imkanlarının verilmesi önerilmektedir.

7. Analiz sonuçlarına göre psikolojik danışmanlık ya da diğer bölümlerden mezun olup rehber öğretmen olarak çalışanlarda hiçbir boyutta anlamlı bir farklılaşmaya rastlanmadığı görülmektedir. Bu durumda mezun bölümün etkisinden çok psikolojik danışmanın görev ve sorumluluklarının daha çok ön planda olduğu anlaşılmaktadır. Tükenmişlik, yıldırma ve öz yeterlik açısından bu kapsamdaki problemlerin belirlenmesi ve çözülmesi önerilmektedir.

8. Analiz sonuçlarına göre lisans mezunu olan psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerinin yüksek lisans mezunu olanlara göre anlamlı düzeyde daha düşük olduğu bulgulanmıştır. Psikolojik danışman adaylarının eğitiminde temel amaç, mesleki ve kişisel gelişimlerini ilke edinen, öz yeterlik düzeyi yüksek, görevlerini en iyi şekilde yapmaya motive olmuş psikolojik danışmanlar olarak yetişmelerinin sağlanması önerilmektedir.

9. Psikolojik danışmanların meslekte kendilerini algılama biçimlerinin iyileştirilmesi, akademik düzey olarak ilerlemelerinin desteklenmesi ve görev yaptıkları kurumdaki öğrenci mevcutlarının azaltılması mesleki tükenmişliklerinin yavaşlatılacağı, öz yeterlilik düzeylerinin arttırılması böylece algılanan yıldırma davranışının azalacağı yönünde ortaya çıkan veriler dikkate alınarak bazı standartların oluşturulması önerilmektedir.

10. Okul psikolojik danışmanlarının kişisel başarı duygusunda azalma boyutunda tükenmişliklerini yavaşlatmak ve mesleki öz yeterlik düzeylerini arttırmak amacıyla çeşitli mesleki eğitim (hizmet içi eğitim, seminer, atölye çalışmaları vs) ve uygulamalarında süpervizyon desteği sağlanması, önerilmektedir.

6.2.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

Ölçeklerle elde edilen nicel araştırmalar yanında derinlemesine veriler sağlayan daha spesifik türden nitel araştırmalar yapılması,

Konuyla ilgili literatüre katkı sağlamak adına öz yeterlik, yıldırma ve tükenmişlik kavramlarını içeren farklı gruplar üzerinde araştırma yapılması,

Psikolojik danışmada öz yeterlik kavramını çalışan araştırmacıların mesleki doyum kavramıyla da ilişkilendirilen çalışmalar yapılması,

Analiz sonuçlarına göre öğrenci sayısının psikolojik danışmanların öz yeterlik düzeylerini tüm boyutlarda etkilediği görülmüştür. Okul psikolojik danışmanlarının hizmet verdiği öğrencilerin sayısının düşürölmesine ek olarak sorun alanlarının tanımlanması ve öz yeterlilik inancıyla olan ilişkisinin incelenmesi okul danışmanlığı araştırmalarına önemli veriler sunabilmesi açısından, önerilmektedir.

KAYNAKLAR

- Akpınar, E. N., (2015). Üniversitede araştırma görevlilerinin duygusal tacize (mobbing) yönelik algılarının demografik özelliklere göre analizi. Atatürk Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı, *Curr Res Educ*, 1(2), 89-100. <http://dergipark.ulakbim.gov.tr>. Erişim Tarihi: 15.10.2015.
- Akten, S.(2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Trakya.
<http://193.255.140.18/Tez/0058395/METIN.pdf>. Erişim Tarihi:09.05.2015
- Apak, E.G.A. (2009). *Yıldırma eylemleri ve örgütsel adanmışlık ilişkisi: ilköğretim okulu öğretmenleri üzerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
<https://eytpe210.wikispaces.com/file/view/231815.pdf>.
Erişim Tarihi: 08.11.2015.
- Arı, G.S. ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: birey ve örgütler açısından önemi. Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, *Yönetim ve Ekomomi*, 15(1), 131-148.
http://www2.bayar.edu.tr/yonetimekonomi/dergi/pdf/C15S12008/131_148.pdf
Erişim Tarihi: 23.12.2015.
- Aygün, H. A. (2012). Psikolojik yıldırma (mobbing) üzerine nitel bir araştırma. Gümüşhane Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi*, 5, 93-121.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/gumussosbil/article/view/5000004298/5000004811> Erişim Tarihi: 08.11.2015.
- Aykaç, F.(2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster>.
Erişim Tarihi: 14.09.2014.

- Azar, A., Bilgili, S.A., Öztürk, A., Bozkurt, E., Başol, G., Arslan, H., Avcı, M., Kartal, S., Baysan, S. ve Nartgün, Z. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. İstanbul, Bayrampaşa: Lisans Yayıncılık.
- Bandura, A. (1994). Self –efficacy. In V.S. Ramachaudran (Ed.), *Encyclopedia of human behavior*. New York: Academic Press, 4, 71-81.
<http://www.uky.edu/~eushe2/Bandura/Bandura1994EH>.
Erişim Tarihi: 17.01.2017.
- Bandura, A. (1997). Cognitive functioning. Self efficacy: exercise of control. New York: Freeman, 212-258, <http://www.uky.edu/>. Erişim Tarihi: 17.01.2017.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, 2, 21-41. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi>.
Erişim Tarihi: 24.12.2016.
- Bayrakçı, M. (2007). Sosyal öğrenme kuramı ve eğitimde uygulanması. Eğitim Bilimleri Bölümü, Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi, *Saü Eğitim Fakültesi Dergisi*, 198-210.
- Bayram, F. (2006). Borçlar kanunu tasarısı ışığında işverenin işçinin kişiliğini koruması borcu. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 11-48.
- Bilgiç, H.S. (2011). *Rehber öğretmenlerin (psikolojik danışmanların) öz yeterlikleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Konya.
<http://acikerisim.selcuk.edu.tr:8080/xmlui> Erişim Tarihi: 08.11.2015.
- Bolat, O.İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir Meslek Yüksekokulu, Turizm ve Otel İşletmeciliği Programı, *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876884.pdf>.
Erişim Tarihi: 18.01.2016.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 20(2), 95-108.
<https://iibfdergi.deu.edu.tr/index.php/cilt1-sayi1/article/view/185>.
Erişim Tarihi: 15.01.2017.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., Demirel, Z. ve Çakmak, E. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Candan, H., & İnce, M.(2014). Mobbingden (bezdiri) tükenmişliğe giden yol: çevre ve şehircilik bakanlığı çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 56-85.

<https://www.academia.edu/23407011> Erişim Tarihi: 18.01.2016

Cemaloğlu, N., & Ertürk, A. (2007). Öğretmenlerin maruz kaldıkları yıldırma eylemlerinin cinsiyet yönünden incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(2), 345-362.

<http://www.tebd.gazi.edu.tr/index.php/tebd/article/viewFile/77/65>.

Erişim Tarihi: 17.01.2016

Chappell, D. ve Di Martino, V. (2006): Violence at work. Geneva: International Labour Office.

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_publ_9221108406_en.pdf.

Erişim Tarihi: 08.01.2017

Charlton, A.L. (2009). *School counselors' perceived self-efficacy for addressing bullying in the elementary school setting*. Unpublished doctoral dissertation, Dissertation submitted to the Faculty of Virginia, Polytechnic Institute and State University.

[https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-04132009102024/unrestricted/Charlton_AL_May_2009\[1\].pdf](https://theses.lib.vt.edu/theses/available/etd-04132009102024/unrestricted/Charlton_AL_May_2009[1].pdf).

Erişim Tarihi: 08.01.2016

Corey, G.(2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları*. (Çev: T.Ergene). Ankara: Mentis Yayıncılık. (Orijinal eser 2005 yılında basılmıştır)

Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith P. ve Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Agression and Violent Behavior*, 7 (1), 33-51.

http://vodppl.upm.edu.my/uploads/docs/dce5634_1299072650.pdf.

Erişim Tarihi: 06.07.2017

Çağrı, Ü.(2015). *Spss analizleri*. İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.

Çapri, B.,& Kan, A.(2007). Öğretmenlerin kişilerarası öz-yeterlik inançlarının hizmet süresi, okul türü, öğretim kademesi ve unvan değişkenleri açısından incelenmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3(1), 63-83.

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/mersinefd/article/view/5000002936/500000343>

8 Erişim Tarihi: 16.05.2016

- Çapri, B. ve Güler, M. (2016). Yaşam doyumu düzeyleri farklı hemşirelerin mesleki ve eş tükenmişliklerinin incelenmesi. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 7(25), 55-69.
http://www.ijoess.com/Makaleler/789214983_4.%2055-69%20Burhan%20%C3%A7apri.pdf. Erişim Tarihi: 07.07.2017
- Çimen, M. (2000). *Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik, iş doyumu, Kuruma Bağlılık ve işten Ayrılma Niyetlerine ilişkin Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, T. C. Genelkurmay Başkanlığı Gülhane Askeri Tıp Akademisi, Ankara.
- Çivilidağ A. (2012). Okul Psikolojik Danışmanlarının Psikolojik Taciz ve Yaşam Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12, 29-144.
- Çoban, A. E., Hamamcı Z. (2008). Stresle başa çıkma programının psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *İlköğretim-Online*, 7(3), 600-613.
- Çoban, A.E., Demir A. (2004). Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve bazı demografik değişkenlerle tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (28), 20-28.
- Daniels, J. A. ve Larson L. A. (2001). The impact of performance feedback on counseling self-efficacy and counselor anxiety. *Counselor Education and Supervision*, 41(2), 120-130. <http://onlinelibrary.wiley.com/>.
Erişim Tarihi: 15.03.2016
- Demircioğlu, H. R. (2007). Kisilik hakkı ihlalinin ve borca aykırılığın bir türü olarak isyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 11 (1-2), 113-146.
http://webftp.gazi.edu.tr/hukuk/dergi/11_6.pdf. Erişim Tarihi: 08.03.2015
- Demirel, Y. (2013). Psikolojik danışman öz yetkinlik ölçeğinin hazırlanması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
<http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/1762/2730163a-a4d0-422e-b07f-2252beb6a248.pdf>. Erişim Tarihi: 06.01.2016

Dikmetaş, E., Top, M., & Ergin, G. (2011). Asistan hekimlerin tükenmişlik ve mobbing düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 22(3), 137-49.

<http://www.turkpsikiyatri.com/PDF/C22S3/137-149.pdf>.

Erişim Tarihi: 01.06.2016

Dolapçı, S. & Demirtaş, V. (2016). Öğretmen adaylarının öz-yeterlilik algıları ve kaynaştırma eğitimine bakış açıları. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi (BAED)*, 7(13), 141 – 160. <http://webb.deu.edu.tr/baed>. Erişim Tarihi:15.07.2017

Dursun, S. ve Aytaç, S. (2011). İşyerinde şiddet davranışlarının çalışanlar üzerindeki etkisi: bir uygulama. Uludağ Üniversitesi, Bursa, *Tisk Akademi*, 1

Einarsen, S. ve Skogstad, A. (1996). Bullying at Work: Epidemiological Findings in Public and Private Organizations. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 185-201.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080>. Erişim Tarihi: 15.07.2017

Erdemir, S. ve Murat, M. (2014). İlköğretim öğretmenlerinin duygusal zekâ düzeyleri ile yaşadıkları psikolojik yıldıma arasındaki ilişkinin incelenmesi. Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay, *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(25), 323-340.

Escartin, J., Rodriguez-Carballeira, A., Zapf, D., Porrua, C. ve MartinPena, J. (2009). Perceived severity of various bullying behaviours at work and the relevance of exposure to bullying. *Work & Stress*, 23(3), 191-205. <http://www.informaworld.com/smpp/title~db=all~content=t713697904~tab=issueslist~branches>. Erişim Tarihi: 07.07.2017

Gorji, A. H., Teimuri, F., Gorji, M. H. ve Gorji, R. H. (2015). Job burnout and life satisfaction among nurses and midwives of medical institutions in Northern Iran: a cross-sectional study. *Tropical Journal of Medical Research*, 18, 34-37. <http://www.tjmrjournal.org>. Erişim Tarihi: 16.07.2017

Greenglass, E.R., Burke, R.J., & Fiksenbaum, L. (2001) Workload and burnout in nurses. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 11, 211-215. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/casp.614/full>.

Erişim Tarihi: 08.07.2017

- Güllüce A. Ç. (2006). *Mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ arasındaki ilişki: yöneticiler üzerine bir uygulama*. Atatürk Üniversitesi, Ankara, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, 6.
- Güllüce A. Ç. ve İşcan, Ö.F. (2006). Mesleki tükenmişlik ve duygusal zeka arasındaki ilişki. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5(2), 7-29. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423880312.pdf>.
Erişim Tarihi: 09.04.2017
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 119-133. <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/160944>.
Erişim Tarihi: 10.09.2014
- Gündüz, B. ve Çelikkaleli, O. (2009). Ergen saldırganlığında akademik yetkinlik inancı, akran baskısı ve sürekli kaygının rolü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10 (2), 19-38. <http://openaccess.inonu.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11616/4306/Makale.pdf>. Erişim Tarihi: 10.09.2014
- Gündüz, B. (2012). Okul psikolojik danışmanlarında yetkinlik inancı ve tükenmişlik kuram ve uygulamada eğitim bilimleri. Mersin Üniversitesi. Educational Sciences, Theory & Practice, 12(3), 1749-1767. www.edam.com.tr/kuyeb. Erişim Tarihi: 03.01.2017
- Gündüz, B., İnandı, Y. & Tunç, B. (2014). Okul yöneticilerinin psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşleri: betimsel bir çalışma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi ULUSLARARASI E-DERGİ*, 4(2). http://ebad-jesr.com/images/MAKALE_ARSIV/C4_S2makaleler/4.2.02.pdf.
Erişim Tarihi: 08.01.2016
- Hamamcı, Z., Murat, M., & Çoban, E.A. (2004). Gaziantep'teki okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki sorunlarının incelenmesi. *13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, Malatya.
- Henson, R. K. (2001): Teacher self-efficacy: Substantive implications and measurement dilemmas. Texas A&M University, Texas, *Paper presented at the Annual Meeting of the Educational Research Exchange*, 2-43. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED452208.pdf>. Erişim Tarihi: 16.01.2017

- Holmes, M. E. (2016). Sources of self-efficacy information for writing: A qualitative inquiry. *Public Access Theses and Dissertations from the College of Education and Human Sciences*. 260,
<http://digitalcommons.unl.edu/cehsdiss/260>. Erişim Tarihi (16.07.2017).
- İkiz, F.E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/aeukefd/article/viewFile/5000086372/500008032>
 6. Erişim Tarihi: 09.09.2015
- İlhan, Ü.(2010). İşyerinde psikolojik tacizin (mobbing) tarihsel arka planı ve Türk Hukuk Sisteminde yeri. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir, *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1175 – 1186.
<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423876914.pdf>.
 Erişim Tarihi: 15.08.2016
- İzmir, G. ve Fazlıoğlu, A. (2010). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing) ve çözüm önerileri komisyon raporu. TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, TBMM Basımevi, Ankara.
<http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/kefe/index.htm>. Erişim Tarihi: 08.08.2015
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, 68(1), 29-32.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/iuitfd/article/viewFile/1023009242/102300858>
 9. Erişim Tarihi: 15.03.2016
- Kaner, S. (2010). Examining teachers' self-efficacy beliefs of students with and without special needs. Ankara University, *Journal of Faculty of Educational Sciences*, 43(1), 193-217.
<http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/40/1342/15557.pdf>. Erişim Tarihi: 08.03.2017
- Karacaoğlu, K. Ve Reyhanoğlu, M. (2010). “Kıbrıs türkü” ve “Türkiyeli” ayrımı bağlamında İşyerinde yıldırma. Ankara Üniversitesi Ankara Üniversitesi, *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 146-176.
 file:///C:/Users/Admin/Downloads/5000093072-5000132365-1-SM.pdf.
 Erişim Tarihi: 29.04.2016
- Karahan, A. ve Yılmaz, H.(2014). Mobbing ve örgütsel bağlılık ilişkisine yönelik bir çalışma. Yaşar Üniversitesi, 9(33), 5692-5715.

<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/jyasar/article/view/5000066344/5000061850>.

Erişim Tarihi: 07.03.2017

Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi*. 31. Basım, Ankara: Nobel Akademi Yayıncılık

Kepçeoğlu, M. (1988). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. 3. Baskı, Ankara: Kadioğlu Matbaası

Kılıç, O. , Cinoğlu, M., ve Bozkurt, E. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. İstanbul, Bayrampaşa: Lisans Yayıncılık.

Koçak, G.E. (2014). Liselerde çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi. Yakın Doğu Üniversitesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Lefkoşa.

Koçak, Y. ve Yeşilyurt, C.(2014). Türk Hukuku bakımından mobbing. Kafkas Üniversitesi, *Journal of World of Turks*, 1(6), 213-227.

<http://diwelttdertuerken.org/index.php/ZfWT/article/viewFile/566/566>. Erişim

Tarihi: 19.11.2016

Kök, B.S.(2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. Erzurum, 14. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 434-448.
file:///C:/Users/Admin/Downloads/539-1076-1-SM%20(4).pdf.

Erişim Tarihi: 25.01.2017

Kurçer, M.A. (2005). Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi hekimlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri. *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(3), 10-15.
<http://tip.harran.edu.tr/tipdergisi/arsiv/20053.pdf>.

Erişim Tarihi: 15.01.2016

Kurt, N.B. (2010). Mobbing ve psikosomatik belirtiler arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu kuruluşu örneği. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kuzgun, Y.(2002). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Lambert, M. J, & Ogles, B. M. (2004). The efficacy and effectiveness of psychotherapy. In, M.J. Lambert (Ed.) Bergin and Garfields handbook of psychotherapy and behavior change, 5th ed., 139-193. New York: Wiley.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10503300902849483>.

Erişim Tarihi: 07.07.2017

- Lancaster, J. , & Bain, A. (2010). The Design of Pre-Service Inclusive Education Courses and Their Effects Onself-Efficacy. A Comparative Study, *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, 38(2), 117-128.
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/>. Erişim Tarihi: 16.07.2017
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), 165-184.
<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13594329608414853> Erişim Tarihi: 15.07.2017
- Leymann, H.(1996). The mobbing encyclopedia.
<http://www.leymann.se/English/11120E.HTM> Erişim Tarihi: 14.07.2017
- Malone, Y. (2002). Social cognitive theory and choice theory: a compatibility analysis. *International Journal of Reality Therapy*, 22 (1), 10-13.
https://mwsu.edu/Assets/documents/academics/education/International_Journal_of_Reality_Therapy_Fall2002.pdf. Erişim Tarihi: 16.01.2017
- Maslach C, Jackson SE (1981): The Measurement of Experienced Burnout *Journal of Occipital Behavior*, 99-113.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2010). Çalışma hayatında psikolojik tacizin (mobbing) nedenleri, sonuçları ve Türkiye’deki hukuksal gelişimi. *Beykent Üniversitesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 37-46.
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/oybd/article/view/5000145205/5000132544>.
Erişim Tarihi: 15.01.2016
- Moran, T., & Hoy, A.W. (2002). The influence of resources and support on teachers’ efficacy beliefs. *American Educational Reserach Association*, 13, 1-8.
<http://anitawoolfolkoy.com/pdfs/aera-2002-megan.pdf>. Erişim Tarihi: 01.05.2016
- Murat, M.(2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19), 25-34.
file:///C:/Users/Admin/Downloads/284-391-1-PB%20(1).pdf Erişim Tarihi: 15.05.2017
- Odacı, H., Çelik, Ç.B. ve Çikrikçi, Ö. (2013). Psikolojik danışman adaylarının başarı yönelimlerinin bazı değişkenlere göre yordanması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4 (39), 1-12.

Milli Eğitim Bakanlığı (meb). 2015 yılı Okullarda rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri kılavuzu, Ankara.

https://orgm.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_08/20051746_rehberlik_klavuz_u2.pdf. Erişim Tarihi: 15.01.2016

Otrar, M. & Özen, B. (2009). Rehber öğretmenlerin okul ortamında algıladıkları yıldırma davranışları. *İş Ahlakı Dergisi*, 2(3), 97-120.

<http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423904615.pdf>.

Erişim Tarihi: 01.05.2016

Özabacı, N., İşmen, A.E., & Yıldız, S.A.(2004). Psikolojik danışmanların ideal özellikleri ile yılgınlık düzeylerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 37, 8-25. <http://docplayer.biz.tr/5280126-Psikolojik-danismanlari-ideal-ozellikleri-ile-yilginlik-duzeylerinin-karsi-lasti-rmasi.html>.

Erişim Tarihi: 07.08.2016

Özerkan, E. (2007). Öğretmenlerin öz-yeterlik algıları İle öğrencilerin sosyal bilgiler benlik Kavramları arasındaki ilişki. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi Trakya Üniversitesi, Trakya, Edirne. <http://docplayer.biz.tr/353950-Ogretmenlerin-oz-yeterlik-algilari-ile-ogrencilerin-sosyal-bilgiler-benlik-kavramlari-arasindaki-iliski.html>. Erişim Tarihi: 01.08.2016

Özgün, M.S. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının kişilik özellikleri ile mesleki yetkinlik beklentileri arasındaki ilişkinin incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

<http://library.cu.edu.tr/tezler/6321.pdf>. Erişim Tarihi: 12.05.2016

Özgüven, İ.E. (1990). Ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin dünü ve bugünü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 1(1), 4-15.

file:///C:/Users/Admin/Downloads/300-443-1-PB%20(1).pdf.

Erişim Tarihi:07.07.2017

Özkan, G.V.(2011). İşyerinde yıldırma (mobbing) ve iş doyumu ilişkisi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı.

Özkaya, H. (2006). Yatılı İlköğretim Bölge Okulu ve İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Öğretmen Görüşleri Açısından Karşılaştırılması. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çanakkale On sekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

<http://ulusaltezmerkezi.com/> Erişim Tarihi: 05.06.2017

Palaz, S.,Özkan, S., Sarı, S., Göze, F., Şahin, N., & Akkurt, Ö. (2008). İş yerinde psikolojik taciz (mobbing) davranışları üzerine bir araştırma; Bandırma Örneği. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(4), 42-58.

<http://dergipark.gov.tr/download/article-file/235557>.

Erişim Tarihi: 05.12.2016

Pamukçu, B. (2011). *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz yeterlik algılarının incelenmesi*. Eğitim Bilimleri Bölümü, Yayımlanmamış yüksek lisans tezi.

<http://etd.lib.metu.edu.tr/upload/12613180/index.pdf>.

Erişim Tarihi: 12.06.2016

Pamukçu, B. & Demir, A. (2013). Psikolojik danışma öz-yeterlik ölçeği türkçeformu'nun geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Türk psikolojik danışma ve rehberlik dergisi* 2013, 5 (40), 212-221.

http://dergipark.ulakbim.gov.tr/tpdrd/article/viewFile/1058000329/pdf_17.

Erişim Tarihi: 01.08.2016

Peker, R. (2002). Anaokulu, ilköğretim ve lise öğretmenlerinde Mesleki tükenmişliğin bazı değişkenlere göre İncelenmesi. *Uludağ Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 319-331.

file:///C:/Users/Admin/Downloads/5000152257-5000251524-1-PB.pdf. Erişim Tarihi: 02.04.2016

Peker, R. (2002). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişliklerine etki eden bazı faktörler. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(1), 305-318.

Pişkin, M. (2005). Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. Türkiye'de eğitim bilimleri: Bir bilanço denemesi, (ed. M. Hesapçıoğlu, A. Durmuş). İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım, 458- 501.

Rodgers W., & Gago, S. (2006). Improving social corporate responsibility: the case of bullying behavior. *Business Economics Series*, 13, 06-42.

https://www.researchgate.net/publication/4849039_IMPROVING_SOCIAL_CORPORATE_RESPONSIBILITY_THE_CASE_OF_BULLYING_BEHAVIOR

Erişim

Tarihi: 14.07.2017

Rodgers, W. ve Gago, S.(2006). Improving social corporate responsibility: the case of bullying behavior. *Business Economics Series*, 13, 06-42.

[file:///C:/Users/Admin/Downloads/wb064213%20\(3\).pdf](file:///C:/Users/Admin/Downloads/wb064213%20(3).pdf).

Erişim Tarihi: 07.01.2017

Sayar, K.(2012). Kültür ve Ruh Sağlığı. 2.Baskı, Metis Yayınları, 7-9. <http://www.metiskitap.com/catalog/book/4514>. Erişim Tarihi: 08.07.2017

Seçer, İ. (2011). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Atatürk Üniversitesi, Erzurum, *Sakarya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(2), 25-39.

https://www.academia.edu/1214564/Psikolojik_Dan%C4%B1%C5%9Fmanlar%C4%B1n_T%C3%BCkenmi%C5%9Flik_D%C3%BCzeylerinin_%C3%87e%C5%9Fitli_De%C4%9Fi%C5%9Fkenler_A%C3%A7%C4%B1s%C4%B1ndan_%C4%B0ncelenmesi Erişim Tarihi: 08.04.2017

Seferoğlu, S. S. ve Akbıyık, C. (2005). İlköğretim öğretmenlerinin bilgisayara yönelik öz-yeterlik algıları üzerine bir çalışma. *Eğitim Araştırmaları-Eurasian Journal of Educational Research*, 19, 89-101.

file:///C:/Users/Admin/Downloads/Seferoglu-Akbiyik_EJER-2005_Ogretmen-OzYeterlik.pdf. Erişim Tarihi: 15.01.2016

Senemoğlu, N. (2005). *Gelişim öğrenme ve öğretim*. 12. Baskı, Ankara: Yorum Matbaası.

Soresi, S., Nota, L. ve Lent, R. W. (2004). Relation of type and amount of training to career counseling self-efficacy in Italy. *The Career Development Quarterly*, 52(3), 194-201.

http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/j.2161-0045.2004.tb00641.x/epdf?r3_referer=wol&tracking_action=preview_click&show_checkout=1&purchase_referrer=onlinelibrary.wiley.com&purchase_site_license=LICENSE_DENIED.

Erişim Tarihi: 21. 01.2017

Şanlı, S. (2006). *Adana ilinde çalışan polislerin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.

Şen, S. (2009). Psikolojik Taciz ve İş Kanunu boyutu. *Çimento İşveren Dergisi*, 5(23), 46-68. <http://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale311.pdf>. Erişim Tarihi: 08.01.2016

- Tarhan, F. & Çam, Z. (2009). Öğretmenlere yönelik yıldırma ölçeğinin geçerlik ve güvenilirliğinin yeniden belirlenmesi. *Çukurova üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(40), 80-97.
<http://egitim.cu.edu.tr/efdergi> Erişim Tarihi: 01.03.2015
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4 (10), 11-22. <http://www.acarindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423874146.pdf>. Erişim Tarihi: 08.01.2017
- Tınaz, P. (2006a). İşyerinde psikolojik taciz (mobbing). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(10), 23-26. <http://www.calismatoplum.org/sayı> Erişim Tarihi: 08.01.2017
- Tınaz, P. (2006b). Mobbing: işyerinde psikolojik taciz. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 3(10), 18-19. <http://www.calismatoplum.org/sayı> Erişim Tarihi: 08.01.2017
- Torun, A. (1997). *Stres ve tükenmişlik. endüstri ve örgüt psikolojisi*. (Ed. Suna Tevruz), 2.baskı, İstanbul Yayınları.
- Tschannen-Moran, M. ve Woolfolk Hoy, A. (2001). Teacher efficacy: capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17, 783-805.
http://mxtsch.people.wm.edu/Scholarship/TATE_TSECapturingAnElusiveConstruct.pdf. Erişim Tarihi: 13.04.2016
- TÜRKİYE CUMHURİYETİ ANAYASASI (1982). Kanun no: 2709, Kabul Tarihi: 7 Kasım 1982, Resmî Gazete, 9.11.1982, Sayı 17863 (Mükerrer), Düstur, Tertip 5, Cilt 22, s.3.
- Yaman, E., (2010). Psikoşiddete (Mobbinge) Maruz Kalan Öğretim Elemanlarının Örgüt Kültürüne ve İklimine İlişkin Algıları. *Eğitim Bilimleri: Teori ve Uygulama*, 10 (1), 547-578.
- Yavuz, H., (2007). *Çalışanlarda mobbing (psikolojik şiddet) algısını etkileyen faktörler: Süleyman Demirel Üniversitesi tıp fakültesi üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, İsparta,
<http://ulusaltezmerkezi.com/adresinden> Erişim Tarihi: 07.01.2017
- Yüksel, K., Diken, İ.H., Aksoy, V. ve Karaaslan, Ö., (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları. *Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (1), 137-144.
http://pauegitimdergi.pau.edu.tr/Makaleler/492403754_K.%20Y.%C3%BCksel,%20C4%B0.%20H.%20Diken,%20V.%20Aksoy,%20C3%96.%20Karaaslan.pdf. Erişim Tarihi: 12.02.2016

Zabrodska, K. and Kveton, P. (2013). Prevalence and forms of workplace bullying among university employees. *Employ Respons Rights Journal*. 25, 89–108.

https://www.researchgate.net/publication/257560653_Prevalence_and_Forms_of_Workplace_Bullying_Among_University_Employees.

Erişim Tarihi: 16.07.2017

Zapf, D., Knorz, C.,& Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes.

European Journal of Work and Organizational Psychology, 5(2), 215-237.

<http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080> Erişim Tarihi: 14.07.2017



EKLER**EK A. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

EK A.1. DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

EK A.2. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

EK A.3. ÖĞRETMENLERE YÖNELİK YILDIRMA ÖLÇEĞİ

EK A.4. PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

EK B. BELGELER

EK B.1. GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İZİN TALEP BELGESİ

EK B.2. GAZİANTEP İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ

EK A.1

Bu form, “Psikolojik Danışmanların Algıladıkları Yıldırma Davranışları, Tükenmişlik Düzeyleri ve Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi” konulu araştırma ile ilgilidir. Bu ölçekler sonucunda elde edilecek bilgiler sadece araştırma amacıyla kullanılacaktır. Vereceğiniz cevaplar gizli tutulacak, başka hiçbir yerde kullanılmayacaktır. Araştırmanın geçerliliği, değeri ve başarısı sizin katılımınıza ve vereceğiniz samimi cevaplara bağlıdır. Göstereceğiniz özen ve gayretten dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Habibe YILDIZ YÜKSEL

(Psikolojik Danışman)

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Bölümü

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı

Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi

5. Okulunuzda bulunan öğrenci sayısı?

1. Cinsiyetiniz

() Kadın () Erkek

2. Görev yaptığınız kurum türü?

() İlkokul

() Ortaokul

() Lise

() Rehberlik ve Araştırma Merkezi

() Diğer.....

3. Mesleki kıdeminiz?

() 1-5 Yıl

() 6-10 Yıl

() 11-15 Yıl

() 16 Yıl ve üzeri

4. Medeni durumunuz?

() Evli

() Bekâr

() Diğer.....

() 0-1500

() 1501-3000

() 3001-4500

() 4501- ve üzeri

6. Mesleğinizle ilgili görev algınız?

() Monoton değil

() Biraz monoton

() Oldukça monoton

5. Mezun olduğunuz lisans programı?

() PDR

() Diğer.....

8. En son mezun olduğunuz akademik dereceniz?

() Lisans

() Yüksek Lisans

() Doktora

EK A.2. MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

MADDELER	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4.İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım.					
5.İşim gereği karşılaştığım bazı kimselere sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.					
7.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını buluyorum.					
8.Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.					
9.Yaptığım iş sayesinde insanlara katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10.Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11.Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13.İşimin beni kısıtladığımı hissediyorum.					
14.İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.					
16.Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yaratıyor.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava yaratırım.					
18.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.					
20.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21.işimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.					
22.İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerini sanki ben yaratmışım gibi davrandıklarını hissederim.					

EK A.3. ÖĞRETMENLERE YÖNELİK YILDIRMA ÖLÇEĞİ

MADDE NO	Ölçek Maddeler	1) Asla	2) Nadiren	2) Nadiren	3) Bazen	4) Sıklıkla	5) Her Zaman
1.	Gözümü korkutmak amacıyla şiddet gösterilerinde bulunuluyor.						
2.	Vebahymışım gibi benden uzak duruluyor.						
3.	Mesleki olarak kendimi geliştirme ile ilgili isteklerim geri çevriliyor.						
4.	Mesleki gelişim olanaklarından haberdar edilmiyorum.						
5.	Hakkımda asılsız söylentiler çıkartılıyor.						
6.	Mesleki yeterliklerim küçümseniyor.						
8.	Çabalarım takdir edilmiyor ve başarılarım küçümseniyor.						
9.	Okuldaki diğer çalışanların benden uzak durmaya çalıştıklarını hissediyorum.						
10.	Öğrencilerimin karşısında eleştiriliyorum.						
11.	Önemli işler benden daha niteliksiz kişilere veriliyor.						
12.	Yaptığım çalışmalar haksız yere engelleniyor.						
14.	Özel yaşamım haksız yere irdeleniyor.						
15.	Doğru bulmadığım cinsel içerikli imalarda bulunuluyor.						
16.	Sanki yokmuşum gibi davranılıyor/ görmezden geliniyorum.						
17.	Yaptığım işler haksız yere eleştiriliyor.						
18.	Bana ön yargılı davranılıyor.						
19.	Okulda kendimi diğer çalışanlardan izole edilmiş gibi hissediyorum.						
20.	Okulda biriyle sorun yaşadığım durumlarda haklı olsam bile okul yönetiminden gerekli desteği alamıyorum.						
21.	Doğum yerim/ bölgem, dini inancım ve siyasi görüşüme ilişkin haksız nitelemeler yapılıyor.						
22.	Onur kırıcı ve incitici şakalara maruz bırakılıyorum.						
23.	ĞĞ ile ilgili toplantılarda yokmuşum gibi davranılıyor.						
25.	Konuştuğum sırada tehditkâr bir şekilde engelleniyorum.						
26.	Bana onur kırıcı isimler ve lakaplar takılıyor.						
27.	Tutarsız ve dengesiz olmakla suçlanıyorum.						
28.	Okul yönetimi, meslektaşlarımla iletişim kurmamı engelliyor.						
29.	Yeteneklerimi kullanma olanaklarım destekleniyor.						
31.	Mesleki çabalarım yalakalık olarak nitelendiriliyor.						
32.	Öğretmenler odasına girdiğimde yapılan konuşmalar kesiliyor ya da konu değiştiriliyor.						
33.	Okulda yaptığım etkinlikler okul yönetimi tarafından teşvik edilmeyerek, adeta görmezden geliniyor.						

EK A.4. PSİKOLOJİK DANIŞMA ÖZ YETERLİK ÖLÇEĞİ

Genel Yönerge: Bu ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Her bölüm çeşitli psikolojik danışman davranışlarını sergilemekteki veya psikolojik danışma sürecine özgü sorunlarla baş edebilmedeki becerilerinizle ilgili inançlarınız hakkında ifadeler içermektedir. Sizden nasıl görünmek istediğiniz veya gelecekte nasıl görünebileceğinizden çok şu andaki yeteneklerinize dair inancınızı yansıtan içten cevaplar beklenmektedir. Aşağıdaki ifadelerin doğru ya da yanlış cevapları yoktur. Lütfen her madde için cevabınızı en iyi yansıtan rakamı işaretleyiniz.

Bölüm I. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen genel yardım becerilerini ne derece etkili bir şekilde kullanacağınıza olan güveninizi belirtiniz.

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
1.	Dikkati verme (fiziksel olarak danışana yönelme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Dinleme (danışanların ilettiği mesajları kavrama ve anlama)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	Yeniden ifadelendirme (danışanın söylediğini kısa-öz, somut ve açık bir biçimde tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Açık uçlu sorular (danışanlara duygularını veya düşüncelerini netleştirmelerine veya keşfetmelerine yardımcı olacak sorular sorma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.	Duygu yansıtma (danışanın ifadelerini duygularına vurgu yaparak tekrar etme veya başka bir şekilde ifade etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Keşif için kendini açma (geçmişiniz, yetkinliğiniz veya duygularınız ile ilgili kişisel bilgilerinizi açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Amaçlı sessizlik (danışanların duygu ve düşünceleriyle baş başa kalmalarını sağlamak için sessizlikten yararlanma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.	Meydan okuma (danışanın farkında olmadığı, değiştirmeye isteksiz olduğu veya değiştiremediği tutarsızlıklarına, çelişkilerine, savunmalarına veya akılcı olmayan inançlarına dikkat çekme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.	Yorumlama (danışanın açıkça ifade ettiklerinin ötesine geçen ve danışana duygu, düşünce ve davranışlarını, görmede yeni bir bakış açısı sunan açıklamalar yapma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10	İç görü için kendini açma (kişisel iç görü kazandığınız geçmiş yaşantılarınızı açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11	Anındalık (danışan ve terapötik ilişki hakkındaki veya sizin danışanla ilgili sahip olduğunuz o an ki duyguları açma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12	Bilgi verme (danışana bilgi verme; görüşler, gerçekler, kaynaklar sunma veya danışanın sorularına cevap verme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

13	Yönlendirme (Danışana eyleme geçmesini ima eden öneri, öğüt ve yönerge sunma)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	Rol oynama ve davranışın prova edilmesi (danışanın oturumda rol oynamasına veya davranışları prova etmesine yardım etme)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	Ev ödevi (danışana bir sonraki oturuma kadar denemesi için terapötik ev ödevleri geliştirmek ve vermek)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm II. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında danışanlarınızın çoğu ile, aşağıda verilen belirli görevleri ne derece etkili bir şekilde yapabileceğinize ilişkin güveninizi belirtiniz.

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
1.	Oturumları “olması gereken şekilde” ve odağı kaybetmeden sürdürme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Danışanınızın o an neye ihtiyacı olduğuna bağlı olarak en uygun yardım becerisini kullanarak tepki verme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	Danışanınızın duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını keşfetmesine yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Danışanınızın sorunları hakkında derinlemesine konuşmasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.	Danışanınızın anlattıklarından sonra ne yapılması veya ne söylenmesi gerektiğini bilme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Danışanınıza gerçekçi psikolojik danışma amaçları oluşturmasında yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Danışanınızın, duygularını, düşüncelerini ve davranışlarını anlamasına yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.	Danışanınız ve psikolojik danışmaya getirdiği konularla ilgili net bir kavramlaştırma yapma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.	Oturumlar sırasında amaçlarınızın (örneğin müdahalelerinizin amaçları) farkında olma.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.	Danışanınıza sorularına ilişkin ne tür adımlar atması gerektiğine karar vermesi için yardım etme.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Bölüm III. Yönerge: Gelecek hafta boyunca yürüteceğiniz psikolojik danışma oturumlarında aşağıdaki özelliklere sahip bir danışanla, ne derece etkili bir şekilde çalışabileceğinize olan güveninizi belirtiniz. (“Etkili bir şekilde çalışma” ile başarılı tedavi planları geliştirme, etkili tepkiler ortaya koyma, zor etkileşimler süresince tutumunuzu sürdürme ve sonuç olarak danışanın sorunlarını çözmesine yardımcı olma yeteneğiniz kastedilmektedir.)

		Hiç Güvenmiyorum			Biraz Güveniyorum				Tam Olarak Güveniyorum		
1.	Klinik olarak depresyonda olan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.	Cinsel tacize uğramış	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.	İntihar etmeyi düşünen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.	Yakın zamanda travmatik bir yaşantı geçirmiş olan (örn., fiziksel ya da psikolojik incinme veya istismar)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.	Aşırı derecede kaygılı	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.	Ciddi ölçüde düşünce bozukluğu belirtileri gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.	Cinsel olarak çekici bulduğunuz	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.	Kişisel olarak baş etmekte zorlandığınız sorunlarla mücadele eden	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.	Sizinkilerle çatışan temel değerler veya inançlara sahip olan (örn. din, cinsiyet rolleri ile ilgili)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.	Sizden önemli şekillerde farklılık gösteren (örn. ırk, etnik köken, cinsiyet, yaş, sosyal sınıf)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.	Kendi duygu ve düşüncelerini incelemeye veya kendi hakkında düşünmeye eğilimli olmayan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.	Cinsel olarak sizi çekici bulan	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.	Olumsuz tepkilerinizin olduğu (örn. sıkılma, kızgınlık)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
14.	İyileşme kaydedemeyen	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15.	Vermeye istekli olduğunuzdan daha fazlasını sizden isteyen (örn. görüşmelerin sıklığı veya problem çözme reçeteleri istemesi yönünden)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
16.	Oturumlarda manipülatif (yönlendirici) davranışlar gösteren	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

EK B. BELGELER**EK B.1. GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ İZİN TALEP BELGESİ**



**T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 34659092/605.01/5910411
Konu: Araştırma İzin Talebi

10.06.2015

**GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)**

İlgi : Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsünün 29/05/2015 tarihli ve 62927161/302.08.01-8215 sayılı yazısı.

Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimler Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Habibe YILDIZ'ın "Psikolojik Danışmaların Okul Ortamında Algıladıkları Yıldıma Davranışları, Tükenmişlik Düzeyleri ve Psikolojik Danışmadaki Öz Yeterliliklerinin İncelenmesi" konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, İlimiz Şahinbey ve Şehitkamil İlçelerinde bulunan ilkökul, ortaokul, lise ve Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerine anket uygulama isteğinin uygun görüldüğüne ilişkin 08.06.2015 tarihli ve 605.01/5839721 sayılı Valilik Oluru ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Mustafa CANARSLAN
Vali a
Vali Yardımcısı

EKLER :

1- Valilik Oluru (1 Adet)
2- Değerlendirme Formu (1 Adet)

Bilgi: EB MSD Rslky
faldn 17/06/2015

15.6.15 10267

Yeni Valilik Binası 3. Kat Büyükdşehir/GAZİANTEP
Elektronik Ağ: www.gaziantep.meb.gov.tr
e-posta: gaziantepmem@meb.gov.tr

Md.Yrd. Yusuf TÜFEKÇİ -Strateji Geliştirme Şef E.YILDIRIM
Tel: (0342) 231 10 58-4330
Faks:(0342) 232 24 10

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 8ccc-ac39-30fa-ba7e-d616 koda ile teyit edilebilir

EK B.2. GAZİANTEP İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ İZİN BELGESİ

**T.C.
GAZİANTEP VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

ARAŞTIRMA DEĞERLENDİRME FORMU

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN

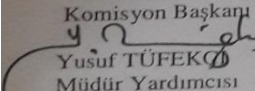
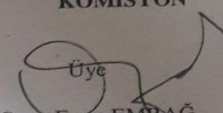
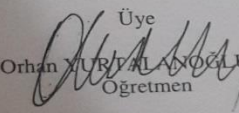
Adı-Soyadı	Habibe YILDIZ
Kurumu / Üniversitesi	Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Araştırma yapılacak il(ler)	Gaziantep
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	İlimiz Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde bulunan İlkokul, Ortaokul, Lise ve Rehberlik Araştırma Merkez (RAM) leri.
Araştırmanın konusu	"Psikolojik Danışmanların Okul Ortamında Yeterliliklerinin İncelenmesi "
Üniversite / Kurum onayı	Var
Araştırma/proje/öde v/tez önerisi	Var
Veri toplama araçları	37 maddelik "Psikolojik Danışmada Özyeterlik Ölçeği", 33 maddelik "Öğretmenlere Yönelik Yıldırma Ölçeği" ve 22 maddelik "Maslach Tükenmişlik Ölçeği"
Görüş istenen Birim/Birimler	-----

KOMİSYON GÖRÜŞÜ

Bu araştırma izni isteği komisyonumuzca Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü tarafından 07.03.2012 tarihinde yayımlanan 2012/13 sayılı "**Araştırma, Yarışma ve Sosyal Etkinlik İzinleri**" konulu genelge kapsamında değerlendirilmiştir. Bilimsel çalışma kapsamında uygulanmak istenen ölçeklerin bu genelgede belirtilen şartları taşıdığı tespit edilmiş ve söz konusu ölçeklerin Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkâmil ilçelerinde bulunan İlkokul, Ortaokul, Lise ve Rehberlik Araştırma Merkez (RAM)'lerinde görev yapan Psikolojik Danışma / Rehber öğretmenlerine uygulanması **uygun görülmüştür.**

Komisyon kararı Oybirliği ile izin verilmiştir.

KOMİSYON

05.06.2015 Komisyon Başkanı  Yusuf TÜFEKÇİ Müdür Yardımcısı	Üye  Ozan Emre EMRAĞ Öğretmen	Üye  Orhan YURTALANOĞLU Öğretmen
--	---	---

ÖZGEÇMİŞ

Habibe YILDIZ YÜKSEL, 1988 yılında Gercüş'te doğdu. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümünden 2012 yılında mezun oldu. 2012 yılında Hilal-Doğan Mazıcıoğlu Ortaokulunda psikolojik danışman olarak göreve başladı. Daha sonra 2015-2016 yılları arasında Hatice Karslıgil Ortaokulunda psikolojik danışman olarak görevini yaptı. Araştırmacı, Gaziantep Sabahattin Zaim Sosyal Bilimler Lisesinde psikolojik danışman olarak görev yapmaktadır. Ankara Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Derneğinin üyesidir.

VITAE

Habibe YILDIZ YÜKSEL, was born in 1988 in Gercüş. She graduated from Gaziosmanpaşa University of Educational Sciences Faculty Guidance and secondary school started as a psychological counselor between the years 2015-2016. Researcher, She Works as a psychological consultant in Gaziantep Sabahattin Zaim Social Science High School and a member of Ankara Psychological Counseling and guidance association.