

Psikolojik Danışmanların Tükenmişlik Seviyelerinin Q Metot Yöntemi İle İncelenmesi*

Investigation of Burnout Levels of Psychological Counselors by Q Method Method

Metin TAYTAŞ^[1]

Başvuru Tarihi: 10 Mart 2022

ÖZ

Kabul Tarihi: 21 Haziran 2022

Bu araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerini araştırmaktır. Çalışma Van il merkezinde görev yapan 10'u kadın, 10'u erkek olacak şekilde 20 psikolojik danışman ile yürütülmüştür. Çalışmanın nitel ve nicel boyutu psikolojik danışmanların herhangi bir konuda fikir birliği ya da fikir ayrılığı yaşadıkları noktaları tespit etmek için kullanılan Q metoduna dayandırılmıştır. Bu doğrultuda alanyazında hazır bulunan Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerini araştırmak amacıyla katılımcılara olumlu ve olumsuz olmak üzere toplamda 15 soru yöneltilmiş ve psikolojik danışmanların bu sorulara katılıp katılmama dereceleri Q metodu yardımı ile analiz edilmiştir. Çalışmada ulaşılan verilerin hangi faktörler altında toplandığını tespit etmek için veriler "PQ Method 2.35" programı ile analiz edilmiştir. Sonuç olarak faktör yük değerleri hesaplanarak maddelerin Z puan değerleri ve maddelerin faktörlerdeki önem sırasına göre psikolojik danışmanların tükenmişlik konusunda algıları ortaya konulmuştur. Sonuç olarak bu çalışmada psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyeleri arasında yüksek bir korelasyon olduğu ve tükenmişlik seviyelerine ilişkin psikolojik danışmanların algısının ayrışmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: psikolojik danışman, tükenmişlik, Q metod

Received Date: 10 March 2022

ABSTRACT

Accepted Date: 21 June 2022

The purpose of this research is to investigate the burnout levels of psychological counselors. The study was conducted with 20 psychological counselors, 10 of whom were women and 10 of whom were men, working in the Van provincial center. The research is a mixed method study in which quantitative and qualitative approaches are used together. The quantitative dimension of the study was based on the Q Method used to determine the points where psychological counselors have a consensus or disagreement on any issue. In this direction, the Maslach Burnout Inventory, which is available in the literature, was used. In order to investigate the burnout levels of psychological counselors, participants were asked a total of 15 questions, including positive and negative, and the degree of participation of psychological counselors in these questions was analyzed using the Q method. In order to determine the factors under which the data obtained in the study was collected, the data was analyzed using the "PQ method 2.35" program. As a result, factor load values were calculated and the Z score values of the substances and the perception of the psychological counselors about burnout was revealed according to the order of importance of the substances in the factors. As a result, in this study, it was observed that there is a high correlation between burnout levels of psychological counselors and that the perception of psychological counselors regarding burnout levels does not decoupled.

Keywords: psychological counselor, burnout, Q method

Atıf Cite Taytaş, M. (2022). Psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerinin Q metot yöntemi ile incelenmesi. *Humanistic Perspective*, 4 (2), 287-306. <https://doi.org/10.47793/hp.1085488>

*Bu çalışmanın özeti 7-8-9-10 Ekim 2021 tarihinde Muş Alparslan Üniversitesi'nde düzenlenen 22. Uluslararası Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

[1] Dr. Psikolojik Danışman | Millî Eğitim Bakanlığı | Van | Türkiye | ORCID: 0000-0003-3585-7357 | metintaytas@gmail.com

GİRİŞ

Tükenmişlik, en geniş anlamıyla, bireysel olarak yaşanan, duygusal taleplerin yoğun olarak yaşandığı ortamlarda uzun zaman çalışma sonucunda ortaya çıkan çaresizlik, ümitsizlik, hayal kırıklığı, fiziksel yıpranma ve olumsuz benlik algısının gelişmesi sonucunda iş yeri çalışanlarına ve yaşama karşı geliştirilen olumsuz tutumlar olarak tanımlanmıştır (Demirtaş ve Güneş, 2002). Bu tanımdan hareketle tükenmişlik, hizmet sunan mesleklerde çalışan insanların çoğunlukla yaşadıkları zihinsel, duygusal ve fiziksel yorgunluğa sebep olan bir sendrom olarak tanımlanabilir. Öyle ki kişinin çalıştığı ortamda yoğun duygusal beklentilerle karşılaşması zamanla hizmet verdiği bireylere karşı ilgisinin ve duyarlılığının azalmasına neden olmakta ve bunun sonucu olarak kişi insanlara karşı negatif hisler geliştirebilmektedir. Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu'na (2001) göre, bu hisler kişinin performansını düşürüp iş doyumunu azaltmakta ve kişinin hizmet kalitesini düşürmektedir.

Maslach, tükenmişlik kavramını alanyazında kullanan ilk araştırmacı olmamasına rağmen tükenmişlik konusuna büyük katkılar sunmuş ve 1986'da Jackson'la birlikte Maslach Tükenmişlik Ölçeği'ni (Maslach Burnout Inventory) geliştirmiştir. Maslach'a (1986) göre tükenmişlik, insanlarla yoğun ilişki içindeki bireylerde görülen duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve başarısızlık hissi şeklinde ortaya çıkan üç boyutlu sendrom olarak tanımlanmaktadır. Aşağıda bu tanımlarda ortak biçimde yer verilen üç tükenmişlik boyutun olduğu görülmektedir. Bunlar duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve başarısızlık hissi şeklinde belirtilmiştir.

Duygusal tükenme, tükenmişlik sendromunun başlangıcıdır. Duygusal tükenme yaşayan insanlar, çalışırken kendilerini aşırı yıpranmış, yorgun ve yeni bir güne başlayacak enerjilerinin olmadığını hissederler. Bu duyguyu yaşayan kişiler, insanlara yardım etme noktasında kendilerini güçsüz görürler. Bunun sonucunda da insanlardan kaçış yolunu ararlar (Jackson, 2000). Kervancı'ya (2013) göre duygusal tükenme, yoğun duygusal çalışma ortamında çalışan insanlarla yüz yüze ilişkilerde bulunma zorunluluğu olan meslek çalışanlarında görülen ve kişide strese neden olan bir boyuttur. Maslach'a (1986) göre bu boyut tükenmişliğin en önemli boyutudur. Birçok araştırmacıya göre de duygusal tükenme boyutu, tükenmişliğin en açık olarak gözlemlenebilen, diğer iki boyuta göre daha çok incelenen boyutudur. Kişisel stres cevapları olarak karakterize edilen duygusal tükenme, aşırı yüklenme hissini ve kişinin duygusal kaynaklarını tükettiğini ifade etmektedir (Çelik, 2017).

Maslach'a göre tükenmişliğin boyutlarından ikincisi ise duyarsızlaşmadır. Dinç'e (2008) göre duyarsızlaşmanın artmasıyla, kişide diğer insanların gereksinimlerine aldırış etmeyen bir tutum ve kendi duygularına aldırış etmeyen bir durum ortaya çıkar. Maslach (1986) bu boyutta, başkalarına yönelik tutum ve davranışlarda olumsuz bir değişim yaşandığını belirtmektedir (Bahar, 2006). Soğuk davranışlar, ilgisizlik ve katı bir kişilik, tükenmişlik sendromunun ikinci

boyutunu oluşturmaktadır. Zamanla kişi karşısındakine aşağılayıcı, kaba davranma ve başkalarına yardım etmeme gibi davranışlar sergilemeye başlamaktadır. Kişi karşılaştığı insanlara birer nesneymiş gibi davranışlar sergileyebilmektedir (Sarıkaya, 2007).

Düşük kişisel başarı hissi ise, tükenmişliğin bir diğer boyutu olup kişinin kendisini olumsuz değerlendirmesidir. Duygusal tükenmişlik yaşayan ve insanlara karşı duyarsızlaşan kişi aynı şekilde kendisine olan güvenini de yitirmektedir. Başkalarının kendisini sevmediğini ve önemsenmediğini düşünerek hizmet verdiği insanlara karşı yetersiz kaldığına dair duygular geliştirmektedir. Bu düşünceler kişinin kendisine olan saygısını da zedelemektedir (Jackson, 2000).

Gül (2002), mesleki tükenmişlik sendromunun genel olarak öğretmen, polis, bankacı, memur vb. gibi birçok insanla içsel rekabetin yaşandığı ve çalışan sayısının yüksek olduğu kurumlarda sıklıkla görüldüğünü belirtmektedir. Bu mesleklere bakıldığında temel olarak sistemin altında hizmet eden ve birçok kişi ile iletişim kurulan meslek dallarıdır. Bu meslek dallarında genel olarak tükenmişlik sendromunu tetikleyen motivasyon, ücret yetersizliği, fazla mesai vb. gibi faktörlerin olduğu görülmektedir.

Diğer taraftan, okullarda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini sunan okul psikolojik danışmanlarının çağdaş eğitim sistemi içindeki yeri ve önemi giderek artmaktadır. Rehberlik ve psikolojik danışmanlık hizmetleri alanında görev alan psikolojik danışmanlar, psikolojik danışman rolü gereği, yardım almaya gelen danışana psikolojik danışma süreci içerisinde yaşamış olduğu problem alanlarını tanımasına, problemlerine yönelik çözüm yolları üretmesine ve bu çözüm yollarını günlük hayatına uygulaması konusunda danışana yardımcı olan, bitip tükenmeyen beklentileri karşılayan profesyonel meslek uzmanlarıdır (İkiz, 2009; 2010; Uslu ve Arı, 2005; Yüksel, Diken, Aksoy ve Karaaslan, 2012). Okullardaki öğrencilerin psikolojik, eğitsel ve mesleki sorunlarının çözümünde yardımcı olan psikolojik danışmanlar, psikolojik danışmanlık mesleği gereği eğitim ortamında bir çok öğrenci, öğretmen, idareci ve veli ile iletişim halindedirler. Dolayısıyla, insanlarla yüz yüze ilişki içinde yürütülen bir yardım mesleği olan rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğindeki kişilerin tükenmişliğe neden olabilecek pek çok sorun yaşadığı görülmektedir (Akten, 2007). Psikolojik danışmanlık mesleğinin eğitimdeki yeri bu kapsamda değerlendirildiğinde psikolojik danışmanlar yüksek sayıda bireye hizmet vermektedirler ve bu nedenle bazı mesleki sorunlar yaşayabilirler. Bu sorunların başında; iletişim problemi, stres, kaygı, yetersizlik algısı, kurum içi problemler, motivasyon vb. gibi genel problemler sayılabilir. Ayrıca, yapılan araştırmada fiziksel imkansızlıklar, yöneticilerin ve öğretmenlerin rehber öğretmenlere ilişkin önyargılı olmaları ve işbirliği yapılamaması, rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısının fazla olması, okullarda rehber öğretmenlerden rol ve sorumluluklarının dışındaki işlerin istenmesi gibi problemler olarak saptanmıştır (Tuzgöl Dost ve

Keklik, 2012). Çelik'e (2017) göre, bu problemlerin her bir ögesi birleşerek psikolojik danışmanlardaki mesleki tükenmişlik sendromunu oluşturmaları muhtemeldir.

Psikolojik danışmanlar da öğretmenler, idareciler, veliler ve öğrenciler ile eğitim ve öğretim açısından sürekli iletişim halinde olan ve bu kişilere hizmet sunan bir konumdadırlar. Ayrıca psikolojik danışmanlar okullarda özel eğitim gerektiren öğrenci veya kaynaştırma eğitimine ihtiyacı olan öğrencilere ve ebeveynlerine psikolojik danışmanlık hizmetini vermektedirler (MEB, 2001). Hizmet sunan meslek grupları içinde psikolojik danışmanlık mesleği çok önemli bir yer tutmaktadır. Kepçeoğlu'na (1999) göre, psikolojik danışmanlar toplumda insanların uyum sağlamasına yardımcı olan profesyonel meslek uzmanları olarak bilinmektedirler. Çünkü psikolojik danışmanlar, danışanlarına danışma sürecinde yaşamış oldukları problemleri tanımasına, bu problemlere yönelik çözüm yollarının üretilmesine ve bu çözüm yollarını günlük yaşamlarında uygulamaları konusunda danışanlarına yardımcı olan profesyonel meslek uzmanları olarak bilinmektedirler (İkiz, 2009; Uslu ve Arı, 2005).

Alanyazın incelendiğinde psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyeleri ile ilgili yapılan çalışmaların da daha çok nicel ve istatistiki araştırmalar olduğu görülmüştür. Dolayısıyla Q metoduna dayalı olan bu çalışma ile psikolojik danışmanların perspektifinden tükenmişlik seviyelerini bilimsel bir bakış açısıyla ortaya koymak ve çözüm önerileri geliştirmek bu çalışmanın en önemli çıktısı olacağı gibi psikolojik danışmanlık alanına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Psikolojik danışmanlar sürekli insanlarla iletişim halinde olan ve insanlara zihinsel olarak hizmet eden bir eğitim sektöründe çalışmaktadırlar. Dolayısıyla öğrencilerle, velilerle, diğer öğretmenlerle ve yöneticilerle sıkı bir iletişim halindedirler. Genel olarak öğrencilerin ve velilerin eğitim-öğretime dair sorunlarını çözümlenmekle ve yönlendirmekle sorumlu olan psikolojik danışmanlar zaman içinde yoğun olarak iş stresi yaşamaktadırlar. Bu stres durumu kontrol edilmez ve kronik bir vakaya dönüşürse, potansiyel olarak mesleki tükenmişlik yaşama olasılıkları vardır. Bu nedenle bu araştırmada Van ilinde görev yapan psikolojik danışmanların yaşamış oldukları mesleki sorunların mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi Q metot yöntemi ile araştırılmıştır.

YÖNTEM

Mesleki tükenmişlik konusunda psikolojik danışman algılarını ortaya koymak için bu çalışmada nitel ve nicel süreçlerde Q metodu kullanılmıştır. Psikoloji ve sosyal bilimler alanında kullanılan Q metodu, nicel ve nitel yöntemlerin güçlü yanlarının kullanıldığı, özel bir bilgisayar yazılımı ile veri analiz sürecinin gerçekleştirildiği bir yöntemdir (Demir ve Kul, 2011). Bu çalışma, nitel araştırma desenlerinden biri olan Olgubilim (fenomenoloji) deseni kapsamında yapılmıştır.

Olgubilim deseni, bireylerin farkında olduğu ancak derin bir anlayışa sahip olmadıkları olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013). Bu çalışmada, teknik olarak Q Metodu kullanılmıştır. Q Metodu, son yıllarda araştırmalarda kullanılan bir yöntemdir (Karasu ve Peker, 2019; Yıldırım, 2017). Q Metodu, kişilerin tutum ve algılarını ölçmekte kullanılan bir analiz türüdür. Q Metodunun temel yaklaşımı, katılımcı görüşlerinin bir dizgi üzerinde negatif ve pozitif aralığında uygun bir şekilde dizilmesidir. Q dizgisi olarak bilinen bu göstergede soldan sağa gidildikçe maddelere katılım oranı artmaktadır. Q dizgisi iki şekilde oluşturulmaktadır: (1) katılımcıların istediği rakamın altına istediği kadar cümle yerleştirebildiği serbest metot ve (2) her sayının altına kaç yargı cümlesinin yerleştirileceğinin araştırmacı tarafından belirlendiği zoraki metot (Demir ve Kul, 2011). Bu çalışmada, psikolojik danışman algılarının tespit edilmesi amacıyla katılımcılardan zoraki metoda uygun olarak bir sıralama yapmaları istenmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma kapsamında psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerinin tespiti için Q metodu kullanılmıştır. Psikoloji ve sosyal bilimler alanında kullanılan Q metodu, nicel ve nitel yöntemlerin güçlü yanlarının kullanıldığı, özel bir bilgisayar yazılımı ile veri analiz sürecinin gerçekleştirildiği bir yöntemdir (Demir ve Kul, 2011).

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubu, Van İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı Van merkez ve ilçelerde bulunan ilkököl, ortaokul, lise ve RAM'larda görev yapmakta olan psikolojik danışmanlar arasından, 10'u kadın ve 10'u erkek olmak üzere toplam 20 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Psikolojik danışmanlar kolay ulaşılabilirlik durum örnekleme yöntemiyle seçilmiştir. Kolay ulaşılabilirlik durum örnekleme araştırma hız verir, daha pratik olmayı sağlar. Çünkü bu yöntemde araştırmacı, yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu araştırmasını yapmak için seçer (Yıldırım ve Şimşek, 2010). Demir ve Kul'a (2011) göre, Q metod çalışmalarında büyük bir katılımcı grubuna ihtiyaç duyulmaz. Dolayısıyla bu çalışma 20 psikolojik danışmanla yürütülmüştür. Örnekleme yer alan katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Psikolojik danışmanlara ait demografik değişkenler

		Birey	%
Cinsiyet	Kadın	10	50
	Erkek	10	50
Yaş	25 ile 30 arası	5	25
	30 ile 35 arası	6	30
	35 ile 40 arası	9	45
Çalışılan Kurum	İlkokul	7	35
	Ortaokul	4	20
	Lise	5	25

	RAM	4	20
Eğitim Düzeyi	Lisans	14	70
	Lisans Üstü	6	30

Tablo 1’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan psikolojik danışmanlardan 10’u (%50) kadın, 10’u (%50) ise erkek olacak şekilde eşit dağılmıştır. Araştırmaya katılan psikolojik danışmanlardan 5 kişi (%25) 25 ile 30 yaş aralığında, 6 kişi (%30) 30 ile 35 yaş aralığında, 9 kişi (%45) 35 ile 40 yaş aralığındadır. Psikolojik danışmanların çalıştıkları kuruma göre 7’si (%35) ilkokulda, 4’ü (%20) ortaokulda, 5’i (%25) lisede ve 4’ü (%20) RAM’da çalıştıklarını belirtmişlerdir. Eğitim düzeyine göre dağılımda 14 kişi (%70) lisans mezunu iken 6 kişi ise (%30) lisan üstü eğitim düzeyine sahip olduğunu belirtmiştir.

Veri Toplama Araçları

Ölçeğin belirlenmesi sürecinde alanyazın taraması ile birlikte, psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerine ilişkin psikolojik danışmanlık alanındaki problemler, uzman görüşleri ve bu konu ile ilgili alanyazın incelenerek ölçme aracına karar verilmiştir. Sonuç olarak araştırma verilerini toplamak üzere Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Envanteri’nin Türkçe’ye uyarlaması İnce ve Şahin (2015) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5’li likert tipinde olup 22 madde ve “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin cronbach Alpha değeri tükenme alt boyutu için 0.88, duyarsızlaşma alt boyutu için 0.78 ve kişisel alt boyutu için 0.74 olarak bulunmuştur. Ayrıca madde toplam korelasyon değerlerinin iyi bir ayırt ediciliğe sahip olduğu belirtilmiştir. Diğer taraftan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen CFI, GFI, AGFI, NFI VE RMSEA değerlerinin de kabul edilebilir uyum düzeylerine sahip olduğu anlaşılmıştır (İnce ve Şahin, 2015). Çalışma kapsamında kullanılacak ölçme aracının maddeleri araştırmacı tarafından Q metot dizaynına uygun şekilde küçük kartlara yazılıp hazır hale getirilmiştir. Daha sonra okullara gidip psikolojik danışmanlardan bu ifadeleri kendilerine verilen bir Q dizgisine yerleştirmeleri şeklinde hazırlanmıştır. Çalışma kapsamında kullanılan ölçme aracı maddeleri aşağıda belirtilmiştir.

İşimden soğuduğumu hissediyorum.

1. İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.
2. Sabah kalktığımda bir gün daha bu isi kaldıramayacağımı düşünüyorum.
3. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.
4. İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.
5. Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.

6. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.
7. Çok şeyler yapabilecek güçteyim.
8. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.
9. Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.
10. İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.
11. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.
12. Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.
13. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.
14. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.

Çalışmada Kullanılan Q- Dizgisi

Hiç Katılmıyorum			Nötr	Tamamen Katılıyorum		
-3	-2	-1	0	1	2	3

Yukarıdaki şekil, araştırmacı tarafından hazırlanan bir Q dizgisidir. Araştırmada kullanılan yargı cümleleri, katılımcılar tarafından dizgi üzerinde yerleştirilmiş ve araştırmacı tarafından kayıt altına alınmıştır.

Veri Toplama Süreci

Anket uygulaması katılımcı psikolojik danışmanlarla yapılan birebir görüşmeler ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin toplanması aşamasında öncelikle alanyazın taramaları ve uzman görüşü neticesinde araştırmacı tarafından geliştirilen ve yargı cümlelerinden oluşan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden 15 madde ayrı bir karta basılarak psikolojik danışmanlara verilmiştir. Q ifadelerini hazırlamak için en elverişli yollardan biri, önce pek çok sayıda ifade hazırlamak daha sonra bu ifadeleri gözden geçirerek sayısını azaltmaktır. Bu süreç bir grup katılımcıya ya da birkaç uzmana ifadelerin açıklık, atlanmış içerik, kapsamlılık, anlam hatası, tekrara düşme, dahil olduğu kategoriye uygunluk, gereksiz olup olmama ve dengeli dağılım gibi ölçütlere göre değerlendirilmesi yoluyla gerçekleştirilebilir (Watts ve Stenner, 2005). Araştırmacının tercihinine ve araştırılan konuya bağlı olarak incelenen konu çeşitli kategorilere

ayrılarak ifadeler hazırlanabilir. İfadeler olumlu, olumsuz ve tarafsız görüşleri içerecek şekilde; kısa ve anlaşılır bir dil ile hazırlanmalıdır. İfadelerin bir araya getirilmesinin ardından, tüm ifadeler araştırılan konu veya kullanılan yöntem konusunda uzman kişilere gönderilir ve ifadelerde atlanmış bir içerik olup olmaması, ifadelerin birbirleriyle örtüşüp örtüşmemesi gibi birtakım ölçütlere dayanarak uzman görüşünün istenmesi tavsiye edilir. Bu aşamadan sonra çalışmada kullanılacak ifadelere son hali verilir; ifadeler kartlara yazılır ve kartlar daha sonradan verileri kaydetmek amacıyla rastgele numaralandırılır (Demir ve Kul, 2011; Watts ve Stenner, 2012; Webler, Danielson ve Tuler, 2009). Psikolojik danışmanlardan öncelikle verilen kartları olumlu, olumsuz ve nötr olarak üç gruba ayırmaları istenmiştir. Sonrasında ise yargı cümlelerini okuyarak uygun gördükleri sayının altına katılma/katılmama derecelerine göre her kutucuğa bir madde gelecek şekilde yerleştirmeleri istenmiştir. Q dizgisi iki şekilde oluşturulabilir; katılımcıların istediği rakamın altına istediği kadar cümle yerleştirebildiği serbest metot ve her sayının altına kaç yargı cümlesinin yerleştirileceğinin araştırmacı tarafından belirlendiği zoraki metot (Demir ve Kul, 2011). Bu çalışmada psikolojik danışman görüşlerinin bir önem sırasına göre tespit edilmesi maksadıyla katılımcılardan zoraki metoda uygun olarak bir sıralama yapmaları istenmiştir. Bu çalışmada işlem her psikolojik danışman için ortalama 15 ila 20 dakika arasında sürmüştür.

Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen verilerin hangi faktör altında toplandığını analiz etmek için PQ Method 2.35 programı kullanılmıştır. Analizde faktör yük değerleri hesaplanarak faktörler, faktörlerdeki yük değerleri, maddelere ilişkin Z değerleri ve maddelerin faktörlerdeki önem sırasına yer verilerek psikolojik danışmanların tükenmişlik konusunda algıları ortaya konulmuştur. Q Metodunda katılımcıların istatistiksel olarak anlamlı faktöre dağıtılmasında " $p < 0.05$ " düzeyinde anlamlılık arandığından formülü (McKeown ve Thomas, 2013) kullanılmıştır. Bu formül yoluyla 15 maddelik psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerinin ölçülmesi için elde edilen "0.098" katılımcıların faktörlere dağıtılmasında ölçüt kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerinin tespit edilmesi için toplanan bulgular incelenirken bir katılımcının herhangi bir faktörle arasındaki korelasyonun .098 veya üzerinde bir değer alması halinde bu katılımcı görüşünün ilgili faktör altında değerlendirilmesi gerekmektedir.

Etik Onay

Bu makalenin verileri 2020 yılından önce toplandığı için etik kurulu izni alınmamıştır. Fakat araştırma "İnsan Araştırmaları Etik Kurul Yönergesi" (İnsanlar üzerinde yapılacak deney, inceleme ve alan araştırmaları ile sınırlıdır) ilkeleri dikkate alınarak yürütülmüştür.

BULGULAR

Tablo 2

Faktör dağılımları

Katılımcı	Kodu	1. faktör	2. faktör
Z	K1	0.6942*	0.4935
Ş	K2	0.5774	0.6439*
E	K3	0.5493	0.7072*
S	K4	0.7898*	0.3855
N	K5	0.9240*	0.2291
Y	K6	0.9470*	0.1452
H	K7	0.4540	0.7624*
F	K8	0.7070*	0.5862
G	K9	0.4950	0.7639*
B	K10	-0.0787	0.9434*
D	K11	0.5290	0.6645*
Ç	K12	0.8476*	0.2584
L	K13	0.6016	0.7226*
A	K14	0.6939*	0.4710
P	K15	0.7704*	0.3768
R	K16	0.3629	0.6456*
T	K17	0.1481	0.5357*
C	K18	0.7923*	0.4595
Ö	K19	0.8816*	0.2292
M	K20	0.6937*	0.5817

Tablo 2 incelendiğinde, psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyeleri iki faktör altında toplandığını anlaşılmaktadır. İki faktöre bakıldığında, 11 katılımcının 1. Faktörde ve 9 katılımcının 2. Faktörde yer aldığı görülmektedir.

Tablo 3

Faktörler arası korelasyon tablosu

	1.Faktör	2. Faktör
1.Faktör	1.0000	0.5676
2. Faktör	0.5676	1.0000

Tablo 3' e göre 1. ve 2. faktör arasında yüksek yönlü bir korelasyon olduğu anlaşılmaktadır. Yüksek korelasyon ise faktörlerin birbirlerine yakın olduğu anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, 1. ve 2. Faktörlerin birbirleriyle belirgin bir şekilde farklılaştığı söylenemez. Yani meslekte tükenmişlik seviyelerine ilişkin psikolojik danışmanların algısı belirgin bir şekilde 2 farklı grup altında yer almayacağı söylenebilir.

Tablo 4

1. Faktör madde önem sıralaması ve Z puanları

Anket Maddesi	Z Puanı
8.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	1.557
7.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1.385
5.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	1.002
13.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	0.882
11.İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	0.681
12.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0.610
15.İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	0.382
10.Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	-0.087
4.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	-0.545
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	-0.552
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	-0.678
9.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	-0.765
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu isi kaldıramayacağımı düşünüyorum.	-1.044
6.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	-1.137
14.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	-1.691

Tablo 4, 1. Faktör altında toplanan “meslekte tükenmişlik seviyelerine ilişkin psikolojik danışman algılarını” yansıtmaktadır. Bu gruptaki psikolojik danışmanların, “Çok şeyler yapabilecek güçteyim” ile “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” maddelerine yüksek oranda katılıyorken, “Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum” ve “Sabah kalktığımda bir gün daha bu isi kaldıramayacağımı düşünüyorum” fikrine katılmadıkları görülmüştür.

Tablo 5.

2. Faktör madde önem sıralaması ve Z puanları

Anket Maddesi	Z Puanı
7.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	1.960
12.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	1.240
13.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	0.835
11.İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	0.698
5.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0.695
6.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	0.621
15.İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	0.068
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	-0.386
8.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	-0.387
14.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	-0.460
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu isi kaldıramayacağımı düşünüyorum.	-0.541
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	-0.629
4.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	-0.650
10.Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	-1.179
9.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	-1.885

Tablo 5, 2. faktör altında toplanan psikolojik danışmanların algılarını yansıtmaktadır. Bu gruptaki psikolojik danışmanların “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” ile “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış

hissederim” maddelerine yüksek oranda katıldıkları diğer taraftan “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil” maddesi ile “Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor” fikrine katılmadıkları görülmüştür.

Tablo 6

Faktörlere göre madde ortalamaları

Anket Maddesi	1. Faktör	2. Faktör
1.İşimden soğuduğumu hissediyorum.	-1	0
2.İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	-1	-1
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu isi kaldıramayacağımı düşünüyorum.	-2	-1
4.Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	0	-2
5.İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	2	1
6.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	-2	1
7.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	2	3
8.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	3	0
9.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil.	-1	-3
10.Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	0	-2
11.İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım.	1	1
12.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim.	1	2
13.Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim.	1	2
14.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	-3	-1
15.İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım.	0	0

Tablo 6, iki faktör açısından maddelerin ortalamalarını göstermektedir. Buna göre, “İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum” (1), “İşim gereği karşılaştığım insanlar ile aramda rahat bir hava yaratırım” (11), “İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşırım” (15) konusunda her iki faktörün aynı ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. “İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum”(5), “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum”(7) ve “Çok şeyler yapabilecek güçteyim”(8) maddeleri, 1. faktördeki psikolojik danışmanlar tarafından daha fazla kabul edilmektedir. Ancak “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum”(7), “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissederim”(12) ile “Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim”(13) maddeleri ise 2. faktördeki psikolojik danışmanlar tarafından daha fazla kabul edilmektedir. Ayrıca, “İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil (9)” maddesi ile “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum (4)” maddelerinin psikolojik danışmanlar tarafından düşük bir düzeyde kabul edildiği görülmüştür.

Tablo 7

Ayırt edici maddeler

Anket maddesi	1.Faktör		2.Faktör	
	Q	Z	Q	Z
8.Çok şeyler yapabilecek güçteyim.	3	1.56*	0	-0.39

7.Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	2	1.39*	3	1.96
12.İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	1	0.61*	2	1.24
10.Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	0	-0.09*	-2	-1.18
9.İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil	-1	-0.77*	-3	-1.88
3.Sabah kalktığımda bir gün daha bu iski kaldıramayacağımı düşünüyorum.	-2	-1.04	-1	-0.54
6.Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum.	-2	-1.14*	1	0.62
14.Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	-3	-1.69*	-1	-0.46

p<.05; (*) p<.01

Tablo 7, iki faktörü birbirinden ayıran maddelere ilişkin Q-Sort değerlerini ve Z puanlarını göstermektedir. Buna göre, 1. Faktörde toplanan psikolojik danışmanların ayırt edici maddeleri incelendiğinde; psikolojik danışmanların “Çok şeyler yapabilecek güçteyim” (8), “Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum” (7), “İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi canlanmış hissediyorum” (12) maddelerine yüksek oranda katıldıkları, diğer taraftan “Yaptığım işten tükendiğimi hissediyorum” (6) ve “Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum” (14) maddelerine katılmadıkları görülmüştür. Q Metodu daha çok grupların tipografilerini ortaya çıkarmak ve verilen bir konu alanında grup üyelerinin fikir birliğine vardığı noktaların da belirlenmesinde kullanılabilir. Dolayısıyla bu çalışmada da gruplarda yer alan psikolojik danışmanlar arasında hem korelasyon düzeyinde hem de (P > 0.005) düzeyinde farklılık görülmediğinden, tartışma kısmı daha çok psikolojik danışmanların fikir birliği çerçevesinde tartışılmamıştır.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Alın yazın incelendiğinde 2000 yılından sonraki süreçte psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri ile ilgili yapılan çalışmaların sayısında artış gözükmektedir. Bu artış psikolojik danışmanların performansını etkileyen faktörlerin belirlenmesi açısından araştırmacıların ilgisini çekmeye başlamıştır. Örneğin alını yazında incelendiğinde, meslek gruplarındaki bireylerin becerileri üzerinde tükenmişlik düzeyinin etkili olduğunu raporlayan araştırmalar mevcuttur (Al-Damarki, 2005; Bolat, 2011; Çoban ve Demir, 2004; Diri ve Kırıl, 2016; Durak ve Seferoğlu, 2017; Güner, Çiçek ve Can, 2014).

Yapılan Q analiz sonuçlarına göre bu çalışmada psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerinin iki faktör altında toplandığı ve bu faktörler arasında yüksek bir korelasyon olduğu görülmüştür. Yüksek korelasyon bulgusu da faktörlerin birbirine yakın olduğu anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, mesleki tükenmişlik seviyelerine ilişkin psikolojik danışmanların algısının belirgin bir şekilde ayrılmadığı görülmektedir. Bu bulguyla aynı paralellikte psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalarda (Seğnemli, 2001; Başören, 2005; Hocaoğlu Özkaya, 2005; Yam, 2018) da yaş, cinsiyet, kıdem, okul türü, eğitim düzeyi, öğrenci sayısı

ve medeni durum gibi demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmüştür. Benzer şekilde başka bir çalışmada (Çelik, 2017) rehber öğretmenlerin yaş, medeni durum, mesleki kıdem, çalıştıkları kurum, haftalık ortalama çalışma saati, hizmet verilen öğrenci sayısı, çalışılan yerleşim yeri ve alınan ücreti yeterli bulup bulmama ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir farklılık görülmez iken, çalışma ortamının fiziki koşullarını yeterli bulup bulmama ve üstlerinden takdir görme durumunun mesleki tükenmişlik düzeylerini etkilediği sonuçları elde edilmiştir.

Tükenmişliği etkileyen en önemli nedenler faktörlere göre farklılıklar göstermesine karşın genel itibariyle ön plana çıkan bazı nedenler tespit edilmiştir. Buna göre 20 psikolojik danışmanla yapılan birebir görüşmeler sonucunda 12 kişinin yaptıkları iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulduklarına inandıkları, 9 kişinin karşılaştıkları insanlara ne olduğunu umursamama yargısına katılmadıkları, 4 kişinin çok şeyler yapabilecek güçte oldukları ve 5 kişinin yolun sonuna geldikleri şeklinde fikir beyan ettikleri görülmüştür. Oysaki, literatürde mesleki anlamda kendilerini verimli gören psikolojik danışmanların kendilerini verimsiz görenlere oranla daha fazla tükenme yaşadıkları tespit edilmiştir (Öztabak, 2018). Benzer şekilde, psikolojik danışmanların mesleği bırakma isteği ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre mesleği bırakmayı düşünen rehber öğretmenler, bırakmayı düşünmeyen rehber öğretmenlere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadıkları görülmüştür (Öztabak, 2018).

Tükenmişlik denilince aklınıza ne geliyor sorusuna genellikle; “meslekte soğuma”, “yorulmak”, “bitkinlik” ve “motivasyonunun kalmaması” şeklinde cevaplar verdikleri görülmüştür. Sizce bir psikolojik danışmanın mesleğindeki en önemli kural ne olmalıdır? sorusuna genellikle; “etik davranma”, “yeterli olma”, “gizlilik”, “etkin dinleme”, “empatik yaklaşım”, “işini severek yapmak” ve “bireysel farklılıklara saygı duymak” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Elde edilen bu bulguyu destekler şekilde iç denetim odağına sahip, öz-yeterlik algısı yüksek, sosyal destek kaynaklarına sahip, işini severek yapan ve mesleki beklenti düzeyi yüksek psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu bulgusu elde edilmiştir (Yam, 2018). Oysaki başka bir çalışmada (Çelik, 2017), rehber öğretmenlerin çalışma ortamlarının fiziki koşullarını yeterli bulup bulmama ve üstlerinden takdir görme durumu ile mesleki tükenmişlik düzeyinin farklılaştığı sonuçları elde edilmiştir. Sonuç olarak yöneticilerden ve meslektaşlarından destek alamamaları, kişisel başarısızlık, psikolojik danışma öz-yeterlik algısının düşük olması, mesleği isteyerek seçememe ve dışsal denetim odağına sahip olma gibi durumlar psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerini negatif etkilemesi beklenmektedir. Oysaki, okul yöneticisi ve öğretmenlerin rehberlik çalışmalarına karşı olumsuz tutumları, rehberlik anlayışına sahip olmamaları, rehberlik çalışmalarına gerekli desteği vermemeleri

rehber öğretmenlerin mesleki çalışmalarını olumsuz etkilemektedir. Araştırma sonuçlarına göre rehber öğretmenlere görev tanımları dışında bulunan ek yükler verilmesi onların profesyonellikleri üzerinde olumsuz etki yaratmakla beraber tükenmişlik yaşamalarına da etki etmektedir (Öztabak, 2018). Bu sonuçlarla paralel olarak Yüksel Şahin'e (2008) göre, PDR hizmetlerinin yeterli düzeyde verilememesinin nedenlerinden birinin de psikolojik danışmanların yönetici ve öğretmenlerin desteğini alamamalarıdır.

Psikolojik danışmanların mesleği isteyerek seçme durumunun tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelendiğinde, psikolojik danışmanların mesleği isteyerek seçmesi ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı, başka bir ifadeyle psikolojik danışmanların mesleği tercih ederken kendi isteğiyle tercih edip etmemesi tükenmişlik düzeyi üzerinden önemli bir etken değildir (Öztabak, 2018). Bu bulguyu destekler şekilde, bu çalışmada psikolojik danışmanların dışsal denetimden çok içsel denetime sahip oldukları görülmektedir. Fakat, elde edilen bulgudan farklı olarak Dolunay (2002) tarafından gerçekleştirilen öğretmenlerin tükenmişlik durumunun incelendiği çalışmada öğretmenlerin mesleği isteyerek seçme durumu ile tükenmişlik arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyini okul yöneticilerinin ve diğer öğretmenlerin mesleğe karşı olumsuz algı ve tutumları da etkilemektedir. Benzer şekilde, literatürde yer alan çalışmalara bakıldığında (Akten, 2007) okul yöneticisi ve öğretmenlerin rehberlik çalışmalarına karşı olumsuz tutumları, rehberlik anlayışına sahip olmamaları, rehberlik çalışmalarına gerekli desteği vermemeleri psikolojik danışmanların mesleki çalışmalarını olumsuz etkilemektedir.

Sonuç olarak bu çalışmada en dikkat çeken nokta psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde dışsal faktörlerin çok etkili olmadığı, tersine kişilik özellikleri, sosyal destek algısı, mesleki beklenti, kendini yeterli görme, etik davranma, empatik yaklaşım, işini severek yapma ve bireysel farklılıklara saygı duyma gibi içsel faktörlerin psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Oysa ki, psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyini, kendi mesleki birikiminin yeterli olmadığına inanmaları ve krize müdahale (intihar, madde kullanımı, cinsel taciz vb.) durumlarıyla başa çıkmaya çalışırken yaşanan zorlanmalar gibi kişisel faktörler de etkilemektedir (Öztabak, 2018). Nitekim alanyazında (Çelik, 2017) rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum, haftalık ortalama çalışma saati, hizmet verilen öğrenci sayısı, çalışılan yerleşim yeri ve alınan ücreti yeterli bulup bulmama ile mesleki tükenmişlik puanları arasında herhangi bir farklılık görülmediği bulguları elde edilmişken, çalışma ortamının fiziki koşullarını yeterli bulup bulmama ve üstlerinden takdir görme durumu ile mesleki tükenmişlik düzeyinin farklılaştığı sonuçları elde edilmiştir.

Psikolojik danışmanların, uygun fiziksel koşullar sağlanmadığında yaptıkları görüşmeler, etkinlik ve uygulamalardan daha az verim elde ettikleri ve bu durumun onların motivasyonlarını

olumsuz etkilediği (Öztabak, 2018), psikolojik danışmanların çalışma ortamının fiziki yapısının, mesleki tükenmişlik düzeyini etkilediği (Çelik, 2017), tükenmişliğin çalışılan ortamdan, memnuniyet durumundan etkilendiği (Dolunay, 2002) şeklinde, çalışılan ortamdan memnuniyet ve tükenme ilişkisi ile ilgili literatürde, elde edilen bulgularla paralel sonuçlar içeren araştırmalar yer almaktadır.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlara göre psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyeleri arasında yüksek bir korelasyon olduğu görülmüştür. Bu sonuç, meslekte tükenmişlik seviyelerine ilişkin psikolojik danışmanların algısının ayrışmadığını göstermektedir. Fakat daha önce yapılmış çalışmalarda bu durumun tam tersi bulgular elde edilmiştir. Ayrıca, bu çalışmada en dikkat çeken nokta psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri üzerinde dışsal faktörlerin çok etkili olmadığı, tersine kişilik özellikleri, sosyal destek algısı, mesleki beklenti, kendini yeterli görme, etik davranma, empatik yaklaşım, işini severek yapma ve bireysel farklılıklara saygı duyma gibi içsel faktörlerin psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olduğu görülmüştür. Literatürde yapılan nicel araştırmalarda ise psikolojik danışmanların tükenmişlik seviyelerini etkileyen dışsal faktörlerin olduğu bulguları mevcuttur. Bu nedenle görüşme, odak grup görüşmesi ve vaka çalışmaları gibi nitel yöntemlerin sürece daha fazla katılarak psikolojik danışmanların tükenmişlik algıları daha iyi anlaşılabilir. Gelecek araştırmalarda psikolojik danışman tükenmişliğini etkileyen ve tükenmişliğin etkilediği farklı değişkenler ele alınarak model geliştirme çalışmaları yapılabilir. Ayrıca farklı illerde görev yapan psikolojik danışmanlarla araştırma sonuçları yeniden test edilebilir. Ya da psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik yaşamalarının nedenleri Türkiye geneli çalışmalarla araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G., Kaner, S., & Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyum ve kişilik*. Nobel Yayınevi.
- Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Trakya Üniversitesi.
- Al-Darmaki, F. R. (2005). Counseling self-efficacy and its relationship to anxiety and problem-solving in United Arab Emirates. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 27(2), 323-335. <https://doi.org/10.1007/s10447-005-3190-6>
- Bahar, E. (2006). *Tükenmişlik sendromu, otel işletmelerinde ön büro çalışanlarında bir uygulama* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Adnan Menderes Üniversitesi.
- Başören, M. (2005). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Zonguldak Karaelmas Üniversitesi.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz yeterlilik ve tükenmişlik ilişkisi: Lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 255-266.
- Çelik, M. (2017). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (Diyarbakır İli Örneği)* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Toros Üniversitesi.
- 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.
- Danielson, S. (2009). Q method and surveys: Three ways to combine Q and R. *Field Methods*, 21(3), 219-237. <https://doi.org/10.1177%2F1525822X09332082>
- Demir, F., & Kul, M. (2011). *Modern bir araştırma yöntemi: Q metodu*. Adalet Yayınevi.
- Demirtaş, H., & Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Anı Yayıncılık.
- Diñç, K. (2008). *Yardım mesleklerinde tükenmişlik sendromu* [Dönem projesi]. Ankara Üniversitesi.
- Diri, M. S., & Kıral, E. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (39), 125-149. <https://doi.org/10.21764/efd.81587>
- Dolunay, A. B. (2002). Keçiören ilçesi "genel liseleri ve teknik- ticaret- meslek liseleri görevli öğretmenlerde tükenmişlik durumu" araştırılması. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55 (1), 51-62. https://doi.org/10.1501/Tipfak_0000000697
- Durak, H. Y., & Seferoğlu, S. S. (2017). Öğretmenlerde tükenmişlik duygusunun çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 37(2), 759-788.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarında mukayesesi ve değerlendirilmesi, *Ege Üniversitesi Akademik Bakış Dergisi*, 2 (1), 37-56.
- Güner, F., Çiçek, H., & Can, A. (2014). Banka çalışanlarının mesleki stres ve tükenmişlik düzeylerinin iş doyum ve yaşam doyum düzeyleri ile ilişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6 (3), 59-76.
- Hocaoğlu, Ö. G. (2005). *Öğretmenlerin kariyer sürecinde yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Çanakkale On-sekiz Mart Üniversitesi.
- İkiz, F. E. (2009). İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların empati düzeylerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 8(2), 346-356.
- İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(2), 25-43.

- İnce, N. B., & Şahin, A. E, (2015). Maslach Tükenmişlik Envanteri-Eğitimci Formu'nu Türkçeye uyarlama çalışması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2), 385-399. <https://doi.org/10.21031/epod.97301>
- Jackson, S. A. (2000). Referrals to the school counselor: A qualitative study. *Professional School Counseling*, 3(4), 277.
- Karasu, M., & Peker, M. (2019). Q Yöntemi: Tarihi, kuramı ve uygulaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 22(43), 28-39. <https://doi.org/10.31828/tpy1301996120181122m000003>
- Kepçeoğlu, M. (1999). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. (12. Basım). Alkım Yayınevi.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yayınlanmış doktora tezi]. Niğde Üniversitesi.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- MEB. (2001). Rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği. *Tebliğler Dergisi*, 2524.
- Öztabak, M. Ü. (2018). Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı demografik değişkenlere ve faktörlere göre incelenmesi. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, (12), 171-222. <https://doi.org/10.16947/fsmia.502230>
- Sarıkaya, P. (2007). *Tükenmişlik sendromunun kişilik özelliklerinden denetim odağı ile ilişkisi ve bir uygulama* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Seğnemli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Tuzgöl Dost, M., & Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(23), 389-407.
- Uslu, M., & Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509-519.
- Watts, S., & Stenner, P. (2005). Doing Q methodology: Theory, method and interpretation. *Qualitative Research in Psychology*, 2(1), 67-91. <https://doi.org/10.1191/1478088705qp022oa>
- Watts, S., & Stenner, P. (2012). *Doing Q methodological research: Theory, method & interpretation*. Sage Publications. 69-90. <https://dx.doi.org/10.4135/9781446251911.n4>
- Yam, F. C. (2018). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu, mesleki memnuniyet düzeyleri ve psikolojik danışma öz-yeterlikleri: Türkiye'de yapılmış araştırmaların incelenmesi. *Akademik Başarı Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 70, 110-131.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2010). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8.baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (9. Baskı). Pegem Akademi.
- Yıldırım, İ. (2017). Eğitimin oyunlaştırılmasına ilişkin öğrenci algıları: Bir Q metodu analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42(191), 235-246. <http://dx.doi.org/10.15390/EB.2017.6970>
- Yüksel Şahin, F. (2008). Ortaöğretimdeki öğrenci görüşlerine göre psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin değerlendirilmesi: *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi* 5(2), 1-26.
- Yüksel, K., Diken, İ. H., Aksoy, V., & Karaaslan Ö. (2012). Rehber öğretmen adaylarının özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz-yeterlik algıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 137-148.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

Psychological counselors work in an educational sector that is constantly in touch with people and mentally serves people. Therefore, he is in strict communication with students, parents, other teachers and administrators. In general, psychological counselors who are responsible for solving and directing the problems of students and parents related to education and training experience intense work stress over time. If this stress condition is not controlled and turns into a chronic case, they are potentially likely to experience occupational burnout. Therefore, in our research, the professional problems experienced by psychological counselors working in Van province were investigated at the level of professional burnout using the Q method method.

The purpose of this research is to investigate the burnout levels of psychological counselors. The study was conducted with 20 psychological counselors, 10 of whom were women and 10 of whom were men, working in the Van provincial center. The research is a mixed method study in which quantitative and qualitative approaches are used together. The quantitative dimension of the study was based on the Q Method used to determine the points where psychological counselors have a consensus or disagreement on any issue.

When the literature was examined, it was seen that there were few studies conducted on burnout levels of psychological counselors and that the existing studies were more quantitative and statistical studies. Therefore, the Q method, which is based on the levels of burnout with a scientific perspective and from the perspective of counselors this study was to develop solution proposals cream as it would be the most important output of this study is considered to contribute to the field of psychological counseling.

Method

The aim of this research is to investigate the burnout levels of psychological counselors. A total of 20 psychological counselors, 10 female and 10 male, participated in the study voluntarily in the city center of Van. The research is a mixed method study in which both quantitative and qualitative research approaches are used together. The quantitative dimension of the study is based on the Q Method, which is used to determine the points where psychological counselors agree or disagree on a subject. In this direction, the Maslach Burnout Inventory, which is available in the literature, was used.

In this study conducted with the Q method, the data were analyzed using the "PQ Method 2.35" program to determine which factors were collected. Here, factor load values were calculated and the values obtained by basic component analysis were based on the 2.58" statistical

significance formula. Thus, possible rotations were performed until the factor load values of each participant were statistically significant. Accordingly, psychological counselors' perceptions of burnout were revealed by including factors, load values in factors, Z values of items and the order of importance of items in factors.

Results

As a result, it has been observed that external factors are not very effective on the burnout levels of psychological counselors, which is the most noticeable point in this study. On the contrary, personality traits, perception of social support, professional expectations, self-sufficient vision, behaving ethically, empathetic approach, making, making love, and respect for individual differences, such as intrinsic factors on the level of burnout are found to be effective counselors. On the other hand, it is also seen that the research on burnout in the literature is quantitative and cross-sectional. By participating in the process of qualitative methods such as interviews, focus group interviews and case studies, the burnout and academic satisfaction perceptions of psychological counselors can be better understood.

Discussion & Conclusion

According to the results of the Q analysis, it is seen that the burnout levels of psychological counselors are collected under two factors in our study. It is understood that there is a high correlation between these factors. A high correlation finding also means that the factors are close to each other. In this regard, we can say that the perception of psychological counselors regarding the levels of burnout in the profession does not diverge significantly under different groups. In parallel, it is seen that a study examining the burnout levels of psychological counselors is usually conducted on variables such as age, gender, seniority, school type, education level, number of students and marital status. When this study is examined, burnout levels of psychological counselors do not differ according to demographic variables (Yam, 2018). Similarly, in another study (Çelik, 2017) öğretmenlerinyas range of contacts, marital status, occupational seniority of their institution of employment, average weekly working hours, the number of students who are given the service, the pay and professional burnout scores between the studied settlements and find me enough to find and there were no significant differences, while not, it has been concluded that whether or not the physical conditions of the working environment are sufficient and the status of appreciation from superiors affects the levels of professional burnout.

What do you think should be the most important rule in the profession of a psychological counselor? it has been seen that they usually answer the question in the form of behaving ethically, being adequate, confidentiality, listening effectively, empathetic approach, doing their job with love and respecting individual differences. In support of this finding, it was found that burnout

levels of psychological consultants who have an internal audit focus, a high perception of self-efficacy, have social support resources, do their job with love and have a high professional expectation level are low (Yam, 2018). However, expected in the opposite case, they are not getting support from managers and colleagues, personal failure, counseling self-efficacy perception is low, having to choose the focus of the audit profession willingly and external situations such as negative affect burnout levels of counselors is expected. According to this result, which we have reached in our study, we can say that psychological counselors have more internal control than external control. As a result, it has been observed that external factors are not very effective on the burnout levels of psychological counselors, which is the most noticeable point in this study. On the contrary, personality traits, perception of social support, professional expectations, self-sufficient vision, behaving ethically, empathetic approach, making, making love, and respect for individual differences, such as intrinsic factors on the level of burnout are found to be effective counselors.