



**T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü**



**KIRILGAN GRUPLAR İLE ÇALIŞAN OKUL PSİKOLOJİK  
DANIŞMANLARININ MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN  
İNCELENMESİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**HAZAL TURUNÇ BAŞKAN**

**EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI**

İzmir

Ekim, 2024

T.C.  
EGE ÜNİVERSİTESİ  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü

KIRILGAN GRUPLAR İLE ÇALIŞAN OKUL PSİKOLOJİK  
DANIŞMANLARININ MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN  
İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Hazal Turunç BAŞKAN

Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Dilek Yelda KAĞNICI

Jüri Üyeleri  
Doç. Dr. Burcu PAMUKÇU KARASU  
Doç. Dr. Yağmur SOYLU

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Programı

İzmir  
Ekim, 2024

**EGE ÜNİVERSİTESİ EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**ETİK KURALLARA UYGUNLUK BEYANI**

Ege Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili hükümleri gereğince Yüksek Lisans Tezi olarak hazırladığım “*Kırılgan Gruplar ile Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*” isimli bu tez çalışmasının tüm çıktı, doküman, bilgi ve belgelerini bizzat ve bu tez çalışması doğrultusunda ulaştığımı beyan ederim. Tez çalışmasıyla ulaşılamayan tüm bilgi ve yorumlara atıfta bulunmuş ve bunları kaynakçada kurallarına uygun olarak belirtmiş bulunmaktayım. Tez çalışması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici herhangi bir davranışta bulunmadığımı, tezimin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya diğer bir üniversitede başka bir tez çalışması içinde sunmadığımı ifade ederim. Tezimin tasarlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarda bilimsel etik kurallarına uygun davrandığımı ve aksi bir durumun oluşması halinde her türlü yasal sonucu kabul edeceğimi beyan ederim.

Hazal Turunç BAŞKAN



EGE ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Tez Savunma Sınavı Jüri Tutanağı

006 – Enstitü Yönetim Kurulu’nun 05/05/2023 tarihli – 16/17 sayılı kararı.



|                   |                                                                                    |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Öğrencinin</b> |                                                                                    |
| Adı Soyadı        | Hazal Turunç BAŞKAN                                                                |
| Numarası          | 94220000126                                                                        |
| Anabilim Dalı     | Eğitim Bilimleri                                                                   |
| Programı          | Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı                                     |
| Derecesi          | <input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora |

|                              |                                                                                                      |
|------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tezin</b>                 |                                                                                                      |
| Türkçe Başlığı               | Kırılgan Gruplar ile Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” |
| İngilizce Başlığı            | Investigating Job Satisfaction Levels of School Counselors Working with Vulnerable Groups            |
| Başlığında Değişiklik Varsa* |                                                                                                      |
| Yeni Türkçe Başlığı          |                                                                                                      |
| Yeni İngilizce Başlığı       |                                                                                                      |
| Tez Danışmanı                | Prof. Dr. D. Yelda KAĞNICI                                                                           |

|                                                                        |                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tez Savunma Sınavının</b>                                           |                                                                                 |
| Tarihi                                                                 | 25.10.2024                                                                      |
| Saati                                                                  | 10.00                                                                           |
| Yapılış Biçimi                                                         | <input checked="" type="checkbox"/> Yüz Yüze <input type="checkbox"/> Çevrimiçi |
| (Enstitü Yönetim Kurulu’nun .../.../20 tarih ve .../... sayılı kararı) |                                                                                 |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>Ön Karar</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                  |
| Ege Üniversitesi Lisansüstü Eğitim – Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca; Jüri üyeleri tarafından hazırlanan ve ekte sunulan kişisel raporlar, intihal yazılım programında belirlenen “Benzerlik Kapsamlı Raporu” incelenmiş, ayrıntılı şekilde tartışılmış ve adayın tez savunma sınavına alınıp alınmayacağı ile ilgili olarak oybirliği / oyçokluğu ile aşağıdaki karar alınmıştır.                     |                                                  |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Savunma sınavına girmesi uygundur.               |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Savunma sınavına girmesi <u>uygun değildir</u> . |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | İntihal vardır.                                  |
| Yukarıdaki kararınız “İntihal vardır” şeklinde ise, Ege Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği’nin Madde 8’in 4. bendinde belirtilen; “Rapordaki verilerde gerçek intihalin tespiti halinde gerekçesi ile birlikte karar verilmek üzere tez enstitü yönetim kuruluna gönderilir” maddesi gereği “Son Kararınız” olarak değerlendirileceğinden aşağıdaki “Son Karar” alanında bir işaretlemede bulunmayınız. |                                                  |
| Değerli jüri üyemiz, kararınızın gerekçelerini yazmanızı rica ederiz. [ ]                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                  |

|                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Son Karar</b>                                                                                                                                                                                           |                                                                                                     |
| Yukarıda verilen ön kararın “tezin savunulabileceği” yönünde olması itibarıyla aday tez savunma sınavına alınmış ve sonuçta teze ilgili olarak oybirliği / oyçokluğu ile aşağıdaki nihai karar alınmıştır: |                                                                                                     |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                   | Başarılıdır (Kabul)                                                                                 |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                   | Başarısızdır (Ret)                                                                                  |
| <input type="checkbox"/>                                                                                                                                                                                   | Düzeltilmelidir (Tezli yüksek lisans için en çok 3 ay, Doktora için en çok 6 düzeltme verilebilir.) |
| Değerli jüri üyelerimiz kararınız özellikle “Başarısızdır (Ret)” ya da “Düzeltilmelidir” şeklinde ise, bu kutucuğa kararınızın alınma biçiminin ayrıntısı ile gerekçelerini yazmanızı                      |                                                                                                     |

rica ederiz. [ ]

|                                                                            |                                                                                                           |      |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Jüri Başkanı**</b><br><b>Üniversite</b><br><b>Anabilim / Bilim Dalı</b> | Prof. Dr. D. Yelda KAGNICI<br>Ege Üniversitesi<br>Eğitim Bilimleri/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık    | İmza |
| <b>Jüri Üyesi</b><br><b>Üniversite</b><br><b>Anabilim / Bilim Dalı</b>     | Doç. Dr. Burcu PAMUKÇU KARASU<br>Ege Üniversitesi<br>Eğitim Bilimleri/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık | İmza |
| <b>Jüri Üyesi</b><br><b>Üniversite</b><br><b>Anabilim / Bilim Dalı</b>     | Doç. Dr. Yağmur SOYLU<br>Dokuz Eylül Üniversitesi<br>Eğitim Bilimleri/Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık | İmza |
| <b>Jüri Üyesi</b><br><b>Üniversite</b><br><b>Anabilim / Bilim Dalı</b>     |                                                                                                           | İmza |
| <b>Jüri Üyesi</b><br><b>Üniversite</b><br><b>Anabilim / Bilim Dalı</b>     |                                                                                                           | İmza |

## TEŞEKKÜR

Öncelikle yüksek lisans eğitimim boyunca ve bu çalışmanın yürütüldüğü süreç boyunca bana destek veren, her an ulaşılabilir olan, bilgilerinden faydalandığım, sıcak, içten ve nazik yaklaşımı ile beni rahatlatan ve her zaman motive eden değerli danışmanım Prof. Dr. Dilek Yelda KAĞNICI'ya tüm içtenliğimle teşekkürlerimi sunarım.

Tez Jüri üyelerim olan Doç Dr. Burcu PAMUKÇU KARASU ve Doç. Dr. Yağmur SOYLU'ya tez çalışmama katkıları, geliştirici ve yapıcı geribildirimleri için teşekkürlerimi sunarım.

Her koşulda yanımda olan, bana inanan, beni destekleyen, varlıkları ile bana güç veren hayatımın ilk ve en değerli öğretmenleri canım annem Hatice BAŞKAN ve babam Hasan BAŞKAN'a teşekkür ederim.

Uzun yıllardır bana arkadaş, dost olan her zaman motive eden, hayallerimi destekleyen ne zaman yardıma ihtiyacım olsa bana kucak açan canım arkadaşım Gizem ERZİNCANLI'ya teşekkür ederim.

Son olarak bu çalışmaya katılan ve öğrencilerin ruhlarına dokunan tüm meslektaşlarıma içtenlikle teşekkür ederim.

## TABLÖLAR DİZİNİ

|                                                                                                                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1. Merhamet Yorgunluğu Belirtileri .....                                                                                                                          | 48 |
| Tablo 2. Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılım.....                                                                                                                   | 74 |
| Tablo 3. Ölçek Puanlarına Göre Betimsel İstatistik Tablosu .....                                                                                                        | 80 |
| Tablo 4. Merhamet yorgunluğu, sosyal adalet tutumu ve mesleki doyum arasındaki<br>pearson korelasyon tablosu .....                                                      | 82 |
| Tablo 5. Çoklu Bağlantı Problemi Tablosu.....                                                                                                                           | 84 |
| Tablo 6. Bağımsız Değişkenlerin Alt Boyutlarının Birlikte Bağımlı Değişkeni Ne<br>Düzeyde Yordadığını Gösteren R <sup>2</sup> Değeri ve Varyans Analizi Sonuçları ..... | 85 |
| Tablo 7. Regresyon Tablosu.....                                                                                                                                         | 85 |



## ŞEKİL LİSTESİ

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Şekil 1. Maslow‘ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....        | 35 |
| Şekil 2. Merhamet Yorgunluğu Modeli(Figley,2002) ..... | 45 |



## İÇİNDEKİLER

|                                                                  |      |
|------------------------------------------------------------------|------|
| TEŞEKKÜR.....                                                    | vi   |
| İÇİNDEKİLER.....                                                 | ix   |
| ÖZET.....                                                        | xii  |
| ABSTRACT .....                                                   | xiii |
| GİRİŞ.....                                                       | 1    |
| 1.1. Problem Cümlesi .....                                       | 7    |
| 1.2. Alt Problemler .....                                        | 7    |
| 1.3. Sayıtlar .....                                              | 8    |
| 1.4. Sınırlılıklar .....                                         | 8    |
| 1.5. Tanımlar .....                                              | 9    |
| 1.6. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....                        | 9    |
| İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR .....                               | 12   |
| 2.1. Kırılgan Gruplar .....                                      | 12   |
| 2.1.1. Mülteci Öğrenciler .....                                  | 14   |
| 2.1.2.Özel Eğitime İhtiyaç Duyan Öğrenciler .....                | 16   |
| 2.1.3.Mevsimlik İşçi Çalışan Öğrenciler .....                    | 17   |
| 2.1.4.Maddi Yetersizlik Yaşayan Öğrenciler .....                 | 20   |
| 2.1.5.Şiddete Maruz Kalan Öğrenciler .....                       | 21   |
| 2.1.6.Suçla Sürüklenen Öğrenciler .....                          | 23   |
| 2.1.7. Kırılgan Gruplar İle Çalışan Psikolojik Danışmanlar ..... | 25   |
| 2.2.Mesleki Doyum .....                                          | 26   |
| 2.2.1.Mesleki Doyumun Tanımı ve Önemi .....                      | 26   |
| 2.2.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Unsurlar .....                   | 29   |
| 2.2.3. Mesleki Doyum Kuramları.....                              | 33   |
| 2.2.3.1. İçerik Kuramları .....                                  | 34   |
| 2.2.3.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı.....          | 34   |
| 2.2.3.1.2. Herzberg'in çift faktör kuramı.....                   | 36   |
| 2.2.3.1.3. McClelland'ın "başarı ihtiyacı teorisi" .....         | 37   |
| 2.2.3.1.4. Alderfer'in "Erg Kuramı" .....                        | 39   |
| 2.2.3.2.Süreç Kuramları.....                                     | 39   |
| 2.2.3.2.1. Vroom'un beklenti kuramı.....                         | 39   |
| 2.2.3.2.2. Adams'ın eşitlik kuramı .....                         | 41   |
| 2.2.3.2.3. Locke'un "amaç kuramı" .....                          | 42   |
| 2.3. Merhamet Yorgunluğu Kavramı .....                           | 42   |

|                                                                                                                                |            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.3.1. Merhamet Yorgunluğu Modeli .....                                                                                        | 45         |
| 2.3.2. Merhamet Yorgunluğunun İşaretleri .....                                                                                 | 47         |
| 2.3.3. Merhamet Yorgunluğunun Önlenmesi .....                                                                                  | 49         |
| <b>2.4. Sosyal Adalet Tutumu .....</b>                                                                                         | <b>50</b>  |
| 2.4.1. Psikolojik Danışmada Sosyal Adalet .....                                                                                | 53         |
| 2.4.2. Eğitim ve Sosyal Adalet .....                                                                                           | 57         |
| 2.4.3. Okul Psikolojik Danışmanının Sosyal Adalet Rolü .....                                                                   | 59         |
| <b>2.5. İlgili Araştırmalar .....</b>                                                                                          | <b>62</b>  |
| 2.5.1. Yurt Dışında Gerçekleştirilen Araştırmalar .....                                                                        | 62         |
| 2.5.2. Yurt İçinde Gerçekleştirilen Araştırmalar .....                                                                         | 68         |
| <b>YÖNTEM .....</b>                                                                                                            | <b>73</b>  |
| 3.1. Araştırma Deseni .....                                                                                                    | 73         |
| 3.2. Evren ve Örneklem .....                                                                                                   | 73         |
| 3.3. Veri Toplama Araçları .....                                                                                               | 75         |
| 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu .....                                                                                               | 75         |
| 3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği .....                                                                                              | 75         |
| 3.3.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği .....                                                                             | 76         |
| 3.3.4. Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği .....                                                                                       | 77         |
| 3.4. Verilerin Elde Edilmesi .....                                                                                             | 78         |
| 3.5. Verilerin Analizi .....                                                                                                   | 78         |
| <b>BULGULAR .....</b>                                                                                                          | <b>79</b>  |
| 4.1. Betimsel İstatistikler .....                                                                                              | 79         |
| 4.2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular .....                                                          | 81         |
| 4.3. Kırılgan Gruplarla Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular ..... | 83         |
| <b>TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>                                                                                        | <b>87</b>  |
| 5.1. Tartışma .....                                                                                                            | 87         |
| 5.1.1. Merhamet Yorgunluğunun Mesleki Doyumu Yordamasına Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması .....                     | 87         |
| 5.1.2. Sosyal Adalet Tutumunun Mesleki Doyumu Yordamasına Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması .....                    | 90         |
| 5.2. Sonuç .....                                                                                                               | 93         |
| 5.3. Öneriler .....                                                                                                            | 95         |
| 5.3.1. Araştırmacılar için öneriler .....                                                                                      | 95         |
| 5.3.2. Uygulayıcılar için öneriler .....                                                                                       | 96         |
| <b>KAYNAKÇA .....</b>                                                                                                          | <b>97</b>  |
| <b>EKLER .....</b>                                                                                                             | <b>123</b> |

|                                                                    |            |
|--------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>EK-1 Kişisel Bilgi Formu.....</b>                               | <b>123</b> |
| <b>Ek-2 Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği.....</b>                       | <b>125</b> |
| <b>Ek-4 Mesleki Doyum Ölçeği .....</b>                             | <b>127</b> |
| <b>Ek-5 Mesleki Doyum Ölçeği- İzin Formu .....</b>                 | <b>128</b> |
| <b>Ek-6 Sosyal Adalet Tutum Ölçeği İzin Formu.....</b>             | <b>129</b> |
| <b>Ek-7 Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği- İzin Formu.....</b> | <b>130</b> |



## ÖZET

Bu çalışmanın amacı merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumunun kırılğan gruplarla çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini ne ölçüde yordadığını incelemektir. Çalışmaya Diyarbakır ilinin Bağlar, Yenişehir, Sur ve Kayapınar merkez ilçelerindeki devlet okullarında çalışan 200 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Çalışmada “Kişisel Bilgi Formu”, “Mesleki Doyum Ölçeği”, “Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği” ve “Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma bitiminde ulaşılan veriler SPSS 22 paket programı kullanılarak çoklu doğrusal regresyon analizi teknikleri ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre sosyal adalet tutumu ve merhamet yorgunluğu bağımsız değişkenleri birlikte kırılğan gruplarla çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerininin %64’ünü açıklamaktadır. Merhamet yorgunluğunun alt boyutları olan mesleki tatmin ve tükenmişlik alt boyutlarının mesleki doyum düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı, ancak eş doyum yorgunluğunun yordamadığı ve sosyal adalet tutumunun alt boyutları olan sosyal adaletle yönelik tutum, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol ve davranış sergileme eğiliminin mesleki doyum düzeyini yordamadığı görülmüştür. Çalışma sonucunda ulaşılan sonuçlar alanyazın çerçevesinde tartışılmış, yorumlanmış ve ulaşılan sonuçlara tavsiyelerde bulunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Kırılğan Gruplar, Merhamet Yorgunluğu, Mesleki Doyum Sosyal Adalet.

## ABSTRACT

This study aims to examine the professional satisfaction levels of school counselors working with vulnerable groups according to their compassion fatigue and social justice attitudes. 200 school psychological counselors working in public schools in Diyarbakır province participated in the research. The research utilized the "Personal Information Form", "Job Satisfaction Scale", "Quality of Life Scale for Employees" and "Social Justice Attitude Scale" to survey 200 school counselor. The data was analyzed using multiple linear regression analysis techniques using the SPSS 22 package program.

According to the analysis results, it was seen that the sub-dimensions of social justice attitude, which are attitude towards social justice, subjective norms, perceived behavioral control and tendency to exhibit behavior, did not predict the level of job satisfaction, the sub-dimensions of compassion fatigue, which are job satisfaction and burnout, significantly predicted the level of job satisfaction, but empathy fatigue did not. The results obtained from the study were discussed and interpreted within the scope of the literature and suggestions were made for the results reached.

**Key Words:** Compassion Fatigue, Professional Satisfaction, Social Justice, Vulnerable Groups.

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Türk Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Derneği (2014) tanımına göre, psikolojik danışma ve rehberlik, bireylerin ve toplumun psikolojik sağlıklarını güçlendirmeyi içeren, bireylerin kendilerini gerçekleştirebilmeleri için gereklilikleri belirlemelerine, potansiyellerini en üst düzeye çıkarmalarına yardımcı olan, bireylerin kendilerini gerçekleştirme süreçlerinde, özellikle akademik, kişisel ve mesleki alanlarda daha sağlıklı kararlar alabilmelerini sağlayan ve buna yönelik hizmet sunan önleyici bir meslek alanıdır (Gülmüş, 2021).

Psikolojik danışma sürecinin verimli olarak gerçekleştirilebilmesi için, psikolojik danışmanın birtakım niteliklerle donatılmış olması gerekmektedir. Etkili psikolojik danışman, kişiler arası yeterlilikler ve kuramsal yeterliliklerini dengeleyebilen, bilimsel ve kişisel yeterliliklerini bütünleştirebilen kişidir (Carkhuff, 2014). Etkili bir psikolojik danışma için en temel etken iyi bir terapötik ilişkinin kurulmasıdır. İyi bir terapötik ilişki için psikolojik danışman ve danışan arasında güven bağının kurulması çok önemlidir. Psikolojik danışman, danışanı duygusal, bilişsel ve davranışsal bir bütün halinde değerlendirmekte ve anlamaya çalışmaktadır. Dumont (1986) ve Taylor (1989), bu bütünü etkileyen başka bir önemli faktörün de danışanın kültürel yapısı olduğunu belirtmişlerdir, çünkü insan toplumun bir parçasıdır. Psikolojik danışmanın amacına ulaşabilmesi için danışanın kültürel yapısını ve temel yapılarını bilmek önemlidir (Büyükşahin Çevik, 2014).

İnsanın duygu, düşünce ve davranışlarıyla ilgilenen psikolojik danışma alanında danışanı kültüründen bağımsız değerlendirmek mümkün değildir. Kağıtçıbaşı'na (2000) göre de insan gelişimi kültürel bağlamdan bağımsız olamamaktadır ve her insan bulunduğu kültürden etkilenerek davranışlar sergilemektedir. Bu nedenle insan davranışlarını daha iyi anlamlandırabilmek ve danışanlara etkili müdahaleler sunabilmek için bireyin içinde bulunduğu kültürel yapıyı göz önünde bulundurmak gerekir. Psikolojik danışma sürecinde, psikolojik danışmanın ve danışanın kültürel arka planları da sürecin dikkat edilmesi gereken bir parçasıdır (Bektaş, 2006). Hem psikolojik danışman hem de danışan psikolojik danışma sürecine kendi kültürel yapısından öğeler getirmektedir. Psikolojik danışman her ne kadar süreç içinde objektif olmaya özen gösterse de insan olmanın doğal bir sonucu olarak psikolojik danışma sürecinde kendi kültürel geçmişlerini ve

kişisel değerlerini farklı şekillerde yansıtmaktadır. Danışanın da psikolojik danışma sürecine yansıttığı kültürel değerler bulunmaktadır. Yaşanılan kültüre göre danışanın kendini ifade etme şekli, kendini açma düzeyi, bir davranışın sorun olarak algılanıp algılanmaması gibi birçok şey değişebilmektedir. Kağnıcı'ya (2019) göre psikolojik danışmanlar kültürün psikolojik danışma sürecindeki önemini fark etmeli ve psikolojik danışma sürecinde problemi değerlendirme şeklini, uygulayacakları teknikleri ve yöntemleri kültüre uygun bir biçimde düzenlemelidirler (Akalin ve Türküm, 2021).

Çok Kültürlü Psikolojik Danışman Yeterlilikleri (MCC), 1992 yılında Sue, Arredondo ve McDavis tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik danışmanların, psikologların ve diğer ruh sağlığı profesyonellerinin kültürel olarak farklı danışanların, grupların ve toplulukların ihtiyaçlarını ele almalarına yardımcı olmuştur. Psikolojik danışmanlar, bireylerin çeşitliliğini kabul ederek danışanlarla ve topluluklarla çalışırken daha bağlamsal bir yaklaşım benimsemenin önemli olduğunu fark etmişlerdir. Toplum çeşitlendikçe ve geliştikçe, psikolojik danışmanlar, kültürel olarak farklı özellikteki danışanların ihtiyaçlarını, ruh sağlığını ve genel iyi oluşlarını iyileştirmek için, çok kültürlü psikolojik danışma yeterliliklerini geliştirmelidir (Ratss, Singh, Nassar-McMillan, Butler, Rafferty ve McCullough, 2016).

Psikolojik danışmanlar birçok farklı alanda çalışmaktadır. Bu alanlardan birisi de eğitim ortamı olan okullardır. Okul psikolojik danışmanları, öğrencilerin akademik ve kişisel gelişimlerini teşvik eden, okul içerisindeki faaliyetlerden verimli bir şekilde yararlanabilmeleri ve okul ortamında sağlıklı bir gelişim süreci gerçekleştirmelerini sağlayan planlı, programlı ve örgütlenmiş biçimde hizmet veren kişilerdir. Kültüre duyarlı yaklaşım, okul psikolojik danışmanlarının mesleki kimliği ve yetkinliği için de üzerinde durulması gereken bir husustur. Okul psikolojik danışmanı, öğrenciye faydalı ve etkili bir psikolojik danışma hizmeti sunabilmek için kültürden kaynaklı farklılıkları kavrayabilmeli ve farklı kültürel öğelerin etkisini anlayabilmelidir (Doğan, 2005; akt. Gülmüş, 2021).

Çeşitlilik ve çok kültürlülük günümüz dünyasının bir gerçeği olduğundan okullarda çalışan psikolojik danışmanların farklı öğrenci popülasyonları ile çalışabilmeye hazırlıklı olması kritik bir öneme sahiptir. Bu çeşitli öğrenci popülasyonları; etnik köken, dil, cinsiyet, engel durumu, sosyoekonomik düzey gibi

çeşitli değişkenlere göre farklılaşmaktadır. Okul psikolojik danışmanlığı, genellikle öğrencilere akademik, sosyal ve mesleki açıdan yardım sunmakla ön plana çıksa da aynı zamanda önyargılı ve eşitlikçi olmayan sistem ve politikalardan olumsuz etkilenen çeşitli dezavantajlara sahip öğrencilere yardım hizmeti sunma sosyal adalet ve savunuculuk merceğinden sosyal eşitsizliklerle mücadele etme görev ve sorumluluğu da bulunmaktadır (Atkins ve Oglesby, 2018).

Toplumda bazı gruplar; kadınlar, yoksul bireyler, engelli bireyler, göç deneyimi yaşamış bireyler ya da azınlık grupta olan bireyler diğer kişilere göre sosyal hayat içerisinde daha dezavantajlı konumda bulunmaktadırlar. Bu dezavantajlı konumda bulunan bireyler kırılabilir gruplar olarak da tanımlanabilmektedir (Güloğlu, Güven Çepni, 2022). Kırılabilirlik olarak kullanılan kelimenin, Latince kökenli *vulnus* kelimesi ve İngilizce eşdeğeri olan *savunmasızlık* kelimesine benzer şekilde Türkçeye “kırılabilirlik” olarak geçtiği görülmektedir. Ayrıca, kavramın betimlemek istediği durum ve insanları ifade etmek için “örselebilirlik” veya “savunmasızlık” kelimelerinin de benzer şekilde kullanıldığı görülmektedir (Çelik,2020).

Kırılabilirlik genellikle bir dezavantajlı durumu incelemektedir ve bu açıdan bazı grupları ve bu gruplara mensup kişileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Kırılabilir gruplar insan popülasyonu içerisinde daha titiz ve özenli ele alınması gereken bir grubu ifade etmektedir. Yaş, cinsiyet, etnik köken ve azınlık popülasyona dâhil olma, fiziksel ve ruhsal sağlığı yitirmiş olma ve özgürlüğün kısıtlanmış olma gibi durumlar uluslararası insan hakları hukuku açısından kırılabilirlikle bağdaştırılan durumlar olarak sıralanmıştır (Morawa, 2010). Kırılabilir gruplar, sadece etnik köken, göçmenlik, engellilik, yoksulluk, yaş ve cinsiyet gibi durumlarla sınırlı olmayan aynı zamanda genel nüfusa göre daha yüksek sosyal dışlanma, ayrımcılık ve şiddet riski taşıyan gruplar olarak da tanımlanmaktadır (Kuran ve diğ., 2020).

Çeşitli kültürel inanç ve değerlere sahip bireylerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının çokkültürlü psikolojik danışma yeterliklerinin mesleki verimliliği önemli ölçüde etkilediği düşünülmektedir (Gülmüş, 2021). Mesleki verimliliğin artması mesleki doyumu da arttıran önemli bir etkidir. İnsanların yaşamları boyunca kendilerinden gerçekleştirmeleri beklenen gelişim görevleri vardır. Gelişim görevleri içerisinde en önemlilerinden birisi de kuşkusuz meslek seçimleridir.

Bireyler hayatlarının büyük bir çoğunluğunu seçtikleri meslekte zaman harcayarak geçirmektedirler. Dolayısıyla mesleklerinin maddi getirileri kadar psikolojik getirileri de önemli hale gelmekte ve yaşamlarına etki etmektedir. Bu nedenle mesleki doyum da insanların yaşamlarında büyük bir yer tutmakta ve yaşam doyumlarını etkilemektedir. Mesleki doyum, kişinin işinin gereksinimlerini yerine getirmesi ve var olan şartlara uyum sağlaması, yaptığı işten dolayı memnun hissetmesidir. Mesleki doyum bireylerin temel ihtiyaçlarını karşıladığı gibi fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da etkilemektedir. Bireylerin psikolojik sağlıklarını korumaya yönelik hizmet veren ruh sağlığı alanı çalışanlarının mesleki doyumları kendileri için olduğu kadar verdikleri hizmetin kaliteli olması açısından da önemlidir (Karatepe, 2021).

Psikolojik danışmanlar, özellikle okullardaki çalışma alanları nedeniyle birçok insana ulaşabilmektedir. Bu nedenle keyif alarak ve mutlu bir şekilde mesleğini icra eden psikolojik danışmanların mesleki doyumları yükseldikçe sundukları hizmetin kalitesi de artacaktır. İstekli bir şekilde çalışmaları da sorunları ile baş edebilen, zorlayıcı yaşam olaylarında kendi ruhsal, bedensel ve zihinsel sağlıklarını koruyabilen bir toplumun oluşmasına katkı sağlayacaktır (Karatepe, 2021).

Psikolojik danışmanlar, ruh sağlığı alanında çalışan kişilerdir ve diğerlerine bakım veren meslek grupları arasındadır. Stamm (2002), mesleki doyum, bakım sürecinde bakım verenin empatik olarak hastayla ya da danışanla bağlantı kurup başarı duygusu hissedebildiğinde, bakım sağlayıcının deneyimlediği olumlu duygu olarak tanımlamaktadır (Aydemir, 2021). Psikolojik danışmanlar, danışanlarına hizmet sunarken profesyonel olarak danışanlarını objektif bir şekilde değerlendirebilmeli ve kendi kişisel duygularını bir kenara bırakabilmelidir. Ancak bunu yaparken empati ve şefkatten mahrum kalamazlar, çünkü etkili bir psikolojik danışma süreci iyi bir terapötik ilişkiye dayanmalıdır (Figley, 2002).

Bir toplumda normal kabul edilen yaşam şartlarının altında kişilerin olması genellikle yaşam koşulları niteliğinde eşitsizliklere sebep olmaktadır. Bir toplumda veya toplumlar arasında refah ve yaşam kalitesindeki eşitsizlikler, görece daha az ulaşma imkânına sahip bireyler için dezavantajlı bir durumdur. Bu ise zamanla bireylerin ve grupların toplumdan uzaklaşmasına yol açabilmektedir. Toplumsal

uzaklaşma ve ötekileştirme bireylerin psikolojik durumunu ve sosyal hayatını önemli oranda değişikliğe uğratmaktadır (Öcal, 2015). Dezavantajlı grupların karşılaştığı problemler ve ayrımcılıklar bireylerde travmatik yaşantıların oluşmasına yol açabilmektedir. Ruh sağlığı uzmanları, özellikle de kırılgan gruplar içerisinde bulunan danışanlara hizmet sunarken travmatik yaşam olaylarına ikincil düzeyde maruz kalabilmektedirler. Bu durum ruh sağlığı uzmanlarında zamanla merhamet yorgunluğuna yol açabilmektedir (Aydemir, 2021).

İlk olarak acil serviste çalışan hemşirelerde görülen merhamet yorgunluğu Joinson (1992) tarafından kronik yorgunluk, sinirlilik hali, mesleki kaygı, fiziksel rahatsızlıklar ve yaşama sevincinde azalma gibi bazı semptomların görülmesi üzerine fark edilmiş ve sonrasında Figley (1995) tarafından da resmen tanımlanmıştır. Figley (1995), kavramsal olarak merhamet yorgunluğunu açıklarken, tükenmişliğe ek olarak bakım veren meslek gruplarında ve özellikle ruh sağlığı alanında çalışanların, danışanlarının ve hastalarının maruz kaldıkları zorlu yaşam olaylarına; savaşlar, afetler, ölümler, hastalık ve istismar gibi felaketlere ikincil düzeyde maruz kalmasından kaynaklandığını belirtmiştir (Aydemir, 2021). Merhamet yorgunluğu, sıkıntı içindeki diğerlerine yardım edenler tarafından hissedilen, gelecekteki acılara karşı empatik olma kapasitesinin ve ilgisinin azalmasına yol açan duygusal ve fiziksel yüküdür. Merhamet yorgunluğu çok boyutlu bir kavramdır ve merhamet doyumu, tükenmişlik, ikincil travmatik stres olmak üzere üç bileşeni içermektedir (Bellolio ve diğ., 2014).

Alanyazına bakıldığında, merhamet duygusu yüksek olan sağlık çalışanlarının merhamet yorgunluğu yaşama durumlarının, işe karşı motivasyonlarını ve bununla ilişkili olarak mesleki doyumlarını etkilediği bilinmektedir (Kışmır ve İrge, 2020). Sağlık alanında merhamet yorgunluğu çalışmaları en çok hemşirelerle gerçekleştirilmiştir, daha sonra bu çalışmalar sosyal hizmet çalışanları, polisler, itfaiye ve acil yardım ekipleri, öğretmenler, avukatlar ve hâkimler olmak üzere diğer meslek profesyonelleri katılarak genişletilmiştir (Cingi ve Eroğlu, 2019). Ruh sağlığı uzmanları, kırılgan gruplardaki danışanlar ile çalışırken merhamet yorgunluğu yaşama riski ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Merhamet yorgunluğu, fiziksel ve ruhsal yönden olumsuz durumlara yol açabilmektedir. Merhamet yorgunluğu yaşayan kişiler, mutsuzluk, yas, keder, öfke, somatik şikayetler, inanç sisteminde

değişimler gibi istenmeyen durumlar yaşayabilmekte ve bu sebeple iş performansında ve iş doyumunda azalmalar olabilmektedir (Bellolio ve diğ., 2014).

Mesleki doyumunu etkileyen faktörler arasında mesleğin gerektirdiği beceri ve yeterlilikler de bulunmaktadır. Psikolojik danışmanlar için bu yeterliliklerden birisi de çokkültürlü psikolojik danışma yeterliğidir. Psikolojik danışmada çok kültürlü psikolojik danışma uygulamaları için profesyonellerin bulundurması gereken üç yeterlik konusu belirlenmiştir. İlk olarak, psikolojik danışman kendi kültürünün, değer yargılarının, sınırlamalarının ve varsayımlarının farkında olmalıdır. İkinci olarak, kültürel olarak farklı olan danışanın dünya görüşünü ve kültürünü olumsuz yargılara kapılmadan anlamaya çalışmalıdır. Son olarak, kültürel olarak farklı olan danışanlar ile çalışırken psikolojik danışma becerilerini, müdahale ve stratejilerini danışanın kültürel farklılıklarına göre uyarlamalıdır (Sue, 1992).

Psikolojik danışma alanında çok kültürlülük kavramının ortaya çıkması ile sosyal adalet kavramı da görünür hale gelmiştir. Sosyal adalet, çok kültürlü psikolojik danışmanın kilit noktası olarak yer almaktadır. Ruh sağlığı alanında sosyal adaleti ve insan haklarını anlamak için çok kültürlü danışmanlığın kapsamlı bir şekilde incelenmesi gerekmektedir (Chung ve Bemak, 2012). Sosyal adalet, haklar, politik özgürlükler ve yasalar karşısında toplumun tüm fertlerinin eşit fırsatlara sahip olması, kazançlar, tüm bireylerin kabiliyetlerinin ve faaliyetlerinin önemsenmesi, ihtiyaçlar ile bireyin yaşamını idame ettirebilmesi için gereken şartlar şeklinde tanımlanmaktadır (Akalin, 1998 akt. Karacan, Bağlıbel ve Bindak, 2015). Lee (2007) sosyal adaleti, kişilerin ırk/etnik köken, cinsiyet, yaş, zihinsel yetiler, eğitim, cinsel yönelim, sosyoekonomik durum gibi çeşitliliklerinden kaynaklı topluma tam anlamıyla dâhil olmalarında ve kaynaklara erişimlerdeki adaletsizlikle mücadele olarak tanımlamaktadır. Sosyal adalet düşüncesinin altında, kişilerin eşit muamele görmeye, insani haklarının korunmasına ve toplumun imkânlarından adil bir şekilde yararlanmaya haklarının olduğu düşüncesi vardır (Keklik, 2010).

Her toplumda kültürel farklılıklar mevcuttur. Bu kültürel farklılıkların en belirgin gözlemlendiği ortamlardan biri de eğitimin gerçekleştirildiği okul ortamlarıdır. Sosyal adalet kavramı eğitim bağlamında; çok kültürlülük, adalet, eşitlik ve demokrasi kavramlarıyla beraber değerlendirilerek ifade edilmiştir. Sosyal adalet kavramı, çeşitliliklere saygı ve anlayış gösterilmesi gerektiğini

vurgulamaktadır. Okullar tarafından, insan haklarına saygı, demokratik değerler, sosyal adalete bağlılık, fırsat eşitliği gibi küresel meselelerin topluma aşılması, toplumun eğitilmesi kısmında oldukça önemlidir (Özdemir, 2009, akt. Gürgen, 2017).

Psikolojik danışma bağlamında sosyal adalet, fırsatların ve kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamaya ve kaynaklar adaletsiz ya da eşit olmayan bir şekilde dağıtıldığında eşitliği sağlamaya odaklanmaktadır. Bunu sağlamak kaynak dağılımı ve insan hakları açısından adaletsiz uygulamaları, yapıları ve politikaları sürdüren sosyal kurumları, siyasi ve ekonomik sistemleri değiştirmek için aktif olarak çalışmayı gerektirmektedir (Toporek ve diğ. 2005). Sosyal adalet tutumunu benimseyen psikolojik danışmanlar kırılgan grupların kendi kaderlerini tayin edebilmelerini amaçlamaktadır. Sosyal adalet odaklı psikolojik danışma, psikolojik danışmanların rollerini bireysel psikolojik danışmanın ötesinde makro düzeyde müdahaleleri kapsayacak şekilde genişletilmesi gerektiğini savunmaktadır (Beer, Greene, Spanierman ve Todd, 2012).

Bu araştırmanın amacı; kırılgan gruplara mensup öğrenciler ile (mülteci öğrenciler, özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler, mevsimlik işçi çalışan öğrenciler, maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler, şiddete maruz kalan öğrenciler, suça sürüklenen öğrenciler) çalışan okul psikolojik danışmanlarının merhamet yorgunluğu düzeyleri ve sosyal adalet tutumları mesleki doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır sorusuna cevap aramaktır.

### **1.1. Problem Cümlesi**

Kırılgan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının merhamet yorgunluğu düzeyleri ve sosyal adalet tutumları mesleki doyum düzeylerini anlamlı şekilde yordamakta mıdır?

### **1.2. Alt Problemler**

Araştırma kapsamında ele alınan problem cümlesi içerisinde incelenecek alt problemler şu şekildedir:

1. Kırılgan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki tatmin düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?

2. Kırılğan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının tükenmişlik düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?
3. Kırılğan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının eş duyum yorgunluğu düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?
4. Kırılğan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının sosyal adaletle yönelik tutum düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?
5. Kırılğan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının öznel normlar düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?
6. Kırılğan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının algılanan davranışsal kontrol düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?
7. Kırılğan gruplara mensup öğrencilerle çalışan okul psikolojik danışmanlarının davranış sergileme eğilimi düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı olacak biçimde yordamakta mıdır?

### **1.3. Sayıtlılar**

Araştırmaya katılımcı olan okul psikolojik danışmanlarının ölçek maddelerini ve katılımcı bilgi formunda bulunan soruları içtenlikle yanıtladıkları varsayılmıştır.

### **1.4. Sınırlılıklar**

Araştırmanın örneklemini Diyarbakır ilinde çalışmakta olan okul psikolojik danışmanları ile sınırlıdır.

Araştırmanın sonuçları Mesleki Doyum Ölçeği, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Sosyal Adalet Tutumu Ölçeğinin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

Katılımcılara öncelikle çevrimiçi ortamda ulaşılmaya çalışılmıştır, ancak çevrimiçi ortamda çok fazla veriye ulaşılamaması sebebiyle yüz yüze okulları ziyaret ederek de ulaşılmaya çalışılmıştır bu nedenle katılımcı sayısı 200 kişi ile sınırlı kalmıştır.

### 1.5. Tanımlar

**Kırılgan Grup:** Bu araştırma kapsamında kırılgan gruplar içerisinde; özel eğitim ihtiyacına sahip öğrenciler, maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler, mevsimlik işçi çalışan öğrenciler, suça sürüklenen öğrenciler, şiddete maruz kalan öğrenciler ve herhangi bir şekilde iç ya da dış göç yaşamış öğrenciler ele alınmıştır.

**Mesleki Doyum:** Mesleki doyum, çalışanların işin kendisini ve işle ilgili faaliyetlerini değerlendirmesi sonucunda çalışanlarda ortaya çıkan duygusal bir reaksiyondur. Çalışanların başarılı, verimli ve yaşamlarından tatmin duyan kişiler olabilmeleri için mesleki doyum elde etmeleri önemlidir (Fırat, 2018).

**Merhamet Yorgunluğu:** Merhamet yorgunluğu, bakım sunan kişinin diğer bireylere yönelik empati geliştirme ve destek sunma konusunda yeteneğinde ve çabasında belirgin bir düşüşe yol açan bedensel, ruhsal, sosyal ve psikolojik açıdan tükenme durumu olarak tanımlanmaktadır (Dikmen ve Aydın, 2016).

**Sosyal Adalet:** Sosyal adalet, özgür bir toplumun temelini tüm vatandaşların eşit haklara ve siyasal özgürlüklere sahip olmasına dayanmasıdır. Tüm vatandaşların eşit fırsat ve yaşam şanslarına sahip olması ayrıca adaletsiz ve eşitsizliklerin her vatandaş için ortadan kaldırılması olarak tanımlanmaktadır (Merrett, 2004).

### 1.6. Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Ruh sağlığı uzmanları da tıpkı sağlık çalışanları uzmanları gibi diğerlerine bakım veren meslek grupları arasındadır ve sağlık çalışanları kadar ruh sağlığı uzmanları da birçok olumsuz yaşam olaylarını, danışanları üzerinden ikincil olarak deneyimlemektedir. Özellikle toplumun büyük bir kısmına göre daha dezavantajlı şartlara sahip kırılgan gruplar ile psikolojik danışma sürecini yürüten psikolojik danışmanlar hem danışanlarına kültürel duyarlılıkla yaklaşabilmeli hem de daha empatik davranabilmelidir. Bu durum bir süre sonra psikolojik danışmanlarda da merhamet yorgunluğuna yol açarak başkasının acılarına karşı empatik olma kapasitesinin ve ilgisinin azalmasına yol açan duygusal ve fiziksel bir yük oluşturabilmektedir (Bellolio ve diğ., 2014). Merhamet yorgunluğundaki artış ise zamanla mesleki doyuma azalma ile sonuçlanmaktadır (Çimen ve diğ., 2024).

İlgili alan yazın incelendiğinde, mesleki doyum ile ilgili yapılan çalışmalarda mesleki doyumu; yaş, cinsiyet, medeni durum, meslekte kalınan süre gibi daha çok demografik değişkenler üzerinden incelendiği ya da iş yeri politikaları, maaş, mesleki yetkinlik ve meslekte ilerleme fırsatları gibi iş ortamı ile ilgili olan

değişkenler üzerinden araştırıldığı gözlemlenmiştir (Kınalı, 2000; Aydın, 2006; Azimi ve Akan, 2019; Güneş, 2020). Bu araştırmanın konusunu oluşturan ve aynı zamanda araştırmanın bağımsız değişkenleri olan merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumu ile mesleki doyumun ilişkisini inceleyen bir çalışma alanyazında görülmemiştir.

Merhamet yorgunluğu kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar da çoğunlukla sağlık çalışanları ile gerçekleştirilmiştir. Alanyazına bakıldığında ruh sağlığı uzmanlarının yaşadıkları merhamet yorgunluğu üzerine yapılan çalışmalar oldukça kısıtlıdır (Er, 2024). Birtakım meslek alanlarında gerçekleştirilen araştırmalar bazı meslek alanlarının diğerlerine göre merhamet yorgunluğu bakımından daha fazla risk faktörü içerdiğini göstermiştir. Acil servis çalışanları, afet çalışanları, doktorlar, sosyal hizmet uzmanları ve psikolojik danışmanlar gibi travma deneyimlemiş kişilerle çalışan meslek elemanlarının merhamet yorgunluğu bakımından yüksek risk taşıdıkları belirtilmiştir (Adams ve diğ., 2008; Heather, 2002, Ünal, 2014; akt., Er, 2023).

Merhamet yorgunluğu, iş performansını ve iş doyumunu olumsuz etkileyebilmektedir (Kışmır ve İrge,2020). Ruh sağlığı alanında çalışan ve kişilere destek sağlayan psikolojik danışmanların kendi ruhsal sağlıklarının iyi oluşu verdikleri hizmet kalitesini de etkilemektedir (Kalay Usta ve Deniz, 2019). Sağlıklı bir psikolojik danışman aynı zamanda sağlıklı bir toplum da demektir. Bu nedenle psikolojik danışmanların merhamet yorgunluğu yaşama düzeylerinin araştırılması ve bu düzeyin mesleki doyuma olan etkisinin anlaşılması tüm toplum sağlığı için kritik bir öneme sahiptir.

Aynı şekilde ruh sağlığı uzmanlarının sosyal adalet tutumunu inceleyen ve bunun mesleki doyum ile ilişkisini araştıran çalışmaya yurt içi alanyazın içerisinde rastlanılmamıştır. Sosyal adalet konusu ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında ise bu çalışmaların yakın zamanlarda gerçekleştirildiği ve özellikle Türkiye’de henüz yeni fark edilen bir konu olduğu görülmüştür (Kağnıcı ve Denizli, 2018). Psikolojik danışma alanında sosyal adalet konusunun ele alınması farklı ve çeşitli danışan gruplarına etkili hizmetlerin sunulabilmesi ve bu hizmetlerden her insanın eşit ve adil bir şekilde yararlanabilmesi açısından oldukça önemlidir.

Bu çalışmanın, sonucunda okullarda kırılgan gruplar ile çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörler daha net anlaşılacak, kırılgan gruplara psikolojik destek sunmanın zamanla yaratacağı merhamet yorgunluğu ile ilgili farkındalık kazanılacak ve bunun engellenebilmesi için önlemler alınabilecektir. Ayrıca, sosyal adalet temelli yaklaşımların benimsenmesiyle kırılgan grupların ihtiyaçlarına yönelik psikolojik danışma süreci yürütülebilecek ve tüm bunların etkisiyle okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumları artırılabilir. Merhamet yorgunluğu, sosyal adalet tutumu ve mesleki doyum değişkenlerinin birlikte incelendiğı bir çalışma alanyazında bulunmamaktadır. Bu anlamda da çalışmanın alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



## BÖLÜM II

### İLGİLİ YAYIN VE ARAŞTIRMALAR

Çalışmanın bu kısmında, araştırmanın bağımlı değişkeni mesleki doyum ve bağımsız değişkenleri; merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumuyla ilişkili teorik bilgiler ve bu değişkenler ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında gerçekleştirilen çeşitli araştırmalar özetlenmiştir.

#### 2.1. Kırılgan Gruplar

Kırılganlık kavramı, *vulnus* ve *vulnerability* sözcüklerine benzer olarak Türkçede “yaralanabilirlik” adı ile kullanılmıştır. Kavramın imgelediği alan ve kişileri açıklamak için benzer şekilde “örselenebilirlik” ya da “savunmasızlık” kelimelerinin kullanıldığı da görülmektedir. Kavramın, sosyal bilimler alanında; insanların, durumların, canlıların, yapıların veya doğanın tehlikelerine açık olabilme, olumsuzluk yaşama ihtimaline yönelik bir kullanımı olsa da etik, sosyo-politik ve hukuki kullanımları açısından insan ve insanın yaşadığı durumlar ile bağlantılı oluşu ön plandadır. Bu nedenle kırılganlık kavramını 1980’li ve 1990’lı yıllarda incelemiş olan araştırmacılar kırılganlığı, olası tehlike ve zararlardan etkilenmeye açık olma olarak tanımlamışlardır (Çelik, 2020). Kırılganlığın iki kaynağı vardır. Bunlardan ilki; önemli ihtiyaçların karşılanması, çeşitli amaçlara ulaşılması için başkalarının en önemlisi de devletin iş birliğine güvenmek, ikinci ise nüfuz edilebilir olduğu için çeşitli türde incinmelere ve zararlara açık olabilmek. Kırılganlığın bu iki kaynağı kırılganlık kavramını, insanların acı çekme kapasitesine ilişkin evrensel bir durum olarak tanımlamaktadır (Neal, 2012).

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO), tarafından tanımlanan dezavantajlı gruplar, sosyal ve ekonomik açıdan toplumun geri kalanına göre çeşitli engellerle karşılaşan bireylerdir. Bu gruplar genellikle ekonomik, cinsiyet, etnik köken, dil, din veya politik durum gibi faktörlerden dolayı daha az kaynak ve fırsata sahip olan kişilerdir. Bu kişiler sahiplik hakkı bulundurmayan ve genellikle sağlık, eğitim ve barınma gibi sosyal hizmetlerden yoksun kalan kimselerdir (Caillods, 1998, akt. Yiğit, 2019).

Yaralanabilirlik, örselenebilirlik, dezavantajlılık, savunmasızlık ya da kırılganlık varlığının ilk zamanlarından beri insan hayatının bir parçası haline gelmiştir. İnsan, fiziksel, zihinsel varlığı ile bir bütün olarak yaşamının her

döneminde çeşitli problemlerle karşı karşıya gelmeye açık bir varlıktır. Bu nedenle hiçbir insan kendini hayatın getirdiği problemlerden soyutlayamaz. O halde bütün insanlar için kırılgan denilebilmektedir. Ancak bazı insanlar doğuştan getirdiği özellikleri, yaşam şartları gibi nedenlerden dolayı diğer insanlara göre daha kırılgandır (Akıncı, 2022)

Gelir, ekonomik varlık, meslek, cinsiyet, eğitim, yaş, etnik köken, milli kimlik, güç, statü ve bunun gibi farklılıklar, insanlar içinde çeşitli eşitsizliklere sebep olmaktadır. Doğal olarak gelen ya da sonradan edinilen bu tarz farklılıklar ve eşitsizlikler farklı görev, sorumluluk ve ayrıcalıkları da birlikte getirmektedir. Bu çeşitli eşitsizlikler toplumu sınıfsal olarak tabakalara bölebilmektedir (Gümüsoğlu ve Gül, 2018). Ruh sağlığı uzmanları, sağlık çalışanları gibi insana hizmet veren meslek gruplarının ilgilendiği toplumun bölünmüş tabakalarından biri de dezavantajlı ya da kırılgan gruplardır. Toplumda dezavantajlı durumda bir birey olmak, çeşitli nedenlerden dolayı devletin bireylere sunduğu olanaklardan diğerleri gibi yararlanamamak, toplumsal hayata herkes kadar katılamamak, insanlar tarafından birtakım etiketlenmelere maruz kalmak ve benzeri nedenlerle yaşam kalitesinin düşmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır (Öles, 2019).

Dezavantajlı grupların tanımı yapılmış olsa da bu grubun kimleri içerdiği konusunda fikir birliği sağlanamamaktadır. UNESCO, kırılgan grupları şu ifade ile açıklamaktadır; ‘belirli toplumsal, ekonomik veya kültürel faktörlerden dolayı dezavantajlı konumda bulunan birey veya toplulukları ifade eder. Bu gruplar, toplumsal eşitsizliklere, ayrımcılığa ve marjinalleşmeye daha yatkın olabilirler. Kırılganlık, bu grupların toplumda sahip oldukları kaynaklar, fırsatlar ve haklar açısından daha sınırlı olmalarından kaynaklanmaktadır. Kırılgan grupların kimlerden oluştuğu toplumun kesimlerine göre değişebilmektedir. Bu kesimler yaşlılar, çocuklar, şiddete uğramış kadınlar, mülteciler, işsizler, engelliler, LGBT+ bireyler gibi toplumun farklı kesimleridir (Ediz ve Yanık, 2023). Türkiye’de resmî kurumlar kapsamında dezavantajlı gruplar ile gerçekleştirilen çalışmalar çoğunlukla kadın, çocuk, yaşlı ve engeli olan bireylere yönelik faaliyetlerden oluşmaktadır.

Bu araştırmada kırılgan gruplar kapsamında çocuklar ele alınmıştır. Bu çocuklar anaokulundan liseye kadar öğrenim gören ve çeşitli dezavantajlara (maddi

yetersizlik, engellilik, şiddet mağduru, suça sürüklenmiş, mevsimlik işçi göç yaşamış v.b) sahip çocuklardan oluşmaktadır.

### *2.1.1. Mülteci Öğrenciler*

Göç, ekonomik, politik ya da sosyal sebeplerle yapılan coğrafi bir yer değişikliğidir (Kaya, 1990, akt., Akman, 2021). İnsanlar var oldukları ortam ile değerli ve anlamlı bağlar inşa ederler. Göç ise, insan ile var olduğu ortam arasındaki bağı zedeleyen önemli bir olgudur. İnsanlar ve toplum açısından göç yalnızca coğrafi bir hareketlilik değildir. Aynı zamanda insanların ve toplumun anlam dünyasını, değer yargılarını, kültürünü etkileyen ve dönüştüren de bir olgudur (Özer, 2004, akt., Ekici ve Tuncel, 2015). Göç insanlığın var oluşundan bu yana savaşlar, ekonomi, güvenlik gibi sebeplerden dolayı var olan bir durum olmuştur. İnsanlığın doğasına özgü bir kavram olarak ifade edilen göç, tarihsel süreç boyunca dünya çapında varlığını sürdürmüştür (Ekici ve Tuncel, 2015). Mülteci konusu, insan haklarının en önemli çalışma konularından biri olarak görülmektedir. Çünkü mültecilik insanın yurttaşı olduğu vatandan kötü muamele görme riski nedeniyle ayrılması sonucu tüm haklarını kaybettiği ve korunmaya ihtiyaç duyduğu bir durumdur (Altındış, 2022).

Türkiye coğrafi konumu açısından Avrupa ile Asya arasında köprü kuran özel ve stratejik bir konuma sahiptir. Bu nedenle de dünya üzerinde olan olaylardan etkilenmemesi mümkün değildir. Suriye’de 2011 yılında başlayan iç karışıklık sonrası Türkiye sınıra en yakın güvenli ülke olması nedeniyle Suriyeli bireylere en uzun süre ev sahipliği yapan ülke olmuştur. Son resmi raporlara göre Türkiye’de geçici koruma kapsamında 3.099.524 Suriyeli bulunmaktadır. Türkiye’de eğitim çağındaki Suriyeli mülteci çocukların sayısı (5-18 yaş arası) 1.126.611’dir (İç İşleri Bakanlığı Göç İdaresi Genel Müdürlüğü, 2024).

Suriyeli geçici koruma kapsamındaki öğrenci sayısı ülkemizde oldukça fazladır. Statü olarak geçice koruma altında olan Suriyeli çocuklar bu çalışma kapsamında mülteci çocuklar olarak ele alınmıştır. Eğitim tüm çocukların en temel hakkıdır. Mülteci çocuklar eğitim görme haklarından yoksun kalmamaları için, okullarda eğitim öğretime katılmış olsalar da diğer öğrencilere göre çok daha fazla problem ile karşı karşıya kalmaktadırlar (Topaloğlu ve Aktaş, 2022). Narasiah ve diğerleri (2011) savaş nedeniyle ülkelerini terk eden ve farklı bir ülkeye yerleşmek zorunda kalan mülteci çocukların ırk, dil, kültür ve din farklılıklarından dolayı

alışma, iletişim kurma, bağlı hissetme, ayrımcılık gibi sorunlar ile karşılaştıklarını belirtmiştir (akt., Topaloğlu ve Aktaş, 2022).

Mülteci çocuklar, uzun süreli strese yol açabilecek şiddete ve travmatik olaylara maruz kalma konusunda daha yüksek risk altındadır. Devam eden çatışma, şiddet, yerinden edilme ve temel yaşam gereksinimlerin eksikliğinden kaynaklanan uzun süreli stres, çocukların üzerinde yaşam boyunca olumsuz etkilere neden olabilmektedir (Çetin ve diğ., 2018). Mülteci öğrenciler, farklı etnik ve kültürel kökenleri nedeniyle okul ortamında adaptasyon sorunları çekmektedir. Eğitim ve sosyal çevrelerde çocuklar, genellikle konuşma ve iletişim engelleriyle karşılaşmaktadır. Savaş ve göç sürecinde anksiyete, travma, güvensizlik, olumsuz sağlık şartları, depresyon, aşırı uyarılmışlık gibi zorlayıcı yaşam olaylarını deneyimlemiş olmaları bilişsel süreçlerini olumsuz etkilemekte ve akademik başarılarında azalmaya sebep olmaktadır (Şimşir ve Dilmaç, 2018).

Eğitim kurumları çocukların bilişsel, fiziksel, sosyal açıdan geliştiği, topluma kazandırıldığı özellikle mülteci çocukların da topluma katılma imkânı edindiği en önemli kurumlardan biridir. Mülteci çocuklar eğitim ortamları sayesinde göç ettiği topluma uyum sağlayabilmekte, ait hissedebilmekte ve böylece geleceğe hazırlanabilmektedir. Mülteci öğrencilerin eğitim ortamlarının niteliği, onların uyum süreçleri, aidiyet hisleri ve akademik başarıları üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Eğitim ortamı olumsuz koşullarda olduğunda öğrencilerde bazı problemler yaşanmaktadır. Öğrencilerde yalnızlaşma, okuldan uzaklaşma durumları görülmektedir (Şeker ve Aslan, 2015).

Rumbaut (2000), göçmen çocukların eğitim performansları ve sosyal, kültürel ve psikolojik uyumları üzerine bugüne kadar yapılan en kapsamlı çalışmalardan birini gerçekleştirmiştir. Yaptığı çalışma sonucunda, göçmen çocuklarda düşük öz saygının daha düşük okul performansı ile ilişkili olduğunu belirtmiştir (Kirova, 2001). Mülteci çocuklar; eğitim hayatında aile desteğindeki eksiklikler, dil eksikliği, hiç eğitim almamış olmaları veya aldıkları eğitimin istenen düzeyde verilememesi, okul ortamı, öğretmenlerin/yöneticilerin tutum ve davranışları gibi çeşitli problemler yaşamaktadır. Aynı zamanda mülteci çocukların, kötü barınma koşulları, yetersiz sağlık koşulları, kaygı, güvende hissetmeme, depresyon, travma sonrası stres bozukluğu yaşayan kırılgan gruplar oldukları eğitim gördükleri süre boyunca göz

önünde bulundurulmalıdır (Şeker ve Aslan, 2015). Bu sebeple mülteci çocuklara öğretmenlerin vereceği sosyal destek, ihtiyaç duyulduğunda farklı uzmanlara yönlendirilebilmeleri onların gelişim süreçleri bakımından önemlidir (Şeker ve Aslan, 2015).

Mülteci öğrenciler yeni geldikleri ülke içerisinde eğitim sistemine dâhil olmaları ile birlikte birtakım önyargı ve ayrımcılıklarla da karşı karşıya kalabilmektedir. Özellikle dil konusundaki bilgi eksikliğinden ve kültürel farklılıklardan dolayı okul ortamında akranları tarafından dışlanmaya maruz kalabilmekte ve bu sebeple yalnızlaşabilmektedir. Eğitimciler de ancak mülteci öğrencilerin deneyimlerinin yaşam kalitelerini ve okuldaki öğrenmelerini nasıl etkilediğini anladıklarında, öğrencilerin daha yüksek özgüven geliştirmelerine ve okul topluluğunun başarılı üyeleri olmalarına yardımcı olacak pedagojik açıdan hassas eylemlerde bulunabilirler (Kirova, 2001).

Mülteci öğrencilerin eğitim gördükleri kuruma ve çevreye uyum göstermelerinin sağlanması diğer öğrencilerle sosyal ilişkilerinin kuvvetlenmesi yönünden okul psikolojik danışmanlarına da büyük rol düşmektedir. Mülteci öğrenciler zorunluluk durumundan dolayı ülkelerini terk etmiştir ve bu göç deneyimi kayıplarla, travmatik yaşantılar gibi zorlu deneyimlerle birlikte gerçekleşmektedir. Tüm bu zorlu yaşam olayları ruhsal problemleri de beraberinde getirmektedir (Kağncı, 2017). Bu nedenle mülteci öğrenciler okul içerisinde daha kırılgan hale gelmekte risklere ve zarar görebilmeye daha açık olmaktadır. Bu nedenle mülteci öğrencilerin eğitim ortamına ve çevreye uyumlarını kolaylaştırabilmek, sosyal ilişkilerini güçlendirebilmek oldukça önemlidir.

#### *2.1.2.Özel Eğitime İhtiyaç Duyan Öğrenciler*

Çocukların her biri bir diğerinden duygusal, fiziksel ve zihinsel olarak farklıdır. Özel eğitim gereksinimi olan birey, bireysel ve gelişimsel özellikleri ile eğitimsel uygunluğu bakımından akranlarından önemli ölçüde farklılaşan bireydir. Özel eğitim ise, bu özelliklere sahip bireylerin eğitimsel ve toplumsal gereksinimlerini karşılamak üzere özel olarak yetiştirilmiş uzman kadrolar ve planlanmış eğitim programları ile uygun ortamlarda gerçekleştirilen eğitimidir. (Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2022). Özel Eğitim Hizmetleri Yönetmeliğine göre özel eğitimin temel ilkelerinden biri özel eğitim gereksinimi

olan bireylerin şartlar elverdiğince sosyal ve fiziksel çevreleriyle birarada olmasını sağlayarak, toplumla etkileşim ve karşılıklı uyum sürecini planlanlamak ve yürütmektir.

Her sene eğitim- öğretime hayatına katılan yüzlerce öğrenciden bir bölümü, eğitim-öğretim yaşantısına birtakım eksikliklerle katılmaktadır. Neredeyse bütün okullarda her sınıf düzeyinde özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenciler bulunmaktadır. Eğitimde fırsat eşitliği herkes için kritik öneme sahiptir. Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrenciler de normal gelişim gösteren öğrenciler kadar eğitim hakkına sahiptirler. Bu, onların toplumda bağımsız bireyler olarak yaşamlarını sürdürebilmeleri ve potansiyellerini gerçekleştirebilmeleri için gereklidir. (Atıcı, 2014).

Özel eğitime ihtiyaç duyan öğrencilerin en az sınırlandırıcı ortamda yaşatları ile beraber öğrenim görmeleri kaynaştırma uygulaması olarak adlandırmaktadır. Ancak; öğrencilerin bireysel farklılıklarının göz ardı edilmesi, özel eğitim konusunda bilgi, beceri ve yeterlilik eksikliği, kapsayıcı bir sınıf ya da okul ortamının oluşturulamaması, gereken iş birliğinin sağlanamaması öğrencilerin eğitim sürecine aktif olarak katılmasına ve kendini ifade edebilmesine engel olmaktadır. Bu sebeplerden dolayı da öğrenciler ayrımcılığa maruz kalarak dezavantajlı konuma gelebilmektedir.

Okul psikolojik danışmanları özel eğitim gereksinimi olan öğrencilerin belirlenmesinde, tanılanmasında, takip edilmesinde ve ailelere gerekli desteği sağlama konusunda önemli bir rol üstlenmektedir. Öğrenciler akranlarına göre akademik olarak zorlanabilmekte, sınıf içerisinde uyum sorunları olabilmekte ve okul reddi yaşayabilmektedir. Buna bağlı olarak sosyal açıdan da düşük özsaygı, kendine güvende azalma, iç kapanıklık ve sosyal izolasyon gözlenebilmektedir (Güvenir, 2005, akt. Atıcı, 2014). Öğrenciler akranları tarafından zorbalığa maruz kalma, depresyon, dışlanma ve okul terki açısından risk altındadırlar. Okul psikolojik danışmanları, özel eğitim ihtiyacı olan öğrencilerin okula uyumları ve okula aidiyetleri konusunda çalışmalar yapmakta ve haklarının korunmasında etkili rol oynamaktadır (Bialka ve Havlik, 2020, akt. Nurkan, 2022).

### 2.1.3.Mevsimlik İşçi Çalışan Öğrenciler

Doğanay (1997: s. 172-173) göç olgusunu, “*nüfusun kalıcı yaşama bölgelerini, bireysel şekilde ya da topluluklar halinde ayrılarak, bir süreliğine veya*

*sürekli kalmak amacıyla, başka bir yere gitmesi durumudur*” diye tanımlar (Doğanay ve Orhan, 2014). Göçler, bazı kriterlere göre de çeşitli biçimlerde gruplandırılmaktadır (Deniz, 2009, akt., Yavuz, 2019). Eğer göç hareketi yılın sadece belli bir döneminde ya da belli mevsimlerinde oluyorsa, bu tarz göçler dönemlik veya mevsimlik göç olarak adlandırılmaktadır. Türkiye’de kırsal yoksulluk içinde bulunan, bundan kurtulmak isteyen toplulukların tercih ettiği yöntemlerin başında göçün yaygınlığı ön plana çıkmaktadır. Göç eden iş gücü özelliği bağlamında da alışılmış çalışma şekilleri olarak mevsimlik çalışma ve mevsimlik/gezici tarım işçiliği önemli bir yer tutmaktadır (Şen ve Altın, 2018).

Ülkemizde ve dünyada genel olarak ekonomik kaynaklar; tarım, sanayi ve hizmet sektörü olarak ayrılmaktadır. Her ne kadar ülkemiz içerisinde özellikle son zamanlarda sanayi ve hizmet sektörü istihdam alanı içerisinde daha çok yerini alsada Türkiye coğrafi açıdan bir tarım ülkesidir ve tarımın da ekonomideki payı yadsınamaz. Türkiye İstatistik Kurumu’nun (TÜİK) 2022 verilerine göre ülkemizde 4 milyon 866 bin kişi tarım sektöründe çalışmaktadır. Ayrıca toplam istihdamın %15,8’i de tarım sektöründe çalışan kişilerden oluşmaktadır (TÜİK, 2022). Mevsimlik işçilik Türkiye’nin hemen hemen her bölgesinde özellikle de Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgesinde yaşayan birçok insanın geçimlerini sağlamak amacıyla ailecek ya da bireysel olarak geçici ve zorunlu Türkiye’nin farklı bölgelerine göç etmesiyle gerçekleşmektedir. Kırsalda yaşayan ancak geçimini tarımla sağlayamayan dar gelirli kişi ve aileler mevsimlik işgücünü oluşturan en önemli kesimlerdir (Çetinkaya, 2008).

Mevsimlik işçiliğin en temel sebeplerinden biri yoksulluktur. Bu kişiler ya da aileler yoksulluktan dolayı mevsimlik işçilik yapmakta mevsimlik işçilikle uğraştıkları için de yoksullukları sürmektedir. Bu durumun kısır döngü haline gelmemesi adına eğitim önemlidir. Çocukların içine doğdukları ve çoğu kez ömür boyu devam eden mevsimlik tarım işçiliği zorunluluğundan ve bunun oluşturduğu tüm yaşamı olumsuz etkileyen koşullardan sıyrılabilmesi için okula ve nitelikli eğitime erişim ve eğitime devam önemlidir (Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2021).

Mevsimlik işçi olarak çalışan kişiler arasında eğitim çağındaki çocuklar da yer almaktadır. Mevsimlik tarım işçileri eğitim öğretimin devam ettiği zaman

aralıklarında tüm aile üyeleriyle birlikte göç ettiklerinden dolayı yanlarında okul çağındaki çocukları da götürebilmektedir. Bu durumda çocuklar eğitim öğretimin dışında kalmış olmaktadır. Okul ortamından uzaklaşan çocuklar derslerinden geri kalmakta bu nedenle de akademik başarıları düşmektedir. Akademik başarı düşüklüğü ve devamsızlık nedeniyle de çocuklarda okul terki riski artmaktadır (Yavuz, 2019).

Okul ortamından bir süre uzak kalan çocuklar okula tekrar döndüklerinde birtakım davranış problemleri ve uyum sorunları ile de karşı karşıya kalmaktadır. Eğitime devam eden çocukların okul başarısı, okula ve sınıfa aidiyetleri düşebilmektedir. Akranlarından farklı yaşam koşulları ve düzenine sahip olan bu çocuklar eğitim ortamlarında sıklıkla arkadaşlarının ya da ebeveynlerin ayrımcı tutum veya davranışlarına maruz kalabilmektedirler (Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, 2021). Çocuk işçiliği, çocukları erken yaşta yetişkin yaşamındaki zorluklarla karşılaştırdığı için, çeşitli psikolojik, duygusal ve davranışsal sorunlara karşı daha kırılgan hale getirmektedir (Bademci ve diğ., 2017, akt., Erdoğan, 2019).

Dezavantajlarla mücadele etmek durumunda olan çocuklar için ayrımcılık önemli bir sorun haline gelmektedir. İstanbul Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin 2021 yılında hazırladığı rapora göre; çocukların okulu sevmeme nedenleri arasında ekonomik koşullar nedeniyle eğitim masraflarını karşılayamama, arkadaşlar arasındaki kavgalar ve şiddete maruz kalma, okulda istenmediğini hissetme gibi nedenler vardır. Eğitime ara verdiği süreçte olumsuz ve yorucu koşullarda çalışan çocuklar, yaşadıkları şehre döndüklerinde okula gidemedikleri süre nedeniyle bu kez de okullarında uyum problemleri deneyimlemekte ve akranlarıyla, öğretmenleriyle okula devam eden öğrenciler gibi uyumlu ilişkiler geliştirmekte zorlanmaktadır.

Öğretmenler, çocukların hayatında ailelerinden sonra en güçlü bağ kurdukları kişilerdir. Çocuklar okula devam ettiği süre boyunca okul içerisinde çok fazla zaman geçirmektedir. Bu nedenle çocukların okul içerisinde geçirdiği zaman süresince sağlıklı ilişkiler kurmaları, güvende ve mutlu hissetmeleri oldukça önemlidir. Bu yüzden öğretmenlere, okul idaresine ve okul psikolojik danışmanına ciddi roller düşmektedir. Mevsimlik işçi olarak çalışan öğrencilerin dünyasını onların bakış açısından görebilmek, ihtiyaçlarını, okul ve iş hayatında yaşadıkları zorlukları

anlayabilmek onları eğitim öğretime katma adına önemli olacaktır (Ferrara ve Algan, 2015). Okul psikolojik danışmanları, öğretmenler ve diğer paydaşlar ile iş birliği içerisinde, bu öğrencilerin maruz kalacağı ayrımcılığı en aza indirgeyebilmek adına okul çapında müdahaleler uyguladığında bu öğrenciler de okula daha kolay uyum sağlayabileceklerdir.

#### *2.1.4.Maddi Yetersizlik Yaşayan Öğrenciler*

Küresel bir sorun olarak karşımıza çıkan yoksulluk olgusu şimdinin dünyasında en önemli sorunlarından birisidir. Yoksulluk, toplumu birçok yönden olumsuz etkileyen bir durumdur. Gafar (2004: s. 60) ülkelerin gelişim düzeyleri, kültürü, yaşam standartları farklılaştığı için yoksulluk hakkında genel bir tanım yapmanın zor olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, yoksulluk kavramı, kapsamı ve içeriği ile çok boyutlu bir yapıya sahiptir (Özdemir ve İnce, 2021). Ancak bir tanım yapacak olursak, yoksulluk, bir kişi veya aynı ev içerisinde yaşayan kişilerin temel ihtiyaçlarını, yaşamını karşılayacak gelire sahip olmaması durumu olarak tanımlanabilir (Şenses, 2001, akt. Durgun, 2011).

Yoksulluk, çocukların yaşaması, büyümesi ve gelişmesi için ihtiyaçlarının karşılanamamasına sebep olarak çocukları yaşamsal ve toplumsal sorunlarla karşılaştırmaktadır (Öztürk 2008, akt., Demiryürek Barış, 2023). Yoksulluğun etkileri gruplara göre farklılaşmaktadır, ancak yoksulluğu en fazla hisseden ve en çok yıkıcı etkiye maruz kalan grubu çocuklar oluşturmaktadır. Çocukların bilişsel, fiziksel, davranışsal ve psikolojik gelişmeleri yoksulluk nedeniyle olumsuz etkilenmekte, gecikmekte veya gerilemektedir. Yoksulluk çocukların yaşama, büyüme ve gelişme süreçlerini doğrudan olumsuz etkileyebilmektedir. Bu etkiler, çocukların yaşamsal ve toplumsal problemlerle karşılaşmasına yol açar ve genel refahlarını önemli ölçüde bozmaktadır (Öztürk, 2008).

Önemli bir toplumsal problem olan yoksulluk, diğer birçok toplumsal problemin de sebebini oluşturmaktadır. Çocukların fiziksel, sosyal, bilişsel ve psikolojik gelişimlerini sekteye uğratan yoksulluk, çocukların ilerideki yaşamlarını olumsuz etkilemektedir (Karataş, Gencer, Çalış ve Ege, 2014). Kırsalda yaşayan, çok kardeşe sahip olan, düzenli bir geliri olmayan ailede yaşayan ve mevsimlik işçi olarak çalışan çocuklar yoksulluk riski ile daha çok karşı karşıyadır. Yoksulluk

beraberinde birçok farklı dezavantajı da getirmektedir. Maddi yetersizlik yaşayan çocuklar, mevsimlik işlere daha çok yönelmekte ve suça sürüklenme açısından daha çok risk altında olmaktadır (Kınacı,2020).

Maddi yetersizlik yaşayan çocuklar eğitim ortamı içerisinde de daha kırılgan bir yapıya sahip olmaktadır. Toplumdaki eşitsizlikler, yoksulluk ve temel hizmetlerden yararlanamama gibi etkenler çocukları risk altında bırakmakta, öğrenmeyi aksatmakta ve eğitimde dışlanmaya sebep olmaktadır (Pehlivan ve Acar, 2009). Bu durum çocukların potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerine engel olduğu için çocukların gelecekteki yaşamları için de yoksulluk yaşamalarına sebep olmaktadır.

Okulun bulunduğu sosyoekonomik çevreye göre de öğrenci ve veli profilleri değişmektedir. Daha düşük sosyoekonomik düzeydeki bölgeler ile daha yüksek sosyoekonomik düzeydeki bölgelerdeki okullar arasında görülebilecek problemler de birbirinden farklılık göstermektedir (Kazak, 2021). Sosyoekonomik düzeyin düşük olduğu okullarda çalışan okul psikolojik danışmanları daha kırılgan öğrencilerle çalışmak durumundadır. Bu öğrencilerle çalışırken çoklu risk faktörlerini (okul terki, erken yaşta evlilik, ihmal, mevsimlik işçilik, suça sürüklenme v.b) de göz önünde bulundurmak önemlidir. Bu çoklu risk faktörleri nedeniyle öğrenciler dışlanma, akademik anlamda düşük başarıya sahip olma, arkadaşlık ilişkilerinde uyum problemi yaşama, düşük benlik saygısına sahip olma, şiddete meyilli olma gibi durumlarla karşılaşabilmektedir (Kazu, 2019).

Öğrenciler, maddi yetersizliklerinden dolayı sosyal dışlanma yaşamakta, ihtiyaçlarını karşılayamamakta, aile içi şiddete ve akran zorbalığına maruz kalmaktadır. Okullarda, psikolojik danışmanların verdiği ücretsiz psikolojik destek, maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler için önemli bir hizmet alanıdır (Çokal, 2021). Okul psikolojik danışmanları, maddi yetersizlik yaşayan öğrencilerin olumsuz yaşantılar yaşamaması adına okullarda önemli bir rol üstlenmektedir.

#### *2.1.5.Şiddete Maruz Kalan Öğrenciler*

(DSÖ) Dünya Sağlık Örgütü'ne göre şiddet; sorumluluk, güven ve güç ilişkileri ve ticari veya diğer sömürü bağlamında insan sağlığına, yaşamına, gelişimine veya onuruna gerçek veya olası zararlar sonuçlanan her tarz bedensel ya da psikolojik tacizi, cinsel istismarı ve ihmali veya ihmalkâr muameleyi oluşturur.

(Alyanak, 2019). Çocuğa yönelik şiddet; çocukların fiziksel, bilişsel veya psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyen, gelişimlerini aksatan tutum ve davranışlara uğramaları olarak tanımlanabilir (Şenol ve Mazman, 2014). Çocuklar şiddete aile içinde, okulda, akranları tarafından ya da yetişkinler tarafından uğrayabilmektedir. Şiddete uğramak dışında şiddete tanık olmak da çocuklar üzerinde olumsuz etkilere yol açabilmektedir (Dinçer ve Yüksel, 2018).

Çocuklara yönelik şiddet fiziksel şiddet, cinsel şiddet, duygusal şiddet ve ihmal olmak üzere dört grupta incelenebilmektedir (Alyanak, 2019).

*Fiziksel şiddet* dar anlamıyla fiziksel şiddet; insanların fiziksel bütünlüğüne yönelik dışardan gelen, sert ve acı verici bir eylemdir (Kocacık, 2001).

*Cinsel şiddet* cinsel gelişimi henüz tamamlamamış çocuk veya ergenin bir yetişkin tarafından, cinsel istek ve ihtiyaçlarını gidermek amacıyla zor, tehdit veya aldatma yoluyla kullanılmasıdır (Alyanak, 2019).

*Duygusal şiddet* çocukların ve ergenlerin, etkilenebilecekleri tutum ve davranışlara maruz kalması ve kendilerini duygusal olarak destekleyen, sevgi gösteren ve ilgilenen bir çevreden mahrum kalmasıyla ilişkilidir. (Bulut, 2008).

*İhmal ise* Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre, çocukla ilgilenmekle sorumlu kişinin, çocuğun gelişimi için gereken ihtiyaçlarını karşılayamaması, dikkate almamasıdır.

Şiddete maruz kalan çocuk ve ergenler; fiziksel zararlar, gelişimsel problemler, psikolojik problemler, öğrenme güçlüğü ve davranım bozukluğu gibi birçok kısa ve uzun süreli sorunlar bakımından risk taşımaktadır. Yaşamın erken dönemlerinde yaşanan şiddet, ilerleyen zamanda da birçok bedensel, sosyal ve psikolojik sağlık problemi yaratabilmektedir. Depresyon, kendine zarar verme, madde bağımlılığı, suç davranışları, kişiler arası ilişkilerde sorunlar, akademik ve mesleki zorlukların yanı sıra bedensel sağlık sorunları ve cinsel fonksiyon bozuklukları şiddete uğrayan çocukların ergenlik ve yetişkinlik dönemlerinde çokça rastlanan sorunlardır (Dağlı ve Şahin Dağlı, 2015).

Eğitimciler ve ruh sağlığı uzmanları çocukların davranış sorunlarını gelişimsel bir bakış açısıyla tanımlamaya ve önlemeye çalışmaktadır. Şiddete maruz kalmak veya şiddete tanık olmak gelişimi etkileyen ve çocuklarda travma sonrası stres bozukluğuna neden olabilen bir durumdur. (Dinçer ve Yüksel, 2018). Şiddete

maruz kalmak ya da tanık olmak çocukları fiziksel, zihinsel ve ruhsal olarak daha kırılgan bir hale getirmektedir.

Şiddete uğrayan ya da tanık olan öğrenciler farklı semptomlar geliştirebilmektedir. Şiddete uğrayan öğrenci kendisi de şiddet uygulayarak zorbalık da bulunabilir veya zorbalığa uğrayabilir. Akranlarına göre daha çekingen, içekapanık ve özgüveni düşük olabilir. Bu birtakım farklılıklar öğrencilerin dışlanmasına ve okul ortamı içinde mutsuz hissetmesine sebep olabilir. Çocukların istismara, kötü muameleye maruz kalması veya sağlıklı gelişimleri için olması gerekenlerin yapılmaması, ihmal edilmesi şiddet ve akran zorbalığı gibi önemli bir halk sağlığı sorunu oluşturmaktadır. Şiddetin çocuğa, çocuktan diğerlerine yönelmesi, çocuğun biyopsikososyal gelişimini engelleyici etki yaratmaktadır (Alyanak, 2019).

Çocuğa yönelik şiddet toplumun yapısına, kültürel değerlerine göre farklılık gösterebilir. Bu kültürel değerler ve toplumlardaki bazı davranış kalıpları da çocuğa yönelik şiddetin oranını da artışa sebep olabilmektedir. Aynı zamanda ebeveynlerin kişilik yapıları, olumsuz yaşam koşulları, düşük sosyo-ekonomik düzey, şiddeti tetikleyici olabilmektedir (Bulut, 2008). Bu nedenle şiddete maruz kalan öğrencilerin maddi yetersizlik, ihmal, yanlış ebeveyn tutumları gibi birden fazla dezavantaja sahip olduğu söylenebilir. Birden fazla dezavantaja sahip öğrenciler eğitim ortamında da birden fazla risk faktörüyle karşılaşabilmektedir. Kardaş (2014) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına bakıldığında kırılgan gruba mensup öğrencilerin karşılaştıkları problemler yaygın olarak şöyle sıralanmaktadır: “Psikolojik problemler, iletişim eksikliği, okula devamsızlığı, aile ilgisizliği, akran uyumsuzluğu, madde kullanımı, kurallara uymada güçlük ve akademik başarısızlık” (Yaşar ve Amaç, 2018).

#### *2.1.6.Suçta Sürüklenen Öğrenciler*

Bülbül ve Doğan’ın (2016) tanımına göre çocuk suçluluğu, yetişkin olmayan kişilerin “ceza kanunlarında suç olarak kabul edilen bir eylemi yerine getirmesi sonucunda yargı organlarının karşısına getirilmesi” olarak tanımlanmaktadır. Çocuk Koruma Kanunu’nda (2005) suçta sürüklenen çocuk kavramı ise, kanunlarda suç olarak ifade edilmiş bir eylemi gerçekleştirdiği düşüncesine dayanarak kendisi ile ilgili soruşturma veya kovuşturma yapılan ya da gerçekleştirdiği eylem sebebiyle

hakkında güvenlik önlemleri alınmış olan çocuk olarak belirtilmektedir. Çocuklar biyolojik, zihinsel ve psikolojik yönden tam bir olgunluğa ulaşmadığı için yetişkinlerden farklıdır. Çocuklar doğumundan erişkinliğe kadar korunmaya, bakıma ve desteklenmeye ihtiyaç duymaktadır. Çocuklar korunması gereken bireyler olmasına karşın yetişkin kişiler tarafından istismar edilmekte, sömürülmekte ve ihmale uğramaktadır. Bu nedenle suçlu çocuk ya da suç eyleminde bulunmuş çocuk tanımlamaları yerine suça sürüklenmiş çocuk ifadesini kullanmak daha doğru olacaktır. Çünkü suça sürüklenmiş her çocuk aynı zamanda mağdur konumunda da yer almaktadır (Bülbül ve Doğan, 2016).

Çocuğu suça sürükleyen bireysel ve toplumsal etkenler bulunmaktadır. Çocuğun suça yönelmesinde toplumsal etkenlerin payı daha fazla görülmektedir. Çocuğun suça sürüklenmesi toplumda yaşanan sorunların bir yansımasıdır. Bu nedenle çocuk suçluluğunun önlenmesinde aile ve çevre en önemli etkindir. Çocuklar suçlu davranıştan kaçındıkça sağlıklı ve mutlu bireyler içeren toplumlar oluşacak ve toplum sorunları çözüm buldukça da çocuklar suç olgusundan uzaklaşacaktır (Çopur, Ulutaşdemir ve Balsak, 2015). Çocuğun desteğe, korunmaya ihtiyacı olması ve onu etkisi altına alan aile, çevre, toplum gibi birtakım dışsal faktörlerin çocuk üzerindeki olumsuz etkileri, ailede destekleyici bir sistemin eksikliği ve çocuğun kırılgan grup içerisinde yer alması çocuğun suça sürüklenmesine sebep olmaktadır (Çabuk, 2022).

Suçta karışma ihtimali yüksek olan çocuk ve ergenler genellikle olumsuz yaşam şartları ve dezavantajlı koşullar altında yaşamaktadır. Çocuk suçluluğunun artmasının en temel sebepleri arasında; aile içerisinde alkol ve madde kullanımı, yoksulluk, parçalanmış aile yapısı, kardeş sayısının fazla olması, aile içindeki geçimsizlik, aile bireylerinin yaşamlarını devam ettirmek için gerekli olan temel ihtiyaçlarını karşılayamaması ve çocuk ve gençlerin teknolojiyi doğru kullanamaması gibi sebepler bulunmaktadır (Öter, 2018).

Leung (2003), çalışmasında ergenlerin zamanı değerlendirme durumlarını incelemiştir. Sosyal bir kurum olan okula devam etmenin suç için koruyucu bir faktör olduğunu belirtmiştir (Çabuk, 2022). Suça sürüklenme ve suç davranışının tekrarlanması kırılgan gruplarda daha çok gözlemlenmektedir. Özellikle zihinsel yetersizlikleri olan, okul terki yaşayan veya devamsızlık yapan, disiplin cezası almış

olan, olumsuz davranışlara sahip akran grupları içerisinde yer alan çocuklarda suça sürüklenme ve suç tekrarı daha fazla olmaktadır (Bilginer ve diğ., 2021).

Okul psikolojik danışmanları suça sürüklenmiş çocuklar ile eğitim kurumları içerisinde çalışmaktadır. 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu'na göre suça sürüklenmiş ya da bir kereliğe mahsus hakkında adli işlem gerçekleştirilmiş olan çocuklara yönelik koruyucu tedbirler ve danışmanlık tedbirlerine yer verilmektedir. Bu tedbirler okul psikolojik danışmanları tarafından okullarda uygulanmaktadır. Danışmanlık tedbiri kararı ile çocuğun korunması, tekrar suça karışmasının önlenmesi, risk faktörlerinin azaltılması ve koruyucu faktörlerin artırılması amaçlanmaktadır (Uygun, 2024).

#### *2.1.7. Kırılgan Gruplar İle Çalışan Psikolojik Danışmanlar*

Toplumda dezavantajlı durumda bir birey olmak, çeşitli nedenlerden dolayı verilen imkânlardan diğerleri kadar yararlanamamak, toplumsal hayata herkes kadar uyum sağlayamamak, insanlar tarafından birtakım etiketlenmelere maruz kalmak, v.b sebeplerle yaşam kalitesinin düşmesi gibi sonuçlara yol açmaktadır (Öles, 2019). Ruh sağlığı uzmanları çeşitli dezavantajlara sahip kişilerle çalışırken sosyal kimlik, sosyoekonomik dezavantaj ve uygun bakıma ulaşım gibi durumlar da dâhil olmak üzere önemli zorluklarla karşı karşıya kalmaktadır (Uygun, 2024). Sosyal dışlanma kişilerin psikososyal yaşantısını derinden etkilemektedir (Öcal, 2015 akt. Tuş Yiğit, 2019). Dezavantajlı grupların karşılaştığı problemler ve ayrıştırmalar kişilerde travmatik durumların oluşmasına sebep olabilmektedir (Tuş Yiğit, 2019).

Ruh sağlığı profesyonelleri, profesyonel kimlikleri ile danışanlarının travmatik deneyimlerinin oluşturduğu duygusal yükü hem mesleki hem de kişisel yaşamlarını olumsuz yönde etkileyecek şekilde yaşamaktadır (Figley, 1995; akt. Aydemir, 2021). Figley (1995), merhamet yorgunluğunun, hayatlarında aşırı stresli olaylar deneyimlemiş kişilerle çalışmanın doğal bir sonucu olduğunu belirtmiştir (Davis ve Palladino, 2011). Araştırmalar, merhamet yorgunluğunun hem bakım sunan profesyonelle hem de iş ortamına zarar verebileceğini, üretkenliğin azalmasına ve daha yüksek işten ayrılma oranına neden olabileceğini göstermiştir (Pfifferling ve Gilley, 2000; akt. Potter ve diğ., 2010).

Kırılgan gruplara psikolojik destek sunmak zamanla psikolojik danışmanlarda merhamet yorgunluğuna yol açabilmekte ve oluşan merhamet yorgunluğu da iş

verimine yansiyarak mesleki doyumu etkileyebilmektedir. Bu nedenle kırılan gruplarla çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini merhamet yorgunluğu açısından incelemek önemli olacaktır.

## **2.2.Mesleki Doyum**

Araştırmanın bu kısmında, mesleki doyumun önemine, mesleki doyumu etkileyen faktörlere ve mesleki doyumu açıklayan kuramlara yer verilecektir.

### *2.2.1.Mesleki Doyumun Tanımı ve Önemi*

İnsanların hayatlarını devam ettirmelerini sağlayan gerekliliklerin profesyonelleşmiş hali meslek olarak tanımlanmaktadır (Weber, 1995, akt. Taş. 2021). Bireyin hayatın içindeki yerini, benliğini ve hayatını açıklığa kavuşturması, büyük oranda yaptığı iş ve meslek ile ilişkilidir (Yeşilyaprak, 2009). Bugünün dünyasında kişiler hayatlarının önemli bir bölümünü iş ortamlarında harcamaktadır. İş ortamlarında meydana gelen birçok olay ve durum kişinin tatmin elde etmesine ya da tatminsizlik yaşamasına neden olmaktadır. Kişinin mesleğini yürütmesi sonucunda elde ettiği tatmin ve memnuniyet duygusu mesleki doyum ile ilişkilendirilebilir (Güneş, 2020).

Mesleki doyum; bir kişinin mesleğine, iş yerine, mesleğinin sağladığı maddi ve manevi değerlere ve iş arkadaşları olan uyum düzeyine göre hissettiği memnuniyet ve tatmin seviyesidir (Göküş, 2019). Mesleki doyum ile ilgili yapılan araştırmalara bakıldığında mesleki doyum ile ilgili birçok farklı tanım bulunmaktadır. Ancak mesleki doyum ile ilgili net olarak belirlenmiş tek bir tanım bulunmamaktadır (Kadioğlu, 2014). Aynı zamanda alan yazın incelendiğinde mesleki doyum kavramının bazı araştırmalarda iş doyumu ya da iş tatmini olarak da kullanıldığı görülmektedir. Ancak meslek ve iş farklı kavramlar olarak ele alınmaktadır. Bu nedenle bazı araştırmacılar mesleki doyum ve iş doyumunu birbirinden ayrı tutmaktadır. Kuzgun (2000) ise, mesleki doyum (vocational satisfaction) ve iş doyumu (job satisfaction) kavramlarının birbirinden ayrılması gerektiğini ifade etmiştir (akt. Günel, 2020).

İş doyumu/doyumsuzluğu kavramı içerisinde bireyin işiyle alakalı bazı duygusal muhakemeleri bulunmaktadır. İş doyumu, bireyin iş ve iş tecrübesine ait yorumlamasının duygusal bir sonucudur. Kişinin iş doyumu ile ilgili öznel bir değerlendirmesidir (Telman ve Ünsal, 2004). Eren (1984) mesleki doyumu;

insanların işten elde ettiği maddi kazanç, çalışanın iş arkadaşlarından memnun olma, bir ürün üretme, faydalı olma durumlarının kazandırdığı huzur ve haz alma olarak ifade etmiştir (akt. Taş, 2021). Kışmır ve İrge (2020) iş doyumu kavramını, bireyin çalıştığı kurumdaki memnuniyet ve bireyin işine karşı geliştirdiği olumlu duygu durumu olarak tanımlamıştır.

Locke'a (1969) göre; iş tatmini, kişinin, iş değerlerine ulaşmayı başarması veya bu değerlerin elde edilmesini kolaylaştırması olarak tanımlanan hoş bir duygu durumudur. İş tatminsizliği ise, kişinin, iş değerlerine ulaşmasını engelleyici veya değersizleştirmeye yol açacak şekilde değerlendirilmesinden kaynaklanan hoş olmayan bir duygu durumudur. İş tatmini ve tatminsizliği, kişinin işinden ne istediği ile işin ne sunduğu ya da işin ne gerektirdiği algısı ile ilişkilidir. Mesleki doyum, insanın işine ilişkin hissettiği tatmin ve memnuniyeti ifade eden insani bir duygudur. Kişinin iş memnuniyeti ve doyumunu sağlamak, iş için yapılması gerekenlerle ve mevcut şartlara uyum sağlamakla doğrudan ilişkilidir. Kişi yaptığı işten memnunsam tatmin sağlamakta memnun değilse tatminsizlik yaşamaktadır.

Meslek, insanın bütün çalışma yaşamı boyunca sürdürdüğü daha uzun süreli faaliyetlerin tamamını içerirken, iş daha kısa süreli ve sıklıkla değiştirilebilen bir yapıdadır (Fırat, 2018). Mesleki memnuniyet; aynı iş ortamında çalışan kişilerin iletişimlerinin iyi olması, sahip olunan yeteneklerinin tümünü kullanabilmeleri, değerli görülmesi, görev bitiminde hak edileceklerini bilmeleri ve gerçekleştireceği işte kullanacağı materyallerin eksiksiz olması gibi faktörlerle oluşan duygusal bir durumdur (Gürsel, 2003). Kışmır ve İrge (2020) mesleki doyumu, bireyin çalıştığı örgütten hoşnut olması ve bireyin kendi işine yönelik beslediği olumlu tutum olarak tanımlamıştır. Mesleki doyum ile ilgili bir başka tanım da Yelboğa (2007), tarafından yapılmıştır. Mesleki doyum, ihtiyaçları karşılamak, var olan şartlarla yetinmek, kendini değerlendirme, istekleri dindirme ve memnuniyet şeklinde tanımlanmıştır. George ve Jones (2009) iş tatminini, bireylerin mevcut işleriyle ilgili olarak sahip oldukları bir dizi duygu ve inanç olarak tanımlamış ve bunu aşırı memnuniyetten aşırı tatminsizliğe kadar derecelendirmiştir (Akt. Camadan ve diğer, 2022).

Çalışan kişiler, hayatının önemli bir bölümünü mesleği ile bütünleşmiş bir şekilde ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışarak geçirmektedir

(Kadioğlu, 2014). Dolayısıyla mesleklerinin maddi getirileri kadar psikolojik getirileri de önemli hale gelmekte ve yaşamlarına etki etmektedir. Kişinin, iş ortamında fiziksel, psikolojik ve zihinsel olarak iyi hissetmesi doyum elde edebilmesi açısından oldukça önemlidir.

Mesleki doyum çalışanların etkinlik ve verimlilik seviyelerini belirlemesi nedeniyle sosyal bilimlerin ve örgütsel psikolojinin dikkatini çeken en önemli konulardan biri olmuştur (Balkan ve Korkmaz, 2011). İş doyum kavramı, ilk olarak 1920 yıllarında ortaya çıkmış, 1930-1940'lı yıllarda önemi fark edilerek araştırılmaya başlanmıştır. O zamanlardan itibaren öncelikle endüstri ve örgüt psikolojisinde, sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en çok durulan kavramlardan biri olmuştur. Farklı meslek ve iş bölümlerinde dikkatle ele alınıp incelenmesinin çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Özellikle sanayi alanında iş doyumunu direkt ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir faktördür (Güler, 1990; akt. Kağan, 2010).

Mesleki doyum, çalışanların bakış açısını, iş ortamında kurdukları ilişkileri, fiziksel ve psikolojik sağlıklarını ve dolaylı olarak da performanslarını etkilediği için örgütler açısından oldukça önemlidir (Özgen ve Yalçın, 2010; akt. Yaman ve Yaman, 2023). Ayrıca, mesleki doyum örgüt içindeki ilişkilerin ve hiyerarşik yapının ne kadar iyi kurulduğunu, çalışanların yöneticileri ne kadar benimsediğini açıklaması açısından da önemli bir göstergedir. Bu sebeple mesleki doyum, çalışanların mesleki tatminini yüksek düzeyde tutmayı hedefleyen yöneticiler için de önemli bir göstergedir (Yaman ve Yaman, 2023).

Çalışanın işinden tatmin sağlaması işindeki performansını yükseltirken tatminsizlik yaşaması ise performansı azaltmaktadır. İnsanların hayatlarından keyif alabilmeleri ve bir anlam bulabilmeleri için yaşam doyum ve mesleki doyum kavramları önemli değişkenlerdir. Çetinkanat'a (2000) göre, insanların icra etmekte oldukları işten hoşnut olma durumları hayatlarının en önemli unsurlarından biridir. Önemli bir etkisi olan mesleki doyum, kişinin yaşama bağlılığı ve mesleğine olan bakış açısını birçok değişkenle birlikte etkilemektedir (Recepoglu ve Tümlü, 2015).

Herzberg ve diğerlerinin Çift Faktör Kuramına göre (1957) kişilerin işlerinden veya mesleklerinden memnun olup olmaması, işin kapsamı (job content) ve iş ortamı (job context) olmak üzere iki etkene bağlıdır. İşin kapsamı,

gerçekleştirilen faaliyetlerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygun olması, yaratıcılığa imkân sağlaması gibi güdeleyici faktörleri içermektedir. Buna karşın iş ortamı, iş arkadaşları, iş ortamının fiziksel şartları gibi çevresel koşullarla ilişkilidir (Hamamcı, Oskargil ve İnanç, 2005). Mesleki doyum kavramı ile ilgili yapılan tanımlamaların ortak noktası; mesleki doyumun insanların işlerine yönelik hissettikleri duyguları, isteklerinin gerçekleştirilmesi, elde ettikleri maddi getiri, kariyer olanağı ve iş arkadaşları ile sosyal ilişkilerini içermesidir. (Solmuş, 2004).

Mesleki doyum bireylerin temel ihtiyaçlarını karşıladığı gibi fiziksel ve ruhsal sağlıklarını da etkilemektedir. Bireylerin psikolojik sağlıklarını korumaya yönelik hizmet veren ruh sağlığı alanı çalışanlarının mesleki doyumları kendileri için olduğu kadar verdikleri hizmetin kaliteli olması açısından da önemlidir. Psikolojik danışmanlar özellikle okullardaki çalışma alanları nedeniyle birçok insana ulaşabilmektedir. Bu nedenle zevk alarak ve huzurlu bir şekilde mesleğini icra eden psikolojik danışmanların mesleki doyumları yükseldikçe sundukları hizmetin kalitesi de artacaktır (Karatepe ve Özkamalı, 2022). Psikolojik danışmanların gerçekleştirdikleri meslekten memnuniyet duyması, danışma hizmeti vereceği danışanları ve hizmet alanları açısından oldukça önemlidir (Atıcı ve diğ., 2005; Erkan, 2011). Bu sebeple psikolojik danışmanların mesleki doyumunu etkileyen faktörlerin bilinmesi önemlidir.

#### *2.2.2. Mesleki Doyumu Etkileyen Unsurlar*

Çalışanların iş ortamları içerisinde aktif ve etkin olarak çalışmaları yüksek düzeyde mesleki tatminine sahip olmalarıyla ilgilidir. Bu yüzden işverenlerin çalışanlarının iş tatminini etkileyen unsurları öğrenmesi ve bunların olumlu yöne çevrilmesi için gerekeni yapması önemli bir husus olarak görülmektedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008). Locke (1976) mesleki doyumunu etkileyen unsurlar; meslek, meslekten alınan ücret, meslekte yükselme fırsatları, güvenli çalışma şartları ve politikaları, mesleğin yararları ve çalışma arkadaşları olarak ifade etmiştir. Bir başka şekilde ise mesleki doyumunu etkileyen faktörler; maaş, mesleğin kişi için anlamı/önemi, mesleğin kişiliğe uyumu, çalışma ortamı ve mesleğin gerektirdiği beceri ve yeterlilikler olarak sıralanmıştır.

Meslek, insanların ihtiyaçlarına ve isteklerine cevap verebildiği ölçüde kişileri tatmin edebilmektedir. Kişilerin mesleklerinden beklentileri ile mesleğin

sağladığı imkânların birbirleriyle örtüşmesi halinde mesleki doyumdan söz etmek mümkündür. Mesleki doyumdan söz edebilmek için; mesleğin gereklilikleri ile kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerinin uyumlu olması, çalışma ortamının fiziksel koşulları, çalışma ortamındaki ilişkiler, elde edilen kazanç, ödül ve teşvik, güvence, ilerleme olanağı, çalışma koşulları ve gerçekleştirilen işte kendini gösterebilme olanağı gibi etkenler gereklidir (Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı, 1999).

Robbins (1986), mesleki doyum değişkenlerini örgütsel, grup ve birey olarak üç düzeyde incelemiştir. Örgütsel boyuttaki değişkenler; örgütsel yapı, örgüt kültürü, iş tasarımı, fiziksel şartlar, stres, performans değerlendirme biçimi, ödüllendirme mekanizmaları olarak ifade edilmiştir. Grup seviyesindeki değişkenler; rol çatışması, statü uygunluğu, gruba bağlılık, iletişim biçimi ve çatışma olarak ifade edilmiştir. Bireysel düzeydeki değişkenler ise; medeni durum ve algılama olarak ifade edilmiştir (Üçüncü, 2016).

İş doyumu; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, kıdem gibi bireysel unsurlar ve iş ortamı, maaş, işin niteliği, işte yükselme imkânı gibi örgütsel unsurlardan etkilenmektedir (Küçükendirici, Batı, Gök ve Güler, 2017). Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu ve mesleki tecrübe gibi özellikler bireysel farklılıklardan kaynaklı özelliklerdir ve kişinin işine karşı düşüncelerini ve tutumlarını şekillendirmede önemli paya sahiptir (Kadioğlu, 2014). Smith-Kendall-Hulin (1985) ise, iş doyumuyla ilgili işin niteliği, ücret, terfi düzeni, danışmanlık, iş arkadaşları olmak üzere beş temel etkenden söz etmiştir (Özkalp ve Kirel, 2005; Tunacan, Çetin, 2009).

Mesleki doyumu etkileyen faktörler; bireye, işe ve çevreye ilişkin faktörler olarak üç başlıkta ele alınabilir. Alanyazın incelendiğinde bireysel özellikler ile mesleki doyum arasında bazı araştırmalarda anlamlı sonuçlar çıkmış bazı araştırmalarda ise anlamlı bir ilişki görülmemiştir. Gerçekleştirilen bazı araştırmalarda, okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarının demografik değişkenler açısından araştırılması sonucunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır (Cırhinlioğlu ve Demir, 2017; Güneş, 2020; Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015; Koruklu ve diğerleri, 2013). Bazı araştırmalarda ise cinsiyet ve mesleki doyum arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür (Aliyev ve Tunç, 2015; Hamamcı, Oskargil ve İnanç, 2005; Bryant ve Constantine, 2005; Clark, 1997; Çarıkçı ve Oksay, 2004;

Tunacan ve Çetin, 2009). Cinsiyet ve iş doyumu ile ilgili yapılan araştırmalar arasında bir tutarlılık bulunamamıştır. Bazı araştırmalar iş doyumu ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulurken bazı araştırmalar ise bulamamıştır.

Bireysel özelliklerden yaş değişkeni mesleki doyum ile ilişkisi en çok olan değişkenlerden biridir. Yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişki için farklı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri, mesleki doyum ile yaş arasındaki ilişki yaşa göre; genç yaşta “yüksek seviyede”, orta yaşlarda “düşük seviyede” ve ileri yaşlarda tekrar “yüksek seviyede” olmak üzere bir değişim sergilemektedir. Diğer bir görüş, mesleki doyum yaş arttıkça artmaktadır. Son görüşe göre ise, yaş ve mesleki doyum belli bir yaşa kadar doğru orantılı şekilde artmakta ve sonrasında düşüş göstermektedir (Sığrı, Basım, 2006).

Yaş ve mesleki doyum arasındaki ilişki incelendiğinde, genellikle genç çalışanların işlerinden yaşça büyük çalışanlara göre daha düşük doyum aldığı, iş doyumunun yaşla birlikte arttığı görülmektedir. Bunun nedeni yaşla birlikte işe katılımda istikrarın artması ve iş deneyimleri ve ödüllerin artması olarak belirtilebilir. Ayrıca kişi genç yetişkinlik döneminden sonra değişime yönelik çevresel baskılara karşı daha dirençli hale gelir bu da gerçekleştirilen işte istikrarlı olunmasını ve iş doyumunu arttırabilir (Lorence ve Mortimer, 1985).

Yaş ve mesleki doyum üzerine yapılan bazı araştırmalarda anlamlı farklılıklar bulunmuştur. (Dağdeviren ve diğ., 2011; Çarıkçı, 2000; Mullenve diğ., 2017). Alanyazında yaşın iş doyumuna etkisine yönelik farklı sonuçlar bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda yaş arttıkça mesleki doyum artarken bazı çalışmalarda ise zıt durum söz konusudur (Gülay,2006; Dağdeviren ve ark., 2011). Bazı çalışmalar da ise yaş ve iş doyumu arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Azimi ve Akan,2019; Çanak, 2014; Öztürk,2024; Şahin,2013).

Mesleki doyumu etkileyen bireysel özelliklerden bir diğeri de okul psikolojik danışmanları için görev yapılan kademedir. Okul psikolojik danışmanları anaokulundan liseye kadar tüm kademelerde görev yapabilmektedir. Bu nedenle de ilk çocukluk, son çocukluk, ergenlik gibi farklı gelişim dönemleri ile ilgilenmektedir. Her gelişim döneminin getirdiği birtakım görev ve sorumluluklar aynı zamanda da atlatılması gereken bazı zorluklar bulunmaktadır. İlkokul ve ortaokulda çalışan okul psikolojik danışmanları daha çok eğitsel odaklı ve grup çalışmaları şeklinde

uygulamalarını gerçekleştirirken lise kademesinde ergenlik dönemiyle birlikte daha çok kişisel rehberliğe ihtiyaç duyulmakta ve bireysel görüşmelere ağırlık verilmektedir. Bu farklılıklar nedeniyle de çalışılan kademeye göre okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri de değişebilmektedir.

Görev yapılan kademe ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelendiği bazı araştırmalarda anlamlı farklılıklar bulunmuşken; (Kocayörük, 2000; Koruklu ve diğ., 2013; Mullen, Blount, Lambie ve Chae, 2018; Nas, Sak ve Sak, 2017; Rayle, 2006) bazı araştırmalarda ise herhangi bir farklılık görülmemiştir (Camadan ve diğ., 2022).

Mesleki doyum, bireysel özelliklerinin yanı sıra çevresel özelliklerden de etkilenmektedir. Çevresel özellikler; ücret, fiziksel çalışma koşulları, kariyer fırsatı, üstler ve iş arkadaşlarıyla olan ilişki biçimi olarak sıralanabilir. Çevresel faktörler işe yönelik şartlardır. Yani örgütün idari yapısı, politikaları, kültürü, işin niteliği (aşırı iş yükü, işin sıkıcı olması vb.), iş alanının tasarımı, fiziki çevre, çalışma şartları ve stres kaynakları, performans değerlendirme, ceza ödül sistemi, ücret, terfi olanakları, zaman yetersizliği, araç-gereç eksikliği, iş ortamında huzursuzluk, statü gibi iş doyumuna etki eden şartlardır. Koşulların beklentileri karşıladığı oranda mesleki doyum da yüksek olacaktır. Bu nedenle kişinin mesleki doyumunu söz konusu olduğunda iş ve iş yeri ile ilgili birçok unsurun etkisi ile oluşan tutumlar dikkat çekmektedir.

Okul psikolojik danışmanlarının sundukları hizmetlerin başarısını ve verimini değiştiren çeşitli unsurlar bulunmaktadır. Sürenin ve kaynakların az olması, iş yükleri ağır olan okul psikolojik danışmanlarına hangi hizmeti nasıl verecekleri açısından stres yaşatmaktadır. Ayrıca hizmet verdikleri öğrenci mevcudunun fazlalığı karşısında az sayıda okul psikolojik danışmanının olması, işlerini yürütebilmeleri için okullarda sunulan fiziki koşulların yetersizliği, meslek normlarının yeterince belirgin olmaması, okuldaki personeller, veli ve öğrencilerin algı ve beklentileri okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumunu çevresel bir faktör olarak etkilemektedir (Tarhan, 2017).

Psikolojik danışmanların mesleki doyumunu artıran faktörler; meslekte ilerleme ve kendini geliştirme imkânı, yardım etme, olumlu duygular hissetme, saygın bir meslek icra etme, ekonomik tatmin elde etme, çalıştığı kurumun değişim lideri olma olarak belirtilmektedir. Azaltan faktörler ise; öğrenci mevcudunun çok

olması, çalışma ortamındaki şartların yetersizliği, üniversite eğitiminin yetersiz olması, maddi doyumun düşük olması, sosyal adaletsizliğin olması olarak belirtilmiştir (Kurtuluş ve Şahin, 2022).

Psikolojik danışmanlar mesleklerinden dolayı birtakım sorunlarla karşılaşmakta ve okullarda gelişimsel, önleyici ve koruyucu bir sistem uygulamak yerine sürekli sorun odaklı çalışmaktadır. Bu durum onların işlerini etkili gerçekleştirmelerine engel olmaktadır. Aynı zamanda okullarda yaşanan problemlerin çeşitliliği ve sürekli artış göstermesi, ilgilenilecek öğrenci mevcudunun çok olması, yönetici ve öğretmenlerin olumlu bir rehberlik anlayışına ve bakış açısına sahip olmayışı gibi problemler, psikolojik danışmanda tükenmişlik, çaresizlik, depresyon, işten uzaklaşma, mesleki doyumsuzluk gibi belirtilere yol açmaktadır (Çoban, 2005).

Psikolojik danışmanlık mesleğinin sınırları ile ilgili belirsizlikler ya da yetersiz anlayışlar, psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanında özellikle okullarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını negatif açıdan etkileyen çok önemli bir unsurdur. Çetinkaya (2007), psikolojik danışmanların meslekte yaşadığı temel sorunları; fiziksel yetersizlikler, idareciler ve diğer öğretmenlerde okul psikolojik danışmanlarına yönelik önyargı, koordinasyon yetersizliği, psikolojik danışma uygulamaları için kısıtlı süre dilimi, psikolojik danışmanlık bölümü dışında atama ile görev yapanlar, okullarda rehber öğretmenlerden görev tanımlamaları dışındaki işlerin istenmesi olarak belirlemişlerdir (Tuzgöl Dost ve Keklik, 2012).

Okul psikolojik danışmanlarının yüksek düzeyde iş doyumunu sağlaması yalnızca kişisel tatminleri açısından değil, aynı zamanda öğrenciler ve okul iklimi üzerinde de olumlu etkiler yaratmaktadır (Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015). Bu sebeple okul psikolojik danışmanlarının hem bireysel hem de çevresel faktörlerden kaynaklı mesleki doyumlarını incelemek ve mesleki doyumlarını arttırıcı faktörleri bilmek önemli olacaktır.

### *2.2.3. Mesleki Doyum Kuramları*

Mesleki doyumunun nedenlerini ve etkilerini açıklamaya yönelik bazı teorik yaklaşımlar bulunmaktadır. Alanyazında kuramlardan bazıları içerik (kapsam) kuramları olarak adlandırılırken bazıları da süreç kuramları olarak adlandırılmaktadır. İçerik kuramları davranışın öncesini, amacına odaklanırken,

süreç kuramları davranışın sonucuna odaklanmakta ve dışsal faktörlere ağırlık vermektedir (Akkuş, 2010). İçerik teorileri; Maslow'un, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Teorisi", Herzberg'in, "İki Faktör Teorisi", McClelland'ın "Başarı İhtiyacı Teorisi" ve Alderfer'in "Erg Teorisi'dir". Bu teoriler kişinin ihtiyaçlarını ve bu ihtiyaçları hangi unsurların karşıladığını incelemektedir. Öne çıkan süreç teorileri ise; Vroom'un "Ümit (Beklenti) Kuramı", Adams'ın "Eşitlik Kuramı", Locke'un "Amaç Kuramı", Skinner'in "Davranışsal Şartlandırma Kuramı"dır. Süreç teorileri, motive olmanın örgütsel bir bağlamda ne şekilde oluştuğunu araştırmaktadır (Akkuş, 2010). Bu araştırma kapsamında içerik kuramlarından; Maslow'un, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Herzberg'in, "Çift Faktör Kuramı", McClelland'ın "Başarı İhtiyacı Teorisi" ve Alderfer'in "Erg Kuramı" süreç kuramlarından ise; Vroom'un "Ümit (Beklenti) Kuramı", Adams'ın "Eşitlik Kuramı" ve Locke'un "Amaç Kuramı" ele alınmıştır.

#### *2.2.3.1. İçerik Kuramları*

##### *2.2.3.1.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı*

İş doyumu ve motivasyon ayrılmaz bir etkileşim içindedir. Motivasyon arttıkça, iş doyumunun arttığı, aynı şekilde motivasyon azaldıkça iş doyumunun azaldığı bilinmektedir. İş doyumunu açıklamaya çalışan kuramların birçoğu da iş doyumunu ile motivasyon arasındaki etkileşimden referans almıştır. Bu kuramlardan biri de Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'dır. Maslow'un ihtiyaçlar kuramı, modern motivasyon teorilerinin oluşumunun başlangıcı kabul edilmekte ve hem teoride hem de uygulama alanındaki iş hayatında yönetici ve çalışan motivasyonunun ifade edilmesine yardımcı olmaktadır (Şengöz, 2022).

İnsan davranışının nedenlerinin altında ihtiyaçların olduğunu belirten Maslow, insanların ihtiyaçlarının belirlenmiş bir hiyerarşide yer aldığını ve ancak bu ihtiyaçların karşılanması durumunda iş doyumunun sağlanabileceğini ifade etmiştir (Can, 1997; akt. Kadioğlu, 2014). Maslow, insanların karşılanmayan ihtiyaçlar tarafından motive edildiğini belirtmektedir. Alt düzeydeki tüm ihtiyaçlar karşılanmadıkça, bir ihtiyaç alanı tarafından motive olmamızı engelleyen hiyerarşik bir düzen bulunmaktadır (Pardee, 1990). Bu kurama göre kişilerin ihtiyaçları ve motivasyonları ne ölçüde karşılanırsa o ölçüde doyum sağlanmaktadır.

Maslow'un kuramına göre ihtiyaçlar Şekil-1 de gösterildiği gibi; fiziksel gereksinimler, korunma gereksinimi, aittlik ve sevgi gereksinimi, değer görme gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimidir.



Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Şekil 1.' de yer alan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi içerisinde en alt basamakta *fizyolojik ihtiyaçlar* yer almaktadır. Bu basamakta, bireyin ihtiyaç hissettiği ve yaşamın temel kaynakları olan yeme, içme, uyku, cinsellik ve boŐaltım gibi ihtiyaçları yer almaktadır. İkinci basamak olan *güvenlik ihtiyaı*; kişinin güven duygusu hissederek yaşama ihtiyaı, olası tehlikelerden koruyabileği ve barınabileği güvenli bir alana sahip olmasıdır. Bir sonraki adım olan *aidiyet ve sevgi basamağında*; sosyal ilişkiler, karşılıklı ilişkiler, sevme ve sevilme ihtiyaı vardır. *Saygı görme* basamağında; itibar, ulaşılan baŐarılar, kişinin toplum yönünden kabul görmesi ve onaylanması, saygı görme isteği ve özsaygı yer almaktadır. Son basamak olan *kendini gerçekleştirme* basamağında ise; bireyin kendini tüm yönleri ile tanıyabilmesi, tüm potansiyelini ve yaratım gücünü gerçekleŐtirebilmesi, kendini geliŐtirebilmesi ve kendine dair farkındalığa sahip olabilmesi yer almaktadır (oban, 2021).

Maslow tarafından oluşturulan ihtiyaçlar hiyerarşisinde, ihtiyaçlar belirli bir sistem ve düzen içerisinde bulunmaktadır. Alt basamaktaki ihtiyaın karşılanması durumunda bir üst basamağa geçilebilir, kişilik oluŐumu için tüm ihtiyaçlarının

belirli derecede giderilmesi gerekmektedir (Çoban, 2021). Başka bir deyişle Maslow'un teorisine göre, belli bir sıralama içerisinde en temel ihtiyaçlardan başlayarak alt basamaktaki bir ihtiyaç giderilmeden bir üst basamağa çıkılamayacağı belirtilmektedir (Kula ve Çakar, 2015). Kişiler yaptıkları işlerde temel gereksinimlerini karşıladığında işe daha çok motive olabilmekte ve bu da iş doyumunu arttırmaktadır.

#### 2.2.3.1.2. Herzberg'in çift faktör kuramı

Herzberg'in Çift-Faktör Kuramı, Maslow'un İhtiyaçlar Kuramından sonra en fazla öne çıkan mesleki doyum kuramlarından biridir. Çift faktör kuramı, mesleki doyuma olumlu ya da olumsuz etki eden iki faktörlü bir yapının olduğunu ileri sürmektedir. Faktörlerden olumlu etki edenleri güdüleyici (motivasyonel) faktörler; olumlu etki sağlamayan veya eksiklikleri ile doyumsuzluğa yol açan faktörleri ise hijyen faktörleri olarak ifade etmiştir (Ganesh ve Liu, 2022; akt. Turğut, 2023). Herzberg'in teorisine göre iş yaşamında bazı unsurlar memnuniyetle bazıları ise memnuniyetsizlikle ilişkilidir. Bu bağlamda Herzberg, iş ile ilgili unsurları içeren faktörleri içsel veya motivasyonel faktörler, işe yönelik olumsuz duygusal tutumlarla ilişkili faktörleri ise dışsal faktörler, yani hijyen faktörleri olarak tanımlamıştır. (Doruk, 2015; akt. Kayım, 2018). Motivasyon faktörleri içsel faktörlerdir ve çalışanların iş tatminini arttırmaktadır. Hijyen faktörleri ise dışsal faktörler olup çalışanların iş doyumsuzluğunu engellemektedir. Çift faktör teorisi Maslow'un kuramına benzemektedir ve bu iki faktör çalışanların iş ortamında nasıl motivasyon sağladıklarını ölçen çok boyutlu bir yaklaşımdır (Çiçek ve Bulak, 2020).

*Güdüleyici (motivasyonel) faktörler*; sorumluluk verilmesi, takdir edilme, başarı, terfi alma, yönetimle ilişkiler gibi özelliklerden oluşurken, *hijyen faktörleri* ise çalışma koşulları, ücret, iş güvenliği, yönetim politikaları, yetkinliğe önem verme, statü ve çalışanlar arası ilişkiler gibi özelliklerden oluşmaktadır (Turğut, 2023). Çift faktör kuramına göre, hijyen faktörleri mesleki doyumu sağlayan başlıca koşullardır. İşverenler, çalışanları sadece hijyen faktörleri ile memnun edemez, fakat tamamlanmamış hijyen koşulları, çalışanların memnun olmasını engellemektedir.

Motivasyon faktörleri ise, hijyen faktörleri tamamlandıktan sonra çalışanları memnun etmektedir (Norhtcraft, 1990; akt. Güzel, 2010). Herzberg, tatmin ve tatminsizliğin aynı süreklilik içinde olmadığını ve dolayısıyla karşıt olmadıklarını

belirtmektedir. Ayrıca motivasyon faktörlerinin tatmine veya doyumsuzluğa yol açabileceğini, hijyen faktörlerinin ise yokluğunda tatminsizliğe neden olduğunu, mevcut olduğunda ise tatminsizliğin olmadığını, her ikisinin de oldukça güçlü olduğunu belirtmektedir (Pardee, 1990).

Motivasyon faktörleri; çalışanın mutlu olmasını sağlayan, onu iş ortamında tutan, çalışmaya teşvik eden ve iş doyumunu sağlayan unsurlardır. Hijyen faktörleri ise iş ortamı ile ilgili daha çok dışsal koşullardır. Doyum sağlayıcı unsurlar işin kendisi ile ilgili motive edici faktörler tarafından belirlenmektedir. Doyumsuzluk ise işi çevreleyen dışsal unsurlar yani hijyen faktörleri tarafından belirlenmektedir (Kayım, 2018). Herzberg tarafından hijyen ve motivasyonel faktörler olarak sınıflanan bu unsurlar iş doyumunu için önemlidir. Bir işin temelinde motivasyon faktörleri yer almaktadır ve bu faktörlerin mevcut olup olmamasına göre çalışanların iş motivasyonları değişmektedir.

Çalışma şartları, ücret, iş güvenliği gibi özellikler hijyen faktörleri olarak bilinmektedir ve hijyen faktörleri iş hayatında halihazırda olması gereken temel unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle hijyen faktörlerinin eksikliği iş doyumunu azaltmakta, ancak varlığı motivasyonel bir katkı sağlamayabilmektedir. Hijyen faktörlerinin olmaması mutsuzluğa sebep olurken, mevcut olmaları durumu ise ekstra bir doyum ve mutluluk getirmemektedir. Motive edici faktörlerin eksikliğinde ise gözle görülür bir tatminsizlik yaşanırken, mevcut olduklarında ise çalışanların iş doyumunu ve performansını oldukça arttırdığı görülmüştür (Kaya, Yıldız ve Yıldız, 2013). Tüm bu bilgiler ışığında iş doyumunun sağlanabilmesi için hem içsel(motivasyonel) hem de dışsal (hijyen) faktörlerin sağlanması oldukça önemlidir.

#### 2.2.3.1.3. McClelland'ın "başarı ihtiyacı teorisi"

McClelland Başarma İhtiyacı Teorisinde başarı kavramı; "mükemmeliyetçilik ölçütleri de göz önünde bulundurularak, işleri daha iyi gerçekleştirmeye yönelik gayret" şeklinde tanımlanmaktadır (Mc Clelland ve Koestner, 1992; akt. Doğan, 2022). David McClelland, geliştirmiş olduğu motivasyon/etkileşim teorisinde, bireylerin üç ihtiyacına odaklanmıştır. Bunlar; başarı ihtiyacı, birliktelik ihtiyacı ve güç ihtiyacı olarak belirlenmiştir (Miller,1985; akt. Küçükçivil, 2019). Bu ihtiyaçlardan da en çok başarı ihtiyacı ön plana alınmıştır. McClelland'ın Başarı

İhtiyacı Teorisi Maslow'un kendini gerçekleştirme ihtiyacını temel alarak yapılandırılmıştır. Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ile ilişkisi ise, başarısı yüksek kişiler motive edici unsurlarla ilgilenme eğilimindeyken, düşük başarılı kişiler de hijyen unsurlarıyla daha fazla ilgilenme eğilimindedir (Pardee, 1990).

McClelland, öğrenme kavramlarıyla doğrudan bağlantılı bir motivasyon teorisi ortaya atmıştır. Teori, bir insanda bir gereksinim öne çıktığında, bunun sonucunun, kişiyi gereksiniminin karşılanmasını sağlayacak davranışı gerçekleştirmeye motive etmek olduğunu öne sürmektedir. McClelland'ın teorisine göre ihtiyaçlar, kişinin çevresiyle başa çıkması yoluyla öğrenilmektedir. İhtiyaçlar sonradan bilindiği için ödüllendirilen davranışlar daha çok gerçekleşme eğilimindedir (Gibson, Ivancevich ve Donnelly, 1979; akt. Pardee, 1990). McClelland'a göre tüm güdüler öğrenilir ve kişiden kişiye değişen davranışı etkileme potansiyeli hiyerarşisinde düzenlenir. İnsanlar geliştikçe, olumlu ve olumsuz duyguları, kendileri ve çevrelerinde olan belirli şeylerle ilişkilendirmeyi öğrenirler. Bu nedenle zorlu bir görev gibi başarı durumları zevk duygularını ortaya çıkarabilir ve sonuçta kişi güçlü başarı motivasyonu ile karakterize edilebilir (Miner, 2005). Başarı için kişisel görev alma, belirli miktarda risk alma ya da bir tür meydan okuma gereklidir bunun yanında, sahip olunan veya oluşan performansa ilişkin yeterli ve zamanında bir dönüt almayı da amaçlamaktadır (Tınaz, 2000; akt. Doğan, 2022). Yapılan işte başarma güdüsünün olması, bu güdü doğrultusunda eylemlerin gerçekleştirilmesi ve takdir görmesi, fark edilmesi bununla birlikte hayallere, hedeflere ulaşılması *başarı ihtiyacını* ortaya çıkarır ve bu ihtiyaç karşılanarak mesleki doyum arttırılmaktadır (Argon ve Eren, 2004). Bu teoriye göre başarı güdüsü, zor bir görevin yerine getirilmesi, belirsizlikle baş etme ve kişinin performansının sonucu için sorumluluk alması gibi davranışlarla yansıtılmaktadır (Sagie ve Elizur, 1999; akt. Özer ve Topaloğlu, 2008).

*Güç* ihtiyacı; denetim, hiyerarşide en tepede olma, otorite ve güç kaynaklarını genişletme, başkalarını etkileme ve gücü sürdürmeyi amaçlayan bir davranıştır.

*İlişki* ihtiyacı ise; kişinin başkalarıyla olan etkileşimini ve sosyallığını ifade eder.

McClelland, Maslow'un aksine ilişki, güç ve başarı ihtiyaçlarının sonradan kazanılabilir olması nedeniyle, hiyerarşik bir düzende olmaması gerektiğini ihtiyaç

önceliğinin kişisel değişkenlik gösterebileceğini belirtmiştir (Özer ve Topaloğlu, 2008).

#### 2.2.3.1.4. Alderfer'in ‘Erg Kuramı’

Clayton Alderfer, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramından hareket ederek üç temel ihtiyaç grubu belirlemiştir. Alderfer, Maslow'un teorisini biraz daha basitleştirmiştir. ERG Kuramı'nda var olma, aidiyet ve gelişme ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar, İngilizce existance, relatedness ve growht olarak ifade edilmektedir ve bu kelimelerin baş harfleri kullanılarak kurama isim verilmiştir. Var olma; temel ihtiyaçlar, aidiyet; sosyal ilişki ihtiyacı, gelişme; kişisel gelişim ihtiyacıdır (Çakmur, 2011). *Var olma* ihtiyacı; bireyin yaşamını sürdürmesi ve gelecek nesillerin oluşması, bunun için her türlü riskten kaçınarak güvende olmasıdır. *Aidiyet* ihtiyacı; bireyin diğer bireylerle sosyal anlamda ilişkiler kurması ve bir gruba ait olmasıdır. *Gelişme* ihtiyacı; bireyin potansiyelini gerçekleştirmesi ve ilerlemesidir (Eren, 2004; akt. Küçüközkan, 2015).

Alderfer, Maslow gibi bir ihtiyaçlar hiyerarşisi düzenlemiştir. Maslow'un oluşturduğu kuramda olduğu gibi Alderfer'de de bir alt basamaktaki ihtiyaç karşılanmadan bir üst basamak ihtiyaca atlanamaz. Ayrıca, ERG modeli hayal kırıklığı ve geri çekilme ilkesini de içermektedir. Yani, üst basamakta yer alan bir ihtiyaç karşılanmadığında kişide hayal kırıklığına neden olur ve bu da bir alt basamaktaki ihtiyaca gerilemesine yol açar. Bu durumda, ERG Modelinde bireylerin ihtiyaçlarını giderme durumlarına bağlı olarak ihtiyaçlar hiyerarşisinde alta ve üste iki taraflı hareket edebileceklerini bir sistem bulunmaktadır (Küçüközkan, 2015).

#### 2.2.3.2. Süreç Kuramları

##### 2.2.3.2.1. Vroom'un beklenti kuramı

Victor Vroom tarafından 1964 yılında geliştirilen ‘‘Beklenti Teorisi’’ (Expectancy Theory), iş performansını ve motivasyonu anlamaya yönelik önemli bir yaklaşımdır. Vroom'un bu kuramı, çalışanların iş performanslarını nasıl belirlediklerini ve motivasyonlarının nasıl işlediğini açıklamaya çalışır. Vroom (1964) göre; bireyin güdülenmesini sağlayabilecek iki etmen vardır: belli bir çabanın sonucunda istenenin kazanılması ‘ümidi ve çaba sonucunda oluşacak olan sonuca kişinin yüklediği anlamdır (Saraç ve Kırmızı, 2011). Vroom’a göre bir kişinin belli bir iş için efor göstermesi, işin sonucunda alacağı ödüllü arzulama derecesi ve

beklentisine bağlıdır (Kınalı, 2000). Bu modelin üç temel kavramı bulunmaktadır. Bunlar valans, beklenti ve araçsallıktır.

*Valans* bireyin bir sonucu elde etme konusundaki arzusunun derecesidir. Amaca verilen değerdir. Kişilerin elde ettikleri ödüle verdiği değer olarak da nitelendirilebilir. Yüksek düzeyde valans kişinin daha çok gayret sergilemesine neden olmaktadır (Erdem, 1998).

*Beklenti* bireyin belirli bir davranışının belirli bir sonuca yol açacağına olan inancının ölçüsüdür. Valans ve beklentinin yüksek olması o kişiyi işine karşı motive etmektedir (Kınalı, 2000).

*Araçsallık* ise çalışanın işinin bir miktar ödül veya doyum edici bir değer getirebileceğine olan inancıdır. Kişi çalışma performansında gösterdiği çaba ile ödüllendirilebilir ve bu ödüllendirme birinci kademe sonuç olarak değerlendirilmektedir (Doğan, 2023).

Kuram, doyuma ulaşmak için çalışanların işleriyle ilgili beklentilerini yerine getirmesi gerektiğine odaklanmaktadır. Bu kuram kapsamında üç tür ilişki üzerinde durulmuştur. Robbins ve Judge'e (2013) göre bunlar; çaba-performans ilişkisi, ödül performans ilişkisi ve ödül- beklenti ilişkisidir

*Çaba-Performans İlişkisinde* kişinin tüm çabalarına rağmen başaracağına olan inancı düşükse motivasyonu da düşük olur.

*Ödül-Performans İlişkisinde* kişinin çabası sonucunda ortaya çıkardığı performans ile elde edeceği ödül ve ödüle ulaşabileceği inancı motivasyonunu yükseltir.

*Ödül-Beklenti İlişkisinde* ise ödüller çalışanın kişisel ihtiyaç ve beklentilerini göre farklılık gösterebilir ve ödüllerin ihtiyaç ve beklentileri karşılaması motivasyonda artış sağlamaktadır.

Özetle beklenti kuramı, kişinin sergileyeceği çabalara, çabaları sonucu ödüllendirileceğine inanmasına ve kazanacağı ödülün beklentisini karşılamasına vurgu yapmaktadır. İnsanların hedeflere verdiği önem, onların değerini belirleyen niteliklere verdiği önem demektir ve motive olması yüksek oranda bu değere ve hedefe erişme beklentileriyle ilişkilidir (Kadioğlu, 2014).

#### 2.2.3.2.2. Adams'ın eşitlik kuramı

Eşitlik Kuramı (Equity Theory), özellikle işyerindeki eşitlik ve adalet duygusunun, çalışanların motivasyonunu ve iş doyumunu nasıl etkilediğini açıklayan bir kuramdır. Kuram ilk olarak John Stacey Adams tarafından 1963'te geliştirilmiştir. Kuram, işyerindeki eşitlik algısının çalışanların motivasyon ve performans üzerindeki etkilerini vurgular. (Kadioğlu, 2014). Eşitlik kuramında; iş hayatındaki girdiler ve çıktılar önemlidir ve bu girdi ve çıktılar diğerleriyle kıyaslandığında algılanan oran kişinin iş doyumunu etkilemektedir. Bu teoride bireyin eğitimi, becerileri, kıdemi, yaşı, çabası, fiziksel sağlığı ve risk gibi unsurlar girdi olarak kabul edilirken, yaptığı işin sonucunda aldığı para, saygınlık, onay, ödül, çalışma şartları ve imtiyazlar gibi unsurlar çıktı olarak kabul edilmektedir. Çalışanlar eşitlik veya eşitsizlik algılarını bu oranı yorumlayarak belirlemektedir. (Hasdemir ve Aydoğdu, 2023). Kişiler işleriyle alakalı girdi veya çıktıları diğer kişilerin girdi veya çıktılarıyla karşılaştırarak eşitsizliğe son verme eğilimi göstermektedirler (Robbins ve Judge, 2013; akt. Şahin, Tabak ve Tabak, 2017).

Eşitlik Kuramının birtakım bileşenleri bulunmaktadır. Birincisi, çalışanların iş ortamına sunduğu katkılar olarak değerlendirilen girdilerdir. İkincisi, çalışanların gerçekleştirdikleri iş sonucu aldıkları ödül veya cezalardır. Üçüncüsü, çalışanların kendi çıktılarının girdilerine olan oranını karşılaştırdıkları diğer kişilerdir. Dördüncüsü, çalışanların diğer kişilerle yaptıkları kıyaslama sonucu karar verdikleri eşitlik ya da eşitsizlik değerlendirmeleridir. Sonuncusu ise, çalışanların eşitsizlik hissetmesi durumunda eşitliği yeniden sağlamak amacıyla psikolojik ya da davranışsal olarak gerçekleştirdikleri eylemlerdir (Adams, 1963, 1965; Mowday, 1991; Bolino ve Turnley, 2008).

Çalışanlar iş ortamında eşitlik duygusunun olmasına önem vermektedir. Eşitsizliğin ve adaletin sağlanamadığı iş koşullarında kişiler verimliliği düşürerek, işleri yavaşlatarak ya da erteleyerek tepki göstermektedirler. Buna karşın, kişiler yaptıkları kıyaslamalar sonucunda eşitliğin olduğuna inanırsa bu durum performanslarına yansımaktadır ve iş doyumunun artmasına da katkı sağlamaktadır. Sonuç olarak, kişi işinde eşitlik duygusunu hissediyor, gösterdiği çaba karşısında elde ettiği ödüllerden memnun kalıyor ve gösterdiği çaba ile elde ettiği ödülün

oranını diğer çalışanlar ile karşılaştırdığında adaletli olduğunu algılıyor ise motivasyonu ve iş doyumu yüksek olmaktadır (Kadioğlu, 2014).

#### 2.2.3.2.3. Locke'un “amaç kuramı”

Amaç, bir hedefe ulaşmak için gereken tüm araçların ve eylemlerin belirlenmesini içeren bir kavramdır. Amaç, belirli bir sonuca ulaşmak için zihinde tasarlanan, planlanan ve organize edilen bir çabayı ifade eder (Sardarov, 2016). 1968 yılında Edwin Locke tarafından ortaya çıkarılan bu kurama göre kişiler, çevrelerini algılayarak yorumlamakta ve bu yorumlarını kendi değer yargılarına göre şekillendirmektedir. Kişiler kendine birtakım hedefler belirlemekte ve ilerideki davranışlarını belirledikleri bu hedeflere göre yönlendirmektedirler.

Hedef Belirleme Teorisi, bilinçli insan davranışının bir hedefe yönelik olduğu ve bireyin davranışının hedefleri tarafından gerçekleştirildiği fikrine dayanır. Bir hedefe doğru hareket etmek tüm davranışların temelidir. İnsanların onları harekete geçiren ve düşüncelerini ve davranışlarını belirli bir hedefe yönlendiren bilinçli hedeflere sahip olduğunu belirtir. Motivasyonu artırmanın en kesin yöntemi, herhangi bir çalışanın işiyle ilgili olarak kendisi için hedefler belirlemesidir. Hedef Teorisi, çalışanların belirli, zorlayıcı ancak erişilebilir hedeflerle motive edilebileceğini açıklamaktadır (Erbaş, 2021).

Bu kurama göre zor ve erişilmesi güç hedefler belirleyen kişi erişilmesi basit hedefler oluşturan kişiye kıyasla fazla performans sergileyecek ve daha çok motive olacaktır. Kişilerin belirlediği hedeflerin zorluk derecesi performans seviyesini önemli ölçüde etkilemektedir. Özetle zor hedef belirleyen kişi basit bir hedef belirleyen kişiye göre daha fazla performans sergileyecektir. Locke'a göre insanların net ve kesin hedefler koyması başarıyı artıracak ve kişiyi daha üretken kılacaktır (Alpsoy, 2018). Kişilerin belirlediği hedefler örgütün yapısına, örgütün hedeflerine, şartlarına uymazsa hedeflerin gerçekleşme ihtimali ve başarı azalacaktır bu da iş doyumunun azalmasına neden olacaktır.

### 2.3. Merhamet Yorgunluğu Kavramı

Merhamet kavramı; psikoloji, eğitim, sağlık ve sosyal hizmetler gibi birçok alanda incelenen kavramlardan biridir. İngilizce “Compassion fatigue” kavramı için Türkiye’de yapılmış olan çalışmalarda kavramsal olarak ortak bir dil kullanılmamaktadır. Çünkü kavram Türkçeye çevrildiğinde şefkat, merhamet ve

acıma olarak kullanılmaktadır (Hiçdurmaz ve İnci, 2015). Bu araştırmada, merhamet yorgunluğu kavramı kullanılacaktır. TDK'ye göre merhamet, bireyin başkalarının yaşadığı acı, zorluk ya da kötü olaylara karşı hissettiği üzüntü ve acıma hissidir (TDK, 2019). Merhamet, bir başkasının acı çekmesi nedeniyle hissedilen hassaslık, rahatsızlık ve derin duygusal sempati sahibi olma durumunun, başkasının iyiliği için aktif bir tutum içinde olunmasıyla birleştirildiği bir özelliktir (Burkhardt ve Nathaniel, 2013; Zeren, 2022).

Merhametin anlamı acıya katlanmaktır. Merhamet yorgunluğu, diğer yorgunluk türleri gibi, bireyin başkalarının acılarına katlanma kapasitesini veya ilgisini azaltır (Figley, 2002). Başkalarının acı ve ıstaplarının derin farkındalığı olarak merhamet yorgunluğu: empati ve yorgunluk, aşırı ve devamlı bir tükenme hissi ve normal düzeyde fiziksel ve zihinsel çalışma kapasitesinde azalma ve aşırı aktivitenin bir sonucu olarak bir organ veya dokunun uyarılmaya tepkisinin azaldığı veya kaybolduğu bir durum olarak görülmektedir (Jenkins ve Warren, 2012).

Figley (1995), merhamet yorgunluğunun, son derece stresli olaylar yaşayan insanlarla çalışmanın doğal bir sonucu olduğunu belirtmiştir. Ruh sağlığı hizmetlerinde, psikolojik danışmanların danışanlarına karşı hissettikleri empatiyle birlikte danışanların deneyimlerine maruz kalması sonucunda merhamet yorgunluğu gelişmektedir (Collins ve Long, 2003). Sadece ruh sağlığı profesyonelleri değil, travma yaşayan bireylerle yardım ve şefkat ilişkisi içinde yakın temasta bulunan bireyler de travmanın olumsuz etkilerini yaşamada büyük risk altındadır. Sosyal hizmet uzmanları, doktorlar ve hemşireleri içeren sağlık personeli, ilk müdahale ekipleri ve adli tıp uzmanları travmatik deneyimlerin dolaylı etkileri açısından risk altında olan meslek grupları arasındadır (Yıldırım Zeren, 2022).

Merhamet, başkalarının acıları veya talihsizlikleri için sempatik bir acıma ve endişedir. Merhamet yorgunluğu, sıkıntı içindeki diğerlerine yardım edenler tarafından hissedilen, gelecekteki acılara karşı empatik olma kapasitesinin ve ilgisinin azalmasına yol açan duygusal ve fiziksel yüküdür (Bellolio ve diğ., 2014). Bakım veren meslek gruplarında merhamete dayalı yaklaşım, profesyoneller ile yardım alan bireyler arasında güveni, memnuniyeti ve psikolojik iyi oluşu olumlu yönde etkileyerek iyileşmeye yardımcı olmaktadır. Bununla birlikte merhamet ve

empati çoğu durumda bakım veren profesyoneller üzerinde bir yük de oluşturmaktadır (Dinç ve Ekici, 2019).

Merhamet, "acı çeken veya zor yaşantılara maruz kalan bir başkasına karşı derin bir sempati ve üzüntü duygusuyla birlikte, acıyı hafifletmek veya nedenini ortadan kaldırmak için güçlü bir arzu" olarak tanımlanmaktadır. Merhamet yorgunluğu ise, kişinin başkalarını hissetme ve onlarla ilgilenme arzusunda, yeteneğinde ve enerjisinde belirgin bir azalmaya yol açan duygusal, fiziksel, sosyal ve ruhsal yorgunluğu ifade etmektedir. Merhamet yorgunluğu, acıyı deneyimleyen kişinin mesleki ya da kişisel olarak tatmin ve mutluluğunu kaybetmesine neden olmaktadır (Mcholm, 2006).

Merhamet yorgunluğu kavramı genellikle tükenmişlik kavramı ile birlikte ele alınmaktadır. Bu nedenle tükenmişlik kavramını da açıklamak önemlidir. Tükenmişlik, fiziksel, zihinsel ve duygusal olarak kişiyi etkiler; enerji kaybı, motivasyon eksikliği, yetersizlik hissi gibi olumsuz duyguları içermektedir. Genellikle kişilerin iş hayatında ortaya çıkan bir duygu durumudur (Öles, 2019). Merhamet yorgunluğu bir tür tükenmişlik halidir. Bakım veren meslek gruplarında, ortaya çıkan yorgunluk ve stres merhamet yorgunluğunun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Merhamet yorgunluğu diğer tükenmişlik türlerinden ayrıdır. Bakım sunan mesleklerde bakım sunulan kişilerden dolayı oluşan duygusal, psikolojik, bedensel ve sosyal tükenmişlik halidir (Şeremet ve Ekinci, 2021).

Merhamet yorgunluğunun iki önemli unsuru tükenmişlik ve ikincil travmatik strestir. Figley, merhamet yorgunluğunu tanımlarken neredeyse "Travma Sonrası Stres Bozukluğu" (TSSB) ile aynı, ancak bir diğerinin deneyimlediği travmadan duygusal olarak etkilenenleri kapsamaktadır" şeklinde tanımlamıştır. İkincil travmatik stres, çoğunlukla afet, savaş, göç, istismar gibi travmatik durumlara müdahale eden meslek çalışanlarına özel bir durum olarak tanımlanmaktadır. Merhamet yorgunluğu ise daha yavaş yavaş ortaya çıkan ve genellikle anlaşılmayan ancak insanın yaşam kalitesini etkileyebilen bir durumdur (Beck, 2011; Gentry ve diğ., 2004; Şirin ve Yurttaş, 2015).

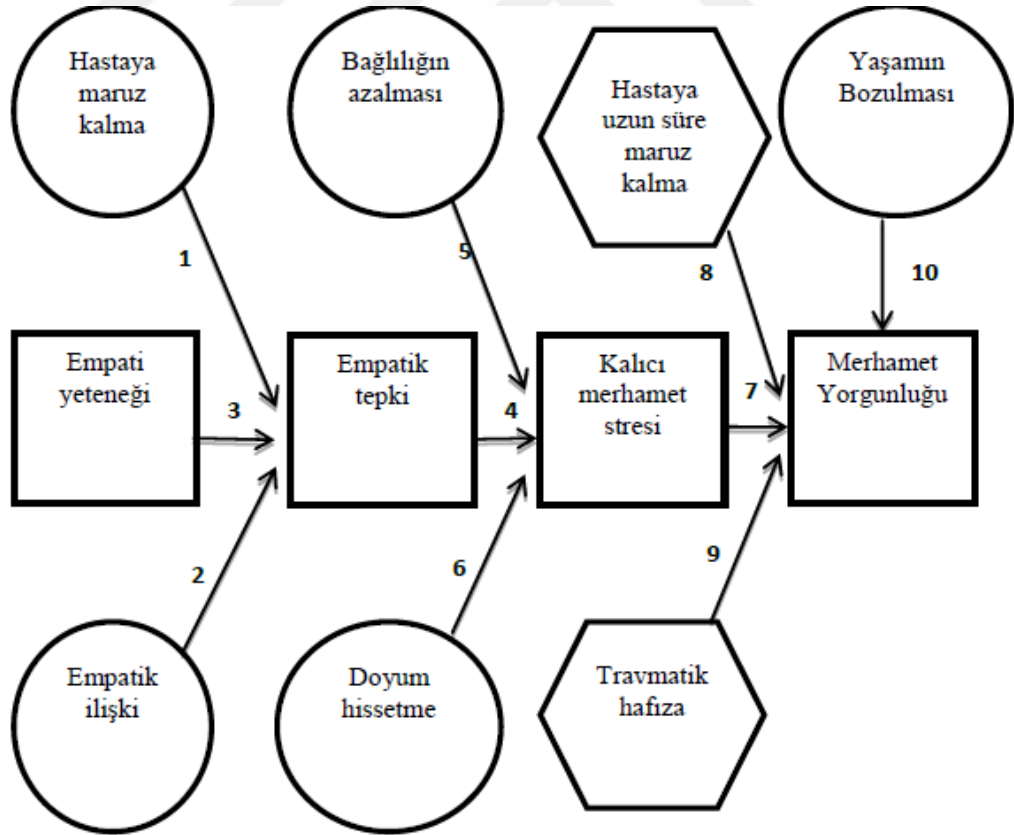
Merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik kavramları birbirine benzer görünse de aslında farklı psikolojik durumları ve sorunları ifade ederler. Valent (2002), bu kavramların farklı işlevsiz yaşam yöntemlerinden kaynaklandığını belirtmiştir.

Merhamet yorgunluğu, yardım etme ve bakım sunma sorumluluğundan kaynaklanmaktadır ve birine yardım edilemediğinde duyulan suçluluk ve üzüntüdür. Tükenmişlik ise, amaçlanan başarıların sorumluluğundan kaynaklanmaktadır ve kişinin kendi amaçlarına ulaşamadığında yaşadığı hayal kırıklığı, moral bozukluğudur (Şirin ve Yurttaş, 2015).

### 2.3.1. Merhamet Yorgunluğu Modeli

Bu model, duygusal yoğunluğun ve empatinin, genel olarak acıyla etkili bir şekilde çalışma, etkili bir terapötik ilişki kurma ve sürdürme ve empatik tepkiyi içeren etkili hizmetler sunma konusunda itici güç olduğu varsayımına dayanmaktadır (Figley, 1995; Figley, 2002). Merhamet ve empati bu hizmetleri sağlamak için gerekli temel etkenler olsa da bununla birlikte merhamet yorgunluğu, tükenmişlik gibi belli maliyetleri de içermektedir.

Merhamet yorgunluğunu nedensel olarak öngören ve hem merhamet yoğunluğuna nelerin yol açtığını hem de önlemek adına nelerin gerekli olduğunu anlamımıza yardımcı olacak on değişken yer almaktadır (Figley, 2002).



Şekil 2. Merhamet Yorgunluğu Modeli (Figley, 2002)

*Empati yeteneği*, psikolojik danışmanın bir diğerinin acısını görebilme yeteneğidir. Model, empati yoksa şekfat stresinin çok az olacağını ve şekfat yorgunluğunun oluşmayacağını  ne sürmektedir. Bununla birlikte, empati olmadan, acı çeken danışanlarla terapötik bağı kurmak zor olacaktır. Bu nedenle empati kurma yeteneği hem başkalarına yardım etmenin hem de bakım maliyetlerine karşı savunmasız kalmanın temel taşıdır (Figley, 2002).

*Empatik ilişki*, ihtiya ı olan insanlara yanıt verme motivasyonudur. Bir psikolojik danışman, hizmete ihtiyaç duyan danışanlarına yardım etme motivasyonu duymadığı sürece empatik ilgisi düşük olmaktadır. Empatik psikolojik danışman, yeterli ilgiyi göstererek mümkün olan en yüksek kalitede hizmet sunmak için yeteneğinden, eğitiminden ve bilgisinden yararlanmaktadır (Figley, 2002).

*Danışana maruz kalma*, danışanın deneyimlediği acının duygusal enerjisine doğrudan maruz kalmaktır. *Empatik tepki*, psikolojik danışmanın empatik yaklaşımla acı çeken kişinin acısını azaltmak için gösterdiği çabanın derecesidir. Danışanın duygu, düşünce ve davranışlarına dair bu içgörü, kişinin kendisini danışanın bakış açısıyla ele almasıdır. Bunu yaparken psikolojik danışman, danışanın yaşadığı acıyı, korkuyu, öfkeyi veya diğer duyguları deneyimleyebilir. Bu kadar güçlü bir terapötik tepkinin hem faydaları hem de maliyetleri olmaktadır (Figley, 2002).

*Merhamet stresi*, danışana gösterilen empatik yaklaşımdan dolayı oluşan duygusal tepkinin sonucudur ve danışanın acısını hafifletmek için devam eden yardım etme arzusudur. Herhangi bir stres gibi, yeterli yoğunlukta olduğunda insanın bağışıklık sistemi ve genel olarak yaşam kalitesi üzerinde negatif bir etkisi olabilir. Diğer faktörlerle birlikte, psikolojik danışman, merhamet stresini kontrol altına almak için harekete geçmediği sürece, bu durum merhamet yorgunluğuna yol açabilir (Figley, 2002).

*Doyum hissetme*, psikolojik danışmanın danışanına yardım etmekten ne kadar memnun olduğudur. Doyum hissetme, merhamet yorgunluğunu azaltıcı veya önleyici bir duygudur. *Bağlılığın azalması*, psikolojik danışmanın hizmet sunduğu danışanın acısından kendini ne ölçüde uzaklaştırabildiğidir. Merhamet yorgunluğunu azaltan veya önleyen bir başka unsurdur. Psikolojik danışmanın bağının azalması, aynı

zamanda danışanın duygu ve düşüncelerinden de ne kadar sınırlabildiğinin göstergesidir (Figley, 2002).

*Uzun süreli maruz kalma*, uzun bir süre boyunca hizmet sunulan kişiye karşı duyulan sorumluluktur. Psikolojik danışmanın da kendi ruh sağlığı için bakım verdiği kişi ile gerçekleştirdiği seanslar arasındaki molalar önem arz etmektedir (Figley, 2002).

*Travmatik hafıza*, bu anılar psikolojik danışmanın yardım sunduğu travmatik yaşantılar deneyimlemiş, üzgün ve acı çeken danışanları tarafından oluşmaktadır. Bu anılar, hatırlandığında duygusal tepkiye neden olan olaylardır. Bu anılar, psikolojik danışmanın yaşadığı travmatik olaylarla bağlantısı olan danışanlar ve danışan deneyimleri tarafından tetiklenebilir (Figley, 2002).

*Yaşamın bozulması*, normal düzende ve yaşam sorumluluklarının yönetilmesinde dikkat çeken beklenmedik değişikliklerdir. Diğer faktörlerle birleştiğinde kişinin merhamet yorgunluğu geliştirme riskini arttırmaktadır (Figley, 2002).

### 2.3.2. Merhamet Yorgunluğunun İşaretleri

Merhamet yorgunluğunun sebep olduğu işaretlerin fark edilmesi ve önceden bilinmesi yardım sunan meslek çalışanlarının korunmasında oldukça önemlidir (Hiçdurmaz ve İnci, 2015). Merhamet yorgunluğu, bedensel, duygusal, davranışsal ve ruhsal yorgunluk olarak belirtiler gösteren motivasyonun, beceri ve enerjinin düşmesine neden olan zihinsel bir yorgunluk halidir (Kışmır ve İrge, 2020; Pines ve Aronson, 1988). Merhamet yorgunluğu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, merhamet yorgunluğunun belirtileri tablo 1’de görüldüğü üzere duygusal, fiziksel, davranışsal ve iş hayatına yansımaları olarak gruplandırılmıştır (Kışmır ve İrge, 2020; Mcholz, 2006).

Tablo 1. Merhamet Yorgunluğu Belirtileri

| Duygusal           | Fiziksel             | Davranışsal        | Mesleki          |
|--------------------|----------------------|--------------------|------------------|
| Depresyon          | Sindirim sorunları   | Çevreden uzaklaşma | İşten kaçınma    |
| Anksiyete          | Uyku problemleri     | Tepkisizlik        | Devamsızlık      |
| Gerginlik          | Baş ağrısı           | Madde kullanımı    | İş tatminsizliği |
| Öfke               | Eklem ağrıları       | Dikkat Eksikliği   |                  |
| Duygusal izolasyon | Yorgunluk            | Kaçınma            |                  |
| Empatide azalma    | Bağışıklığın düşmesi | Aşırı uyarılmışlık |                  |
| İlgisizlik         | Yüksek tansiyon      |                    |                  |
| Suçluluk           | Yüksek nabız         |                    |                  |
| Düşük öz saygı     | Enerji kaybı         |                    |                  |
| Umutsuzluk         |                      |                    |                  |

Bakım veren meslek çalışanların en önemli niteliği, hizmet sundukları kişilerin yanında 'var olma' yeteneğidir. Bakımın maliyeti, profesyonel hizmet sunanların fiziksel, zihinsel ve duygusal sağlıkları üzerinde ağır bir yük oluşturmaktadır. Birikmiş stres, sürekli olarak karşı karşıya kalınan çoklu kayıplar; zor aile dinamikleri, çoklu ölümler ve ikincil travmalar, çalışanların başa çıkma yetenekleri üzerinde derin etkiler yaratabilir. Çalışanlar, yorulmakta, depresyon yaşamakta, aileden ve arkadaşlardan uzaklaşmakta, danışanlarının yaşantıları üzerine sürekli düşünmekte ve fiziksel birtakım semptomlar geliştirmektedir (Sherry ve Showalter, 2010).

Merhamet yorgunluğu, potansiyel olarak üzüntü, keder, kimyasal bağımlılık, bedensel şikayetler, kopma, öfke ve inanç sistemlerindeki değişiklikler gibi birçok duygu ve davranış tetikleyebilir. Bu süreçlerin hem duygusal sağlığı hem de mesleki performansı etkileme potansiyeli yüksektir (Bellolio ve diğ., 2014). Hooper ve diğerlerine (2010) göre; merhamet yorgunluğu çeşitlidir ve üzüntü, depresyon, kaygı, müdahaleci görüntüler, geriye dönüşler, uyuşukluk, kaçınma davranışları, alaycılık, zayıf öz saygı ve hayatta kalanların suçluluğunu içermektedir. Merhamet yorgunluğu üretkenliği azaltmakta, personel değişimini ve yardım bekleyen kişilerin yardım alma sürelerini uzatmakta, danışan memnuniyetsizliğine ve danışanın güvenliği risklerine yol açmaktadır (Hegney ve diğ., 2013).

Merhamet yorgunluğu, sağlık çalışanlarının, sosyal hizmet uzmanlarının ve kişisel destek sunan ruh sağlığı çalışanlarının en ilgililerinin kişisel ve mesleki yaşamlarını değiştirebilir. Bu değişiklikler, konsantre olmada zorluk, müdahaleci hayal gücü, umut kaybı, bitkinlik ve sinirlilik, duyarsızlaşma olarak sıralanabilir (Jenkins, 2012).

### *2.3.3. Merhamet Yorgunluğunun Önlenmesi*

Bakım veren meslek grupları (ruh sağlığı çalışanları, sosyal hizmet uzmanları, sağlık çalışanları v.b) merhamet yorgunluğu yaşama riski altındadır. Çünkü bu meslek grupları yüksek düzeyde destekleyici ve uzun süreli terapi gerektiren karmaşık ruh sağlığı ihtiyaçları olan bireylere doğrudan bakım sağlamaktadır. Killian (2008) iş ve yaşam koşullarının mesleki tatmini ve merhamet yorgunluğunu etkilediğini belirtmiştir. Bu nedenle, merhamet yorgunluğunu önleyerek bakım veren profesyonelleri iş hayatında memnun bir şekilde tutmak önemlidir (Ray ve diğ., 2013).

Okul ortamında zorlu yaşantılar deneyimleyen öğrencilerle çoğunlukla ilk iletişime geçen ve yardımı sunan kişiler okul psikolojik danışmanlarıdır. Sağlanan doğrudan temas ve duygusal destek nedeniyle okul psikolojik danışmanları da zorlu yaşam olaylarından etkilenebilmektedir (Beasley ve Norris, 2021). Yaşanan tüm bu yaşanan süreç, psikolojik danışmanlar açısından duygusal bir birikime sebep olarak merhamet yorgunluğuna yol açmaktadır (Aydemir ve Şanlı, 2021). Bu yüzden, merhamet yorgunluğunun yol açtığı belirtilerin bilinmesinin yanı sıra oluşumunu engelleyen koruyucu faktörlerin ve buna yol açan risk faktörlerinin bilinmesi önemlidir.

Vu ve Bodenmann (2017) gerçekleştirdiği çalışmada, merhamet yorgunluğu için risk faktörlerini bireysel, örgütsel ve profesyonel olarak üçe ayırmıştır. Bireysel etmenler; verilen bakımın kalitesine dair yüksek beklenti, kişinin geçmiş yaşantılarında çözümleyemediği travmatik yaşantıların varlığı, yetersiz sosyal destek, özel hayattaki sorumluluklar (çocuk bakımı v.b), mesleğin gerektirdikleri ile baş etmede yetersizlik olarak tanımlanmıştır. Örgütsel etmenler; yetersiz sayıda iş personeli, yetersiz personel eğitimi, yetersiz ve eksik süpervizyon, iş yükünün çokluğu ve yoğunluğu, iş politikalarını değiştirmede yetersiz kalma, yüksek beklentiler olarak sıralanmıştır. Profesyonel etmenler ise; acı çeken ve travma

yaşayan bireylere sürekli maruz kalma, iş birliği ve takım çalışmasının eksikliği, mesleki aktivitelerin çeşitliliğinde sınırlılık, iş-yaşam dengesinin bozulması olarak belirtilmiştir.

Aynı çalışmada, merhamet yorgunluğu ile mücadelede bireysel, örgütsel ve profesyonel stratejiler belirtilmiştir. Bireysel stratejiler; merhamet yorgunluğuna dair öz farkındalık geliştirmek, psikolojik dayanıklılık ile ilgili beceriler geliştirmek, öz bakım ve öz şefkati geliştirmek, sağlıklı yaşam (egzersiz, meditasyon, sağlıklı beslenme v.b) ritüelleri oluşturmaktır. Örgütsel stratejiler; çalışanların iş ile ilgili bilgi ve becerilerini geliştirmek, iş arkadaşlarından düzenli olarak geribildirimler almak, süpervizyon desteği almak, merhamet yorgunluğu için uzmanlardan yardım almaktır. Profesyonel stratejiler ise; işverenler ve çalışanlar arasında merhamet yorgunluğuna dair farkındalığı arttırmak, merhamet yorgunluğu semptomlarını ve uyarıcı sinyalleri fark edip önlem almaktır (Vu ve Bodenmann, 2017).

Mcholm(2006) ise, merhamet yorgunluğunu önlemek için şu önerilerde bulunmuştur: yeterli fiziksel egzersiz yapmak, düzenli olarak planlanmış, dengeli öğünler tüketmek, yeterli su içmek, nikotin, alkol ve kafein tüketmemek, yaratıcı faaliyetlerde bulunmak, daha fazla ve daha uzun süre çalışmaktan kaçınmak, iş arkadaşları ile işbirliği yapmak, çalışırken molalar verip dinlenmek, bir arkadaştan veya yakından destek almak, olumsuz iç konuşmalardan kaçınmak, belirli zamanlarda yalnız kalmak, hayattaki amaçlarınızı belirlemek, istediğiniz yaşama dair planlar yapmak, şiddet içeren olumsuz haber ve programları izlemekten kaçınmak, olumlu düşüncelere odaklanmak, doğada zaman geçirmek, maneviyat için zaman ayırmak, gerektiğinde profesyonel yardım almak.

Bakım veren meslek grupları, diğer bireylerin yaşamlarını sağlıklı ve mutlu devam ettirebilmesi ve sağlıklı ve mutlu bir toplumun oluşabilmesi için oldukça önemlidir ve bakım veren meslek elemanlarının işlerine sağlıklı ve memnun bir şekilde devam edebilmeleri için merhamet yorgunluğu kavramını, belirtilerini ve etkilerini bilmeleri ve önlem almaları mümkündür.

#### **2.4.Sosyal Adalet Tutumu**

Sosyal adalet son zamanlarda ruh sağlığı alanında görünür bir hale gelmiştir. Psikolojik danışmanların sosyal değişimi savunmada daha aktif bir rol almasıyla birlikte insanların duygu, düşünce ve davranışlarında bağlamsal etkinin vurgusu

artmıştır. Araştırmacılar, dil, din, ırk, cinsiyet, kültür gibi etkenleri dikkate almadan tüm bireyleri tekdüze ele alma mitinden uzaklaşmışlardır (Fouad ve Prince, 2012). Aynı zamanda günümüzde ruh sağlığı uzmanlarının farklı kültürel arka planlardan gelen bireylerle daha sık karşılaşmaları, profesyonel becerilerinin çeşitlenmesini ve genişlemesini gerektirmektedir. Bu durum ruh sağlığı uzmanlarının çok kültürlülük, sosyal adalet ve hak savunuculuğu gibi yeni bazı yetkinlikleri benimsemelerini gerekli kılmaktadır (Kağnıcı ve Denizli, 2018).

Sosyal adalet tutumunu anlayabilmek için öncelikle adalet ve sosyal adalet kavramından bahsetmek gerekmektedir. Adalet kavramı Türk Dil Kurumu'nun (2016) tanımına göre; kanunlarla tanınan hakların herkesce kullanılmasının sağlanması olarak belirtilmiştir. Burada adalet kavramının, hakların dağıtımını gerçekleştiren ve dağıtımın ilke ve ölçülerini belirleyen bir mekanizma işlevi gördüğü görülmektedir. Sosyal adalet, toplumun farklı kesimlerinin yaşam standartları, gelir düzeyi ve diğer sosyal ölçütler açısından eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamaya yönelik bir denge durumudur. Bu kavram, toplum içindeki eşitsizliklerin ve adaletsizliklerin giderilmesini hedefler (Çakır, 2017).

Miller (2005) sosyal adaleti; her bireyin insani koşullarda yaşamını devam ettirebilmesi için gerekli hayat düzeyine ulaştırılması, bireylerin haklarının hiçbir ayırım gözetilmeden dezavantajlı grupların durumları da göz önüne alınarak fırsat eşitliği ilkesine göre dağıtılması olarak tanımlamıştır. Ayrıca, vatandaşların sosyal, siyasal, ekonomik organizasyonlardan aynı zamanda yükümlülüklerden eşit şekilde faydalanması gerektiğini belirten eşit vatandaşlık ve adil dağıtım ilkeleri çerçevesinde ele almıştır (Yıldırım, 2011).

Miller (1999), sosyal adaletin üç bileşeni olduğunu belirtmiştir. Bu bileşenleri; "ihtiyaç", "hak etme" ve "eşitlik" olarak sıralamaktadır. Miller'e göre ihtiyaç kavramı; bireylerin var olan kapasite ve işlevlerini kullanamama ya da geliştirememeye durumlarının yarattığı risk ve tehlikeleri vurgulamaktadır. Hak etme, bireyin performansına bağlı ve sonucunda kazanç elde etme ile bağlantılı bir kavram olarak değerlendirilmektedir. Her toplumun kendi yurttaşlarını eşit olarak benimsemesi, yurttaşlar arasında eşit tutum ve davranış sergilemesi ve sosyal imkânların adil bir şekilde paylaştırılması ile açıklanan toplumsal bir ideal olarak

tanımlanır. Bu, toplumsal adaletin temel bir ilkesi olup, bireylerin eşit hak ve fırsatlara sahip olmasını hedefler. (Çakır, 2017; Miller, 1999).

Akalın (1998), sosyal adaleti herkesin yasalar karşısında eşit olması, sosyal haklar ve siyasi özgürlüklere sahip olması, yetenekler ve ilgilerinin önemsenmesi ve ihtiyaç duyduğu şeylere sahip olması şeklinde tanımlamıştır. Sosyal bir varlık olan insan toplumda diğer bireylerle etkileşimde bulunur. Her birey diğer bireyler üzerinde de etki sahibidir. Bu etkinin sonucu olarak zenginlik, yoksulluk, güç, imkânlar, imtiyazlar gibi anlamlar sosyal adaletin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (İlmaz, 2023). Sosyal adaletin amacı, karşılıklı olarak ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde şekillenen bir toplumda bütün sınıfların eksiksiz ve eşit katılımıdır. Sosyal adalet, kaynakların paylaşımının eşit olduğu ve bütün bireylerin bedensel ve ruhsal olarak güven içinde hissettiği bir toplum vizyonunu içermektedir (Bell,1997; Vera ve Speight, 2003).

McDaniel ve diğerleri (2001) sosyal adaleti, bireylerin eşit fırsatlara sahip olmalarını, kendilerini güvende hissetmelerini ve demokratik ilişkiler içerisinde bağımsız bir şekilde varlık göstermelerini ifade eder. (Bursa, 2015). Prilleltensky (2001) göre sosyal adalet, "toplumdaki pazarlık güçlerinin, kaynaklarının ve sorumluluklarının, insanların farklı güçleri, gereksinimleri ve isteklerini açıklama yetenekleri dikkate alınarak adil ve eşitlikçi bir şekilde dağıtılmasını teşvik etmelidir" (Cirik, 2015).

Topakkaya (2006, s.97) ise, sosyal adalet kavramını tanımlarken, yasalar önünde her bireyin eşitliğinden, fırsat eşitliğine sahip olmasından ve örgütlerde sınıflar içerisinde statü farklılığı olmadan eşit haklara sahip olunmasından bahsetmiştir (Taştan ve İşçi, 2016). Lee (2007) sosyal adaleti kişilerin etnik köken, cinsiyet, yaş, zihinsel beceriler, eğitim, cinsel yönelim, sosyoekonomik durum gibi çeşitliliklerinden kaynaklı topluma tam anlamıyla dâhil olmalarında ve kaynaklara erişimlerindeki adil olmayan durumlarla mücadele olarak tanımlamaktadır. Sosyal adalet düşüncesi, bireylerin eşit muamele görme, insan haklarının güvence altına alınması ve toplumsal fırsatlardan adil bir biçimde yararlanma hakkına sahip olduğu görüşüne dayanmaktadır (Keklik, 2010).

#### *2.4.1. Psikolojik Danışmada Sosyal Adalet*

Sosyal adalet çok kültürlü psikolojik danışmanın kilit noktası olan bir kavramdır. Ruh sağlığı alanında sosyal adaleti ve insan haklarını anlayabilmek için öncelikle çok kültürlü psikolojik danışmayı derinlemesine incelemek gerekir. Son yıllarda psikolojik danışma alanında çok kültürlülük, sosyal adalet, hak savunuculuğu gibi kavramlara daha fazla odaklanılması gerektiğine ilişkin çağrılar yer almaktadır. Çünkü, psikolojik danışmanlar son zamanlarda her zamankinden daha çok kültürel çeşitliliğe sahip popülasyonlara hizmet sağlamaktadır (Kağnıcı ve Denizli, 2018). Psikolojik danışma çok kültürlülüğü odak noktası haline getirecekse aynı şekilde sosyal adalet kavramını da gündeme alması gerekmektedir (Vera ve Speight, 2003). Aslında çok kültürlülük son zamanlarda ortaya çıkmış ve yeni bir olgu değildir. Yüzyıllardır insanlık, çeşitli kültürlerden, farklı geçmiş yaşantılardan gelmektedir ve farklı birtakım engellerle, problemlerle mücadele etmektedir. Günümüzün geçmişten tek farkı; kültürel çeşitlilik küresel olarak yayılmış durumdadır. Göçlerle, ilerleyen teknolojiyle, hızlıca yayılan küreselleşmeyle çeşitlilik artık dünyanın dört bir yanında hissedilmektedir (Chung ve Bemak, 2011).

Çok kültürlülük ve çeşitli kültürel değerlere sahip kişilerin geçmişe oranla daha çok temas halinde olması psikolojik danışma sürecine de yansımaktadır. Çok kültürlülük; benzer olmayan etnik kökene, yaşa, cinsiyete, dine, eğitim seviyesine, sosyal gruba ve ideolojik düşünceye sahip olan kültürlerin birbirleriyle saygı ilkesine dayalı olarak ve anlayışla yaşamalarını açıklamaktadır (Akalin ve Türküm, 2021). Çok kültürlülüğü dikkate alarak psikolojik danışma sürecinin gerçekleştirilmesi ilk olarak Amerika'daki etnik çeşitlilikten dolayı ortaya çıkmıştır. Klasik psikolojik danışma kuramlarının farklı kültürlerle çalışırken yetersiz ve etkisiz kaldığı gözlemlenmiştir.

Sue, Arredondo ve McDavis (1992) tarafından geliştirilen Çok Kültürlü Danışmanlık Yetkinlikleri, psikologlar, psikolojik danışmanlar gibi ruh sağlığı alanında hizmet eden kültürel açıdan çeşitlilik gösteren danışanların, grupların ve toplulukların ihtiyaçlarına yardımcı olmuştur. Çok kültürlü psikolojik danışma yeterliliklerinin psikolojik danışma alanına eklenmesi uzun zamandır ötekileştirilmiş grupların daha bütünsel olarak ele alınmasına da yardımcı olmuştur. Çok kültürlü psikolojik danışmanın ortaya çıkması, sosyal adalet kavramını da gündeme

getirmiştir. Ayrıca psikolojik danışmanlar, bireylerin daha büyük bir ekosistemin parçası olduğunun bilincinde olarak, danışanlarla ve topluluklarla çalışırken daha bağlamsal bir yaklaşım benimseme ihtiyacının farkına varmışlardır (Ratts ve diğ., 2016).

Psikolojik danışmanlık mesleği ortaya çıktığı andan beri değişimin aracı olmuştur. Ancak, bu değişim alışılmış olarak kişinin ruhsal dünyasındaki duygu, düşünce ve davranışlarındaki değişimi açıklamıştır. Lee (2007) günümüzde psikolojik danışmanların aracılık ettiği değişim, yalnızca bireyin ruhsal durumundaki değişimi değil, aynı zamanda insan toplumlarındaki sistemsel eşitsizliklerdeki değişimi de ifade etmesi gerekmektedir (Keklik, 2010). Coleman'a (2004) göre, dinamik bir toplumda değişen danışan ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirilen eylemler, psikolojik danışmanların danışan çeşitliliğine neden olan çok kültürlülük gibi çağdaş kavramları derinlemesine anlamasını ve psikolojik danışma becerilerine kültürel etkenleri katmasını kapsamalıdır. Danışanların farklı açılardan ele alınması ve kültürel yönlerinin ve grup kimliklerinin psikolojik danışma sürecinde ortaya çıkarılması iyi bir psikolojik danışmanın nitelikleri arasındadır (Kararmak, 2008).

Kağıtçıbaşı (2000), kültürel bağlamın, gözlemlenebilen davranışlara, davranışların neden sonuç ilişkilerine ve bu davranışların arka planında olan dinamikleri açığa çıkartabilecek önemli anlamlar yüklediğini, bu yüzden aynı davranışın farklı bağlamlarda başka anlamlar ifade edebildiğini belirtmiştir. Bu sebeple, insan davranışını açıklayabilmek için bireyin içinde yaşadığı kültürün özelliklerine dikkat etmek gereklidir. Sue (2006), çok kültürlü psikolojik danışmanlığı, danışmanlık süreci boyunca birbirinden kültürel olarak farklı olan danışman ve danışan arasında kurulan ve danışmanın danışmanlık sırasında kültürel farklılıkların önemi konusunda yeterli bilgi, beceri ve farkındalığa sahip olduğu mesleki bir ilişki olarak tanımlamaktadır (Özdemir, 2023). Burada çok kültürlülük kavramıyla yalnızca farklı etnik yapılar tanımlanmamaktadır. Kültür birçok farklı özelliği de içerisinde barındırmaktadır. Örneğin; cinsiyet, yaş, cinsel yönelim, cinsel kimlik, inanç, engel durumu, sosyal statü gibi birçok değişken de çok kültürlülüğü oluşturmaktadır.

Çok kültürlü psikolojik danışma yeterliği için psikolojik danışmanların dikkat etmesi gereken temel unsurlar bulunmaktadır. Psikolojik danışman öncelikle, kendi

içinde bulunduğu kültürün farkında olmalı, kendi değerleri, varsayımları ve önyargıları hakkında bilgi sahibi olmalıdır. Sonrasında kültürel olarak kendisinden farklı olan danışanın dünya görüşünü anlamalıdır. Ve daha sonra inanç ve tutumlar, bilgi ve becerileri ile danışanın kültürüne uygun farklı müdahale stratejileri ve teknikler geliştirmelidir. Buna göre, çok kültürlü danışma alanında yeterli bir psikolojik danışman; kendi kültürel miraslarının farkında ve duyarlıdır ve çeşitliliklere değer verip saygı duyarlar. Kendi kültürel arka planları, deneyimler, tutumlar, değerler ve önyargıların psikolojik süreçleri etkilediğinin farkındadır. Kültürel becerilerinin, yeterliliklerinin sınırının farkındadır. Kendileri ve danışanları arasındaki kültürel farklılıklardan dolayı memnundurlar (Sue, Arredondo ve McDavis, 1992).

Psikolojik danışmada sosyal adalet savunuculuğu, psikolojik danışmanların bilgi ve uzmanlıklarını danışanlar için aktif olarak yeni fırsatlar yaratmak, adaletsizliği sürdüren sistemleri değiştirmek ve eşitliği ve adaleti kurumsallaştıracak yeni politikaları savunmak için kullanmaya teşvik etmektedir (Fouad ve Prince, 2012). Psikolojik danışmanlar, "dezavantajlı veya dışlanmış grupların kendi kaderini tayin etme araçlarına daha fazla erişim kazanmasını sağlayacak şekilde toplumsal değerleri, yapıları, politikaları ve uygulamaları değiştirmek için tasarlanmış profesyonel eylem" olarak tanımlanan değişim ajanları olarak tanımlanmaktadır. (Goodman ve diğ., 2004; Motulsky ve diğ., 2014).

Atkinson, Thompson ve Grant (1993), psikolojik danışmanların farklı popülasyonlarla çalışabilmesi için bir model önermişlerdir. Bu modelde psikolojik danışmanların geleneksel rollerinin dışında başka rolleri de bulunmaktadır (Fouad ve Prince, 2012). Bu roller:

- Danışanlarını kendi kültürlerinden iyileştirici kişilere (manevi, profesyonel) yönlendirmeyi düşünmeleri ya da eğer uygun şekilde eğitilmişlerse bu iyileştirme yöntemlerini kendilerinin uygulamaları
- Danışanın kültüründe hangi destek sistemlerinin mevcut olduğunu ve danışanın bunları kullanmasına nasıl yardımcı olabilecekleri hakkında kolaylaştırıcı olmak

- Zaman zaman danışanlara potansiyel sorunları nasıl çözebilecekleri konusunda doğrudan tavsiyelerde bulunmaları ve başkalarının bunları nasıl çözdüğünü açıklaması
- Bazen, ayrımcılıktan kaynaklanan sorunları çözmek için, özellikle kültür düzeyi düşük veya dil becerileri sınırlı olan danışanlara savunuculuk rolünde bulunması
- Baskıcı ve ayrımcı ortamları değiştirmeye yönelik değişim ajanı rolünde olması
- Danışanların çeşitli ortamlarda ayrımcılık ve ırkçılığın etkilerini nasıl en aza indireceklerine yönelik strateji oluşturmalarına yardımcı olması
- Danışanların ihtiyaçlarına katkıda bulunan kültürel ve çevresel faktörlerin etkisine ilişkin farkındalık sahibi olması
- Geleneksel psikoterapist rolünden sıyrılarak danışanların sorununa katkıda bulunacak çevresel güçlere karşı dikkat etmesi

Goodman ve diğerleri (2004) ise Atkinson, Thompson ve Grant (1993) tarafından önerilen modeli geliştirerek sosyal adalet uygulamasını mikro, orta ve makro düzeyde ele almıştır. Psikolojik danışmanların her düzeyde katılabilmesi için belli ilkeler önerilmiştir:

- *Sürekli öz inceleme*: eleştirel bir öz değerlendirme yapmak ve kültürel açıdan farklı popülasyonlardan danışanlara yönelik önyargıları ve önyargılı fikirleri kabul etmek.
- *Gücün paylaşılması*: mümkün olan yerlerde psikolojik danışmanın danışan ile karşılıklı karar alma sürecine dahil olmasıdır. Bu ilkenin amacı, psikolojik danışmanın danışan aracılığı ile danışanın kültürünü öğrenmesi ve bu kültüre uygun yöntemleri danışan ile fikir birliği yaparak uygulamasıdır.
- *Ses vermek*: ezilen grupların ihtiyaçlarını, bakış açılarını ve güçlü yanlarını psikolojik danışma ortamı içinde ve dışında savunarak güçlendirmek.
- *Bilinç yükseltme*: danışanların, bireyin zorluklarına katkıda bulunan sosyal güçlerin rolünü anlamalarına yardımcı olmak. Bu ilkenin amacı, sosyal kurum ve normlarda sorunun kaynağını dışsallaştırarak danışanları güçlendirmektir.

- *Güçlü yönler odaklanmak:* danışanların yeterliliklerini, becerilerini ve yeteneklerini ve sorunlarına çözüm bulma kapasitelerini tanımalarına yardımcı olarak büyüme ve gelişmeyi kolaylaştırmak.
- *Danışanın özerkleşmesi:* bağımlılıktan kaçınmak ve ilişki sona erdikten sonra ve zamanla kendi kaderini tayin etme, yetkilendirme ve büyümeyi geliştirmeye ve sürdürmeye devam edecek kendi kültürel kaynaklarını, güçlü yönlerini ve destek sistemlerini vurgulamak.

#### 2.4.2.Eğitim ve Sosyal Adalet

Sosyal adalet kavramının eğitimde kullanımı 1930'lu yıllarda ABD'de görülmektedir. ABD'de 1929'da meydana gelen ekonomik buhran eğitim sistemini de olumsuz etkilemiştir. Bu kapsamda eğitim için yapılan çalışmalara olumsuz eğitim şartlarına sahip okulların güçlendirilmesiyle başlanmıştır. Sosyal adalet kavramının eğitimde kullanımı; çok kültürlülük, eşitlik, adalet ve demokratik toplum gibi kavramlarla birlikte kullanılarak ifade edilmiştir (Karacan, Bağlıbel ve Bindal, 2015).

Gewirtz (1998), eğitimde sosyal adaleti dağıtıcı, tanıyıcı ve katılımcı olmak üzere üç boyutta incelemiştir. Dağıtıcı adalet, devletin eğitim için pay ettiği kaynağın ihtiyaçları karşılayabilecek seviyede olmasını ve okullar arasındaki eşitsizliğin önlenmesini içerir. Tanıyıcı adalet, kültürel çeşitlilikleri fark etme ve saygı çerçevesinde ele almayı içermektedir. Katılımcı adalet ise okullarda demokratik bir ortamın yaratılmasıdır. Tüm öğrenciler okulun bir paydaşıdır, kararlara katılabilmektedir ve hür ve eşittir (Tosun, 2021).

Eğitimde sosyal adalet, toplumsal hakların geliştirilmesi ve iyi bir eğitim sisteminin sağlanması yoluyla toplumda değişme beklentisini aşılamanın yanı sıra, siyasal etkiyi ve ekonomik statü güçlendirmeyi de amaçlamaktadır. (Alsubry ve Shaw, 2005; Tomul, 2009). Eğitimde sosyal adalet bir bakımdan da kırılgan grupları güçlendirmeye yönelik bir eylemdir. Sosyal adalet sosyal, ekonomik ve politik sistem tarafından savunmasız olarak tanımlanan ve ayrımcılığa maruz kalan gruplara eşit fırsatlar sağlamayı hedeflemektedir (Tomul, 2009). Dantley ve Tillman (2006), sosyal adalet kavramının eğitim ortamlarında birtakım baskılara maruz kalan, eğitim düzeyleri düşük olan ve yeterli hizmet alamayan gruplara yoğunlaştığını belirtmiştir. Bu grupların eğitime kısıtlı katılımı toplumun refahını olumsuz etkilemektedir. Bu

nedenlerle Dantley ve Tillman, eğitim ortamında sosyal adalet kavramıyla ilgili tartışmaların etnik köken, çeşitlilik, marjinalleşme, etik, cinsiyet ve maneviyat gibi çeşitli temalar çerçevesinde şekillendiğini belirtmiştir (Yeşil ve Sincar, 2021).

Griffths (1998), çeşitli sosyal grupların bir arada olması ve bireylerin eğitimde eşit imkânlarla sahip olmaları düşüncesiyle, sosyal adalet kavramının eğitimde önemli bir yer tuttuğunu belirtmiştir. Küreselleşmenin getirdiği nüfus değişimi, farklı kültürlerin bir araya gelmesi, değişen eğitim politikaları, sosyal ve ekonomik farklılıklar bireylerin eğitim yaşamlarında etkiye sebep olmaktadır. Bu durum da eğitimde sosyal adaletin öneminin artmasına katkı sağlamıştır (İlmaz, 2023). Eğitim ortamı olarak okul, toplumun genelinde olduğu gibi çeşitliliği yansıtan mikro sistemdir. Bu nedenle kültürel çeşitliliklerin en çok gözlemlendiği ortamlardan biri okuldur.

Okul, öğrenciler için sadece akademik bilgilerin öğrenildiği bir yer değil aynı zamanda sosyal deneyimlerin yaşandığı, temel yaşamsal beceriler ve ahlaki kazanımlar edinilen ve adil ve bütüncül bir toplum oluşturmayı hedefleyen bir yerdir. Eğer eşitlikçi, ayırım gözetmeyen ve haklara saygılı bir toplum oluşturmak isteniyorsa bunun yolu sosyal adaletin hâkim olduğu eğitim ortamlarından geçmektedir (DeMatthews ve Mawhinney, 2014; Murtadha ve Wats, 2017; Sarıkan, 2023). Sosyal adaleti merkeze alan bir eğitim anlayışında, toplumdaki sosyal ve ekonomik sorunların eğitim ortamına yansımaları önleyerek, öğrencilerin okuldaki tüm eğitim uygulamalarından eşit bir şekilde yararlanabildiği eşitlikçi bir yaklaşım vardır (Jean-Marie, 2008; Tosun, Ay ve Koçak, 2020).

Türkiye'deki eğitim politikasında sosyal adaletin yerini anlamak için bakıldığında yasalarda sosyal adaletin ve eşitliğin nasıl ele alındığına bakmak gerekir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na göre eğitim ve öğretim hakkı 42. madde ile belirlenmiştir. Bu maddeye göre "hiç kimse eğitim ve öğretim hakkından mahrum kalamaz", cinsiyet gözetmeksizin tüm yurttaşlar için mecburidir ve Devlet okullarında ücretsizdir." Ayrıca "Devlet, maddî imkânları yetersiz başarılı öğrencilerin, eğitimlerine devam edebilmeleri için burslar ve farklı yöntemlerle gereken yardımları sağlar. Devlet, durumları nedeniyle özel eğitim gereksinimi olan bireyleri topluma yararlı kılacak önlemleri alır" (T.C Anayasası, 1982) ifadesi ek fıkra ile düzenlenmiştir.

Eğitim, Anayasa'da bir hak olarak tanımlanmış olup, herkesin bundan yararlanabileceği ve devlet tarafından ücretsiz olarak sağlanacağı güvence altına alınmıştır. Ancak ek paragrafta maddi yetersizlikler yaşayan öğrencilere eşitlik ve sosyal adalete uygun olarak burs verileceği ifade edilmektedir. Yasalarda sosyal adaleti ve eşitliği sağlayıcı maddeler yer almaktadır, ancak pratiğe bakıldığında okullar, öğrencilere sunduğu eğitim olanakları ve sahip olduğu imkânlar açısından birbirinden farklı nitelikler göstermektedirler. Okulların öğrencilere sunduğu olanak ve imkânlar, eğitim yaşantılarının niteliği farklılaşmaktadır. Bu bakış açısıyla dezavantajlı bölgelerde bulunan okullardaki fiziki şartların iyileştirilmesi, eşitsizliklerin giderilmesi eğitimde sosyal adaletin sağlanması açısından önemli görülmektedir (Tosun, 2021).

Okullarda, sosyal adaleti ve eşitliği sağlamada, öğrencilere hak ve değerlere, çeşitliliğe saygılı, demokratik bir yurttaş olmayı öğretmede en büyük pay öğretmenlere, idarecilere ve okul psikolojik danışmanlarına düşmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin, idarecilerin ve okul psikolojik danışmanlarının sosyal adalet anlayışları ve sosyal adalete yönelik tutumları öğrencilerin gelecekte nasıl birer birey olacaklarını şekillendirmektedir. Bu çalışma kapsamında okul psikolojik danışmanlarının sosyal adalet algılarına değinilecektir.

#### *2.4.3.Okul Psikolojik Danışmanının Sosyal Adalet Rolü*

Yüz yıldan fazla bir süredir okul psikolojik danışmanlığı, tüm öğrencilerin akademik, sosyal ve mesleki açıdan başarılı olmalarına yardımcı olma göreviyle bilinen bir meslek olmuştur. Bununla birlikte, okul psikolojik danışmanlarının, okullardaki önyargılı ve eşitlikçi olmayan sistem ve politikalardan olumsuz etkilenen öğrencilere yardım etme becerileri nadiren söz konusu olmuştur. Her ne kadar okul psikolojik danışmanları, sosyal adalet ve savunuculuk merceğinden sosyal eşitsizliklerle mücadele etmeye çalışıyor olsa da okullardaki eşitsizlikçi düzeni ortadan kaldırmak okul psikolojik danışmanlarının önemli bir rolü veya sorumluluğu olarak görülmemiştir (Atkins ve Oglesby, 2018). Çeşitlilik ve çok kültürlülük hayatın bir parçası olduğundan okullarda çalışan psikolojik danışmanların birçok farklı öğrenci popülasyonu ile çalışabilmeye hazırlıklı olması kritik bir öneme sahiptir (Borders, 2002).

(ASCA) Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği'ne göre, okul psikolojik danışma alanında savunuculuk, öğrenme engellerini ortadan kaldırmaya yardımcı olarak öğrenciler için öğrenme fırsatları oluşturmayı, okuldaki olumlu sistemsel değişimi teşvik etmeyi ve okul içinde ve dışında gerekli kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmayı içermektedir. Ayrıca ASCA, okul psikolojik danışmanlarının, tüm öğrencilerin fırsatlara erişme konusunda adil bir fırsata sahip olmaları için eşitliği sağlama görevini yapması gereken değişim ajanları olduğunu kabul etmektedir (Demir, 2023). Bu role uygun olarak bir okul psikolojik danışmanı, okul ve öğrenci problemlerini düzenli olarak değerlendirmekte, adaleti, eşitliği ve erişimi teşvik etmek için çeşitli düzeylerde müdahalelerde bulunmakta ve paydaşlardan oluşan işbirlikçi bir ağ kurmaktadır (Ockerman ve Mason, 2012).

Türkiye'deki okullarda eğitim gören öğrenci grupları birçok açıdan çeşitlilik göstermektedir. Okullarda; mülteci öğrenciler, özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler, mevsimlik işte çalışan öğrenciler, şiddete maruz kalmış öğrenciler, maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler, suça sürüklenmiş öğrenciler gibi çeşitli öğrenci grupları bulunmaktadır. Sosyal adalet anlayışına göre çeşitli dezavantajlara sahip öğrenci gruplarının da diğer öğrenciler gibi kaliteli eğitim hizmetlerine ulaşabilmesi gerekir ancak çeşitli nedenlerle bu durumun sağlanamadığı uzun zamandır tartışılmaktadır. (Archer, Hutchings ve Ross, 2003; Tosun, Ay ve Koçak, 2020).

Maalesef okullarda öğrenciler çeşitli dezavantajlarından dolayı (engel durumu, mültecilik, yoksulluk v.b) hem akranları tarafından sosyal dışlanmaya ve zorbalığa uğramakta hem de okulun disiplin politikaları, öğretmen yaklaşımları gibi nedenlerle ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Okullarda ayrımcı disiplin yaklaşımları olduğunda, öğretmenler veya yöneticilerden ziyade okul psikolojik danışmanlarının bu duruma müdahale ederek, öğrenciler adına savunuculuk yapması beklenmektedir (Demir, 2023). Savunuculuk yapan okul psikolojik danışmanları ayrımcılığa uğrayan her öğrencinin sesi olmalıdır. Çünkü Lee (2007), okul psikolojik danışmanlarının öğrencileri savunmak ve sosyal ve politik değişimin aracıları olarak hizmet etmek konusunda hem ahlaki hem de etik bir sorumluluğa sahip olduklarını belirtmiştir (Ratts, DeKruyf ve Chen-Hayes, 2007).

Öncelikle okul psikolojik danışmanlarının çeşitliliğe sahip öğrencilerle etkili bir şekilde çalışabilmeleri için çok kültürlü psikolojik danışmanlık ve hak

savunuculuğu yeterliklerini bulundurması gereklidir (Kağnıcı, 2017). Savunuculuk her psikolojik danışmanın rolünde önemli bir yöndür. Her psikolojik danışman, kişinin kendi başına çözmekte yeterli olamayacağı çevresel etkenlerden kaynaklı sorunlarla karşılaşmaktadır. Çevrenin olumsuz yanları kişilerin huzurunu olumsuz etkilemektedir. Bu tür engellere karşı psikolojik danışmanlar sosyal adaleti sağlayabilmek için danışanlarının hak savunuculuğunu yapmalıdır (Ratts, DeKruyf ve Chen-Hayes, 2007).

Okul psikolojik danışmanları, okullarında sosyal adalet temsilcisi olma yolunda bazı stratejiler uygulayabilmektedir (Griffin ve Steen, 2011). Bu stratejiler:

- 1) Okul psikolojik danışmanlarının sosyal adaleti değiştirme araçları olabilmeleri için öncelikle temel kültürel yeterliliklere sahip olmaları gerekir.
- 2) Okul psikolojik danışmanları mevcut sistemin dezavantaja sahip öğrencilerin ihtiyaçlarına cevap veremediğini göstermek için ihtiyaç analizi yapmalı ve veri toplamalıdır.
- 3) Okul psikolojik danışmanları, sosyal adaletsizlikleri ortaya çıkarmak ve bunlara karşı koymak için aynı düşüncede olan kişilerin, kurumların desteğini almalıdır.
- 4) Okul psikolojik danışmanları okullarda yapılan rehberlik yürütme kurulu, öğretmenler kurulu gibi toplantılarda okulda meydana gelen eşitsizlikler hakkında konuşmalı, bu eşitsizlikleri gidermek için paydaşlarla iş birliği yaparak eşitliğe dayalı bir okul politikası oluşturulmasını sağlamalıdır.
- 5) Okul psikolojik danışmanları dezavantajlara sahip aileleri bilgilendirmeli ve ailelere eğitim vermelidir. Ebeveynlere ve ailelere okulda karşılaştıkları sorunlar için gerekli kaynağı ve bilgiyi sağlamalıdır.
- 6) Okul psikolojik danışmanları, okullarını ve çevredeki toplulukları etkileyen yerel, ulusal ve politik alanlara katılmalıdır. Sonuç olarak, bu katılım okul danışmanlarının çalışmalarına daha geniş bir şekilde yaklaşmalarına olanak sağlayacaktır.
- 7) Sosyal adaleti sağlayabilmek ve hak savunuculuğu yapabilmek için okul psikolojik danışmanlarının cesaretli ve kararlı olması önemlidir.

- 8) Okul psikolojik danışmanları sosyal adalet liderliği ve hak savunuculuğu yaparken siyasi, toplumsal, ekonomik birçok engellerle karşılaşacaktır bu engellere rağmen kararlı olmalı ve pes etmemeleri önemlidir.
- 9) Okul psikolojik danışmanları, daha eşitlikçi uygulamalara yönelik ihtiyaçları ortaya koyabilecek gerekli araştırmaları yürütmek için gerekli bilgi, beceri ve mevcut verilere sahip olmalıdır.

Özetle, çok kültürlü-sosyal adalet yaklaşımı, okul psikolojik danışmanlarını geleneksel rollerinin dışına çıkararak, çeşitli kültürel farklılıklara bakılmaksızın tüm öğrencilere eşit eğitim ve programlama fırsatlarına erişim sağlamayı amaçlamaktadır. Böyle bir sorumluluğun elbette ki sadece okul psikolojik danışmanlarının çalışmaları ile gerçekleştirilmesi oldukça zordur. Bu nedenle sosyal adalet dayalı bir eğitim ortamı psikolojik danışmanların, yöneticilerin, öğretmenlerin, eğitim politikasının, devlet politikalarının ortak hedefi olmalıdır ve bunun için tüm paydaşlar iş birliği içerisinde olmalıdır.

## 2.5. İlgili Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde mesleki doyum, merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumu düzeyleri farklı değişkenler ile birlikte ele alınarak yurt içindeki ve yurt dışındaki çalışmalara yer verilmiştir.

### 2.5.1. Yurt Dışında Gerçekleştirilen Araştırmalar

Yurt dışı alanyaznında yapılan araştırmalara bakıldığında mesleki doyum, sosyal adalet tutumu ve merhamet yorgunluğu değişkenlerinin birlikte incelendiği bir araştırma yer almamaktadır. Ancak psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini araştıran ve mesleki doyum ile stres, tükenmişlik ve rol çatışması değişkenlerinin incelendiği (Öztürk, 2024; Yam, 2018), merhamet yorgunluğunun öz şefkat, tükenmişlik, merhamet tatmini, stres ve bilinçli farkındalık değişkenleri ile incelendiği (Aydemir, 2021; Bozgeyikli, 2012) ve sosyal adalet tutumunun çok kültürlülük, sosyal adalet bağlılığı ve sosyal adalet savunuculuğu değişkenleri ile incelendiği araştırmalar bulunmaktadır (Kılıç, Tonga ve Kaya, 2022; Demir, 2023). Bu bölümde araştırmanın bu üç temel değişkeni ile yapılmış olan çalışmalara yer verilmiştir.

2001 yılında Virginia'daki ilkökul psikolojik danışmanları ile yapılan bir araştırmada araştırmanın amacı, psikolojik danışmanların mevcut mesleki doyum

düzeylerini araştırmak ve sonuçları 1988 ve 1995 yıllarında yapılan verilerle karşılaştırmaktı. 297 psikolojik danışmanın katıldığı araştırmada, katılımcıların; %78,45 (n= 233) memnun aralığında, %12,46'sı (n= 37) çok memnun aralığında, %8,42'sini (n= 25) memnun değilim aralığında ve %0,67'si (n= 2) hiç memnun değilim aralığında bulunmuştur. Sonuçlar, 2001 yılında çalışmaya katılan psikolojik danışmanların işlerinden memnun olduklarını ancak; genel iş tatmininin son on yılda azaldığını tespit etmiştir. Her üç yılda yapılan çalışmada da en fazla tatmini temsil eden altı alan sosyal hizmet, ahlaki değerler, yaratıcılık, etkinlik, çeşitlilik ve beceriden yararlanma olmuştur. Ücretlendirme, şirket politikaları ve ilerleme, her üç çalışmada da danışmanların en az tatmin olduğu alanlar olmuştur. Bu araştırmanın sonucu, psikolojik danışmanların, üzerlerine yüklenen talepleri karşılayamadıklarında stres yaşadıklarını ve iş doyumsuzluğu ile karşılaştıklarını göstermiştir (DeMato ve Cole Curcio, 2004).

Anderson, Hohenshil ve Brown'un (1984) gerçekleştirdiği araştırmada, 455 okul psikoloğu ile çalışma yürütülmüştür. Bu araştırmanın amacı devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini araştırmaktır. Çalışmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının, %80,67'si memnun aralığında, %14,29'u memnun değilim aralığında ve %5,04'i ise çok memnun aralığında yer almıştır. Araştırma sonucuna göre, psikolojik danışmanların çoğu mevcut işlerinin birçok yönünden memnun bulunmuş, ancak meslekte ilerle fırsatları, okul sistemi politikaları ve uygulamaları açısından ise memnuniyetsiz bulunmuşlardır.

Pierson-Hubeny ve Archambault (1987), lise psikolojik danışmanlarının iş doyumları üzerinde rol çatışması ve rol belirsizliğinin etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, okul psikolojik danışmanlarını, okul sosyal hizmet uzmanları ve öğretmenlerle karşılaştırıldığında en yüksek düzeyde rol çatışması ve rol belirsizliği bildirdiklerini bulmuşlardır. Bu çalışma ile rol çatışması, rol belirsizliği ve aşırı iş yükünün mesleki memnuniyetsizliğe neden olan etkenler arasında olduğu bulunmuştur.

Okul psikolojik danışmanlarının algılanan stres, tükenmişlik ve iş tatmini arasındaki ilişkilerinin incelendiği bir araştırmada, okul psikolojik danışmanları arasında algılanan stres ile tükenmişlik arasında güçlü ve pozitif bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde, bu mevcut çalışmada algılanan stres ve tükenmişlik, iş

tatmini ile güçlü ve negatif bir ilişki oluşturmuştur; bu da daha fazla stres ve tükenmişliğin, iş tatmininin azalmasıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, çalışmadan elde edilen bir başka bulgu, daha genç ve daha az deneyimli okul psikolojik danışmanlarının, daha yaşlı ve daha deneyimli okul psikolojik danışmanlarına kıyasla daha fazla algılanan stres ve tükenmişlik yaşama olasılıkları olduğunu göstermiştir (Mullen, Blount, Lambie ve Chae, 2017).

Gambrell ve diğerleri (2011) tarafından gerçekleştirilen araştırma, çeşitli uzmanlık alanlarındaki ve eğitim düzeylerindeki psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırmada mesleki doyum, psikolojik danışmanların görev tanımları, mevcut ücret, meslekte yükselme fırsatları, iş ortamı ve genel kariyer durumları gibi farklı değişkenler üzerinden incelenmiştir. Sonuçlar, doktora seviyesindeki psikolojik danışmanların meslekte yükselme fırsatlarından yüksek lisans seviyesindeki psikolojik danışmanlara göre daha memnun olduklarını ve eğitmen psikolojik danışmanların klinik psikologlara, okul psikolojik danışmanlarına ve sanat terapistlerine göre meslekte yükselme fırsatlarından daha memnun olduklarını göstermiştir.

Psikolojik danışma mesleğinin çeşitli yönlerini belirlemek ve psikolojik danışmana ait değişkenlerden hangilerinin psikolojik danışmanın mesleki doyumunu etkilediğini belirlemek amacıyla yapılan bir araştırma, Doğu Teksas'ta kırsal kesim, küçük ilçe ve büyük ilçelerde bulunan 175 okul psikolojik danışmanı ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın sonucunda; aşırı rol yüküne, yüksek enerji gereksinimlerine ve rol belirsizliğine rağmen birçok okul psikolojik danışmanının deneyimine göre, iş tatmininin olumlu sonuçlarının baskınlığının, iş tatmininin genel ifadesine ve işin belirli bileşenlerine yansıdığı görülmüştür (Jones, 1991).

ABD' de ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde çalışan 388 okul psikolojik danışmanı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, başkaları için önemli olma algısı, işle ilgili stres ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Sonuçlar, ilkokul psikolojik danışmanlarının en fazla iş tatmini ve en düşük düzeyde işle ilgili stres yaşadıklarını, lise danışmanlarının ise en büyük iş tatminsizliğini ve en yüksek düzeyde işle ilgili stres yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır (Rayle, 2006).

Bir başka çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının kariyer tatmini ve bağlılığının yordayıcıları incelenmiştir. Araştırma sonucu, Florida'daki 1.280 okul

danışmanın anket yanıtlarının regresyon analizleri, kariyer memnuniyetinin pozitif yordayıcılarının makul sorumluluklar, yüksek öz yeterlilik, yaşanan yer ve akran süpervizyonu olduğunu, negatif yordayıcıların ise makul olmayan sorumluluklar ve stres olduğunu göstermiştir. Kariyer bağlılığının tek olumlu yordayıcısı uygun danışmanlık görevleriyken, tek olumsuz yordayıcısı ise stres olarak bulunmuştur (Baggerly ve Osborn, 2006).

Öğrenci danışmanları ve öğrenci ile bilişsel davranışçı yöntem ile çalışan psikoterapistlerde öz şefkat, merhamet yorgunluğu, refah ve tükenmişlik arasındaki ilişkileri inceleyen bir araştırmada, öz-şefkat ve refah ölçümlerinin yüksek olduğunu bildiren öğrenci danışmanlarının ve öğrenci ile bilişsel davranışçı yöntem ile çalışan psikoterapistlerin aynı zamanda daha az merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik bildirdiklerini göstermektedir (Beaumont ve diğ., 2016).

Bu çalışma, kanıta dayalı bir uygulama modeli olan bilinçli farkındalık ile yüksek lisans düzeyindeki sosyal hizmet öğrencisi stajyerler arasında merhamet yorgunluğu riski ve şefkat tatmini potansiyeli arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Veriler, daha yüksek farkındalık düzeylerinin, daha yüksek merhamet tatmini potansiyeli ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyarken, daha düşük farkındalık düzeylerinin öğrencilerin şefkat yorgunluğu riskini artırdığını ortaya çıkardı. Sonuçlar, farkındalığın şefkat yorgunluğunu azaltmada ve profesyonellere yardım etmede şefkat memnuniyetini artırmada önemli bir değişken olabileceğini göstermektedir (Decker ve diğ., 2015).

İsrail’de okul psikolojik danışmanları ile yapılan bir araştırmada, şefkat yorgunluğu, algılanan stres, iyimserlik ve duygusal sıkıntı incelenmiştir. Sonuçlar merhamet yorgunluğunun hem algılanan stres hem de duygusal sıkıntı ile olumlu yönde, iyimserlik ile ise olumsuz yönde ilişki olduğu görülmüştür. İlkokulda çalışan okul psikolojik danışmanları arasında merhamet yorgunluğu düzeyleri lisede çalışanlara göre daha yüksekti. Bunun yanında, algılanan stres, merhamet yorgunluğu ile duygusal sıkıntı arasındaki ilişkiye aracılık etmektedir. Bulgular, yardım edenlerin kullanabileceği kişisel kaynakların yanı sıra kırılabilirlik faktörlerinin de merhamet yorgunluğu ve duygusal sıkıntı düzeylerini etkileyebileceğini göstermektedir (Levkovich ve Ricon, 2020).

İtalya'nın Verona kentindeki dört toplum temelli ruh sağılığı hizmetinde personel arasında tükenmişlik, merhamet yorgunluğu ve merhamet memnuniyetini inceleyen bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya 260 personel katılmıştır. Psikiyatristler ve sosyal hizmet uzmanları en yüksek tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu düzeylerine sahip kişilerdir. Psikolojik sıkıntı yaşayan personeller hem daha fazla tükenmişlik hem de merhamet yorgunluğu puanları ve daha az merhamet tatmini düzeyleri bildirmişlerdir. Ayrıca daha yüksek seviyede merhamet yorgunluğu kadın çalışanlarda ve daha önce olumsuz bir yaşantı geçiren kişilerde gözlemlenmiştir (Rossi ve diğ., 2012).

Yapılan bu araştırmada, kendine yönelik empati ile merhamet yorgunluğu ilişkisini araştırmak ve zihinsel farkındalık ile psikolojik danışmanın öz yeterliliğinin potansiyel aracılık rollerini incelemek amaçlanmıştır. Araştırmanın sonuçları, kendine yönelik empatinin merhamet yorgunluğuyla pozitif ilişkili olduğunu göstermiştir. Ayrıca eğilimsel farkındalık ve danışmanın öz-yeterliği, bağımsız olarak ve seri olarak, kendine yönelik empati ve şefkat yorgunluğu arasındaki ilişkilere aracılık etmektedir. Sonuçlar aynı zamanda, merhamet yorgunluğunu azaltmak için farkındalık temelli müdahalelerde danışmanın öz yeterliliğini artırmaya yönelik bazı eğitimlerin eklenmesinin faydalı ve gerekli olduğunu göstermektedir (Zhang ve diğ., 2021).

Psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencilerinin sosyal adalet bağlılıklarının incelendiği karma desenli bir araştırmada, sonuçlar, öğrencilerin programlarında deneyimlediklerinden daha fazla sosyal adalet eğitimi istediklerini ortaya koymuştur. Sonuçlar, kursiyerlerin eğitim ortamı algılarının, genel aktivist yönelimleri ve maneviyatlarının ötesinde sosyal adalet bağlılıklarını önemli ölçüde yordadığını göstermiştir (Beer ve diğ., 2012).

Okul psikolojik danışmanlarının sosyal adalet bağlılık düzeyleri, mesleki ahlaki cesaret düzeyi ve tükenmişliklerinin incelendiği bir araştırmaya, 114 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, sosyal adalet bağlılık düzeyinin toplam puanları ile ahlaki cesaret düzeyi arasında hiçbir ilişkinin bulunmadığı, ancak sosyal adalete bağlılık ile tükenmişlik arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür (Chambers, 2021).

Jones'un (2013), gerçekleştirdiği çalışmada, çalışmanın amacı, okul psikolojik danışmanlarının adil dünya inançları, çok kültürlü psikolojik danışma bilgileri ve çok kültürlü psikolojik danışma farkındalığına ilişkin tutumları ile bağlantılı olarak sosyal adalet savunuculuğunun incelenmesidir. Araştırma sonucu, adil dünya inancı, çok kültürlü psikolojik danışma bilgileri ve çok kültürlü psikolojik danışma farkındalığına ilişkin tutumların sosyal adalet savunuculuğunun yordayıcısı olmadığını göstermiştir. Ancak adil dünya inancı ile çok kültürlü psikolojik danışma farkındalığı arasında anlamlı ve negatif bir ilişki görülmüştür.

Psikolojik danışmanlık yüksek lisans öğrencileri ile yapılan bir çalışmada, sosyal adalet eğitim ortamı, sosyal adalet öz-yeterliği, sosyal adalet sonuç beklentileri ve sosyal adalet ilgisi ve bağlılığı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 116 öğrenci katılmıştır. Araştırma bulgularına göre, sosyal adalet öz-yeterliği, sosyal adalet sonuç beklentileri ve sosyal adalet ilgisi arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ve sosyal adalet sonuç beklentileri, sosyal adalet ilgisinin en güçlü yordayıcı olarak bulunmuştur (Ojiambo Isiko, 2023).

Profesyonel psikolojik danışmanlar ile gerçekleştirilen bir araştırmada, bilinçli farkındalık ile çok kültürlü sosyal adalet yeterlilikleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, düzenli farkındalık meditasyonu uygulamasının, çok kültürlü sosyal adalet danışmanlığı yeterliliklerini önemli ölçüde yordamadığını göstermiştir. Bulgular, farkındalık meditasyonunun kişisel farkındalık için faydalı olmasına rağmen, mesleki yeterlilikler ve danışmanlıktaki çalışma ittifakı üzerindeki doğrudan etkisinin, öngörüldüğü kadar olmadığını göstermektedir (Dorand, 2024).

Armentrout (2022), klinik psikoloji ve psikolojik danışma alanı yüksek lisans programlarında öğrenim gören 269 doktora öğrencisi ile yürüttüğü araştırmada, sosyal adalet eğitim ortamlarının, öğrencilerin sosyal adalet düzeyini nasıl etkilediğini incelemiştir. Araştırma sonuçları, sosyal adalet eğitim ortamının, öznel normlar ve algılanan davranış kontrolü aracılığı ile davranışsal niyet üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak etkileri olduğunu ortaya çıkarmıştır. Sosyal adalet tutumlarının ise, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol ve sosyal adalet davranışsal niyeti üzerinde doğrudan etkiye sahip olduğu görülmüştür.

Okul psikolojik danışmanlarının kentsel devlet okullarında sosyal adaleti nasıl teşvik ettiği üzerine yapılan bir araştırmada, yaşları 25 ile 54 arasında değişen,

beşi kadın ve iki erkek olmak üzere yedi profesyonel okul danışmanından oluşan bir örneklem oluşturulmuştur. Katılımcıların, 4'ü beyaz 2'si Afro-American ve biri de İspanyol kökenlidir. Araştırma sonucunda şu temalar ortaya çıkmıştır; şehirlerde çalışan okul psikolojik danışmanları daha fazla personele ve desteğe ihtiyaç duymakta, kaynak eksikliği yaşamakta, eşitsizliği değişimi kolaylaştıracak az sayıda fırsat olarak tanımlamakta, görev ve sorumlulukların fazlalığını ve zamanın yeterli olmadığını vurgulamaktadır (Keller, 2023).

ABD'de yapılan bir başka araştırmada, okul psikolojik danışmanları arasında sosyal adalet savunuculuğunda yeterliliğin yordayıcısı olarak algılanan çok kültürlü öz yeterlilik incelenmiştir. Araştırmaya 180 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan çok kültürlü öz yeterliliğin alt boyutlarının okul psikolojik danışmanının sosyal adalet savunuculuğunun istatistiksel olarak anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir (Chambers, 2023).

Woloch (2020), tarafından yapılan bu çalışmanın amacı, psikolojik danışman adaylarının çok kültürlü danışmanlık yeterliklerinin belirli demografik özellikler dikkate alındığında sosyal adalet öz yeterlik düzeylerine katkısını araştırmaktır. Araştırma bulguları, alınan çok kültürlü danışmanlık dersi sayısının, çok kültürlü farkındalığın ve çok kültürlü danışmanlık bilgisinin sosyal adalet öz yeterliliğini anlamlı bir şekilde yordadığını göstermiştir. Analizler sonucunda, çok kültürlü farkındalık, sosyal adalet öz yeterliliği ile en güçlü ilişki içinde bulunmuştur.

#### 7.5.2. Yurt İçinde Gerçekleştirilen Araştırmalar

Mesleki doyum ile sosyal adalet tutumu ve merhamet yorgunluğu değişkenlerinin birlikte ele alındığı bir araştırmaya rastlanmamıştır, ancak mesleki doyumun tükenmişlik, öz yeterlik, psikolojik iyi oluş, psikolojik sağlamlık gibi değişkenler ile incelendiği, merhamet yorgunluğunun tükenmişlik, mesleki tatmin, öz yeterlik, stres, ikincil travmatik stres, empati gibi değişkenler ile incelendiği ve sosyal adalet tutumunun adil dünya inancı, çok kültürlülük ve kültürlerarası duyarlılık gibi değişkenler ile incelendiği çalışmalar mevcuttur.

Psikolojik danışmanların mesleki tatmin, tükenmişlik ve şefkat yorgunluğu düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelendiği bir araştırmaya, Türkiye'nin çeşitli şehirlerinde görev yapan 228 kadın ve 135 erkek olmak üzere 363 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Uygulama sonrası psikolojik danışmanların mesleki tatmin

düzeyi 38.98 ile yüksek düzeyde; tükenmişlik düzeyi 28.15 ile orta düzeyde ve merhamet yorgunluğu düzeyi ise 17.92 ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Kadın psikolojik danışmanların merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik düzeylerinin erkeklere göre anlamlı düzeyde yüksek olduğu, buna karşın mesleki tatmin boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. (Aydemir, 2021).

Ekşi, Ismuk ve Parlak'ın (2015) yaptığı çalışmada, MEB'e bağlı eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların, psikolojik danışma öz yeterlik algıları, dinleme yeterlilikleri ve iş doyumları incelenmiştir. Bulgulara göre, psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri yeterlilikleri beraber, iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır.

Okul psikolojik danışmanlarının mesleki tatminleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkiyi inceleyen bu çalışmada, iş hayatı psikolojik esnekliğinin, mesleki tatmin ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkilerde kısmi bir aracılık etkisinin olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ayrıca, mesleki doyumun, psikolojik iyi oluş ve iş yaşamı psikolojik esnekliği üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu görülmüştür (Günel ve Aydın, 2022).

Psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlık, öz yeterlilik ve ikincil travmatik stres seviyeleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya, Türkiye'deki okul ve kurumlarda çalışmakta olan 508 psikolojik danışman katılmıştır. Çalışma sonuçlarına göre psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları, öz yeterlilikleri ve ikincil travmatik stres seviyelerinin, mesleki doyumunu anlamlı şekilde yordadığı görülmüştür. Psikolojik danışmanların psikolojik sağlamlıkları ve öz yeterliliklerinin mesleki doyumunu anlamlı bir şekilde yordadığı saptanırken ikincil travmatik stres düzeyinin mesleki doyumunu anlamlı bir şekilde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır (Taş, 2021).

Bozgeyikli'nin (2012) gerçekleştirdiği çalışmada, psikolojik danışmanların merhamet tatmini, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu düzeyleri ile öz-yeterlik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmaya 142 psikolojik danışman katılmıştır. Bulgular, psikolojik danışmanlık becerilerine ilişkin öz-yeterlik algısı ile çok yönlü rol, beceri ve şefkat tatmini arasında pozitif bir ilişki olduğunu; tükenmişlik ile merhamet yorgunluğu arasında negatif bir ilişki olduğunu

göstermiştir. Regresyon analizi sonuçları ise, psikolojik danışma becerileri ve çoklu rol ve becerilere ilişkin öz-yeterlik algılarının merhamet memnuniyetini ve merhamet yorgunluğunu anlamlı düzeyde yordadığını göstermiştir.

Dezavantajlı topluluklarla çalışan psikologlarda eş duyum yorgunluğu ve stres ile başa çıkma arasındaki ilişkinin incelendiği bir çalışmaya, İstanbul, İzmir ve Bursa illerinde yaşayan 300 psikolog katılmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, dezavantajlı gruplara mensup bireylerle çalışan psikologlarda stresle başa çıkma biçimlerinin eş duyum yorgunluğuna yordayıcı etkisi olduğu bulunmuştur. Ayrıca depresyon, anksiyete ve stresin eş duyum yorgunluğunun yordayıcısı oldukları da görülmüştür (Tuş Yiğit ve Maçkalı, 2022).

Psikolojik danışmanların yaşadıkları şefkat yorgunluğu ve ikincil travmatik stres ilişkisinde psikolojik dayanıklılığın aracılık rolünü inceleyen bir çalışma, Türkiye'nin çeşitli illerinde çalışan 418 psikolojik danışmanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonucunda psikolojik danışmanların şefkat yorgunluğu, ikincil travmatik stres ve psikolojik dayanıklılık düzeylerinin bazı demografik değişkenlere göre farklılaşmadığı görülmüştür. Ayrıca psikolojik dayanıklılığın şefkat yorgunluğu ile ikincil travmatik stres değişkenleri ilişkisinde kısmen aracılık rolü olduğu ve ikincil travmatik stresin şefkat yorgunluğunun %36'sının psikolojik dayanıklılık aracılık değişkeni tarafından açıklandığı görülmüştür. (Burhan, 2021).

Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezinde çalışan uzmanların empati ve sempati düzeylerinin merhamet yorgunluğuyla olan ilişkisinde duyarlık ve psikolojik sağlamlığın aracı rolünün incelendiği bir araştırmada, empati, merhamet yorgunluğunu negatif yönde yordarken; sempati ile merhamet yorgunluğu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Empati ile merhamet yorgunluğu arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlık kısmi aracı role sahiptir. Duyarlığın ise aracı etkisi bulunmamıştır (Üstündağ, 2024).

Başka bir çalışmada, ruh sağlığı profesyonellerinin travma tecrübeleri ve şefkat yorgunluğu arasındaki ilişkide duygu regülasyon güçlükleri ve benliğin farklılaşmasının düzenleyici rolleri incelenmiştir. Örnekleme, 143 ruh sağlığı profesyonelinden oluşmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre, benliğin farklılaşması erken dönem travma yaşantısı ve şefkat yorgunluğu arasındaki ilişkiyi anlamlı şekilde yordamıştır. Öte yandan, duygu regülasyon güçlükleri ve benliğin

farklılaşması ve iki değişkenin düzenleyici etkisi birlikte travma maruziyet düzeyi ve şefkat yorgunluğu arasındaki ilişkide anlamlıdır. (Yıldırım Zeren, 2022).

Kağmcı ve Denizli (2018)'de gerçekleştirdiği araştırmada, Türkiye'deki ruh sağlığı uzmanlarının sosyal adalet tutumlarını incelemiştir. Araştırmaya Türkiye genelinden 149'u psikolojik danışman ve 83'ü psikolog olmak üzere toplam 232 ruh sağlığı uzmanı katılmıştır. Bu çalışmada Türkiye'deki ruh sağlığı profesyonellerinin adil dünya inancı, ahlaki kimlik, açık fikirlilik ve sosyal baskınlık temelinde duyarlı, katı ve ilgisiz olmak üzere üç kategoride toplandığı varsayılmıştır. Çalışma, Türkiye'deki ruh sağlığı profesyonellerinin bulunduğu üç kategori arasındaki sosyal adalet tutumu farklılıklarını incelemeyi amaçlamıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, "hassas" ruh sağlığı profesyonellerinin sosyal adalet tutum puanlarının "katı" ve "kayıtsız" ruh sağlığı profesyonellerinden daha fazla puana sahip olduğu bulundu. Sonuçlar incelendiğinde, Türkiye'deki ruh sağlığı profesyonellerinin bir kısmının kültürel konularda "katı", bir kısmının ise "kayıtsız" olduğu görüldü. Katı ve kayıtsız olarak görülen ruh sağlığı profesyonellerinin açık fikirlilik ve ahlaki kimlik puanları da daha düşüktü.

Kılıç, Tonga ve Kaya (2022) tarafından yapılan araştırmada okullarda görev yapan psikolojik danışmanların ve psikolojik danışmanlık bölümü öğrencilerinin çok kültürlülük, sosyal adalet ve eşcinsellik tutum düzeyleri incelenmiştir. Araştırmanın katılımcı grubu 108 okul psikolojik danışmanı ve 292 psikolojik danışman adayından oluşmuştur. Araştırma sonuçları psikolojik danışman adayları ve okul psikolojik danışmanlarının çok kültürlülük, sosyal adalet ve eşcinsellik tutumlarının benzer olduğunu, yani bu tutumlar arasında anlamlı bir fark olmadığını göstermiştir. Psikolojik danışman adaylarının çok kültürlü danışmanlık yeterlikleri cinsiyete göre incelenmiştir. Karşılaştırma sonucunda erkeklerde psikolojik danışman adayları arasında farkındalık alt boyutunda anlamlı bir fark görülürken, okul psikolojik danışmanı erkeklerde bilgi alt boyutunda anlamlı bir fark görülmüştür.

Okul psikolojik danışmanlarının kültürlerarası duyarlılık ve sosyal adalet düzeyleri arasındaki ilişkide okul psikolojik danışmanı öz yeterliğinin aracı rolünü inceleyen bir araştırmada, çalışma grubunu Türkiye'nin farklı bölge ve kademelerinde hizmet veren 347 okul psikolojik danışmanı oluşturmaktadır. Analizler sonucunda kültürlerarası duyarlılık ölçeğinin toplam puanı ile sosyal adalet

ölçeğinin toplam ve alt ölçekleri puanları arasında olumlu yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Sosyal adalet ölçeğinin toplam ve alt ölçek puanları ile okul psikolojik danışmanı öz yeterliği ölçeğinin alt ölçek puanları ve kültürlerarası duyarlılık ölçeğinin toplam puanı ile okul psikolojik danışmanı öz yeterliğinin toplam ve alt ölçekleri puanları arasında ise olumlu yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aracılık rolünü belirlemek için yapılan analizde ise okul psikolojik danışmanı öz yeterliğinin kısmi aracı rolü olduğu belirlenmiştir (Demir, 2023).

Alanyazında yapılan ilgili araştırmalar incelendiğinde, merhamet yorgunluğu değişkeninin ağırlıklı olarak tükenmişlik, öz şefkat, stres ve ikincil travmatik stres değişkenleri ile incelendiğini görülmektedir. Sosyal adalet tutumu ile ilgili çalışmaların ise özellikle yurt içi alanyazında oldukça sınırlı olduğunu söylenebilir. Yurt içinde psikolojik danışmanların sosyal adalet tutumunu inceleyen çalışma sayısı yok denecek kadar azdır. Yapılan çalışmalarda da sosyal adalet ile birlikte ağırlıklı olarak çok kültürlülük incelenmiştir. Yurt dışı alanyazınında ise sosyal adalet ile ilgili oldukça fazla kaynak bulunmaktadır. Yurt dışı alanyazınında da benzer şekilde sosyal adalet tutumu ile çok kültürlülük incelenmiş bununla birlikte de sosyal adaletle bağlılık, sosyal adalet öz yeterliği, sosyal adalet savunuculuğu gibi değişkenler de araştırılmıştır. Mesleki doyum ile ilgili ise hem yurt içinde hem de yurt dışında yeterince çalışma yer almaktadır. Merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumuna göre mesleki doyum ile incelenen değişkenler daha çeşitlidir. Mesleki doyum ile ağırlıklı olarak demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni hal, hizmet süresi v.b), tükenmişlik, öz yeterlik, rol çatışması, stres ve psikolojik sağlamlık gibi değişkenler incelenmiştir.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1. Araştırma Deseni

Bu çalışmada, kırılğan gruplara mensup öğrenciler ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının merhamet yorgunluğu düzeyleri ve sosyal adalet tutum düzeylerinin mesleki doyum düzeylerini yordamasını incelenmiştir. Bunu incelemek için, betimsel araştırma tekniklerinden ilişkisel tarama deseni kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli kullanılarak bu araştırma kapsamında yer alan bağımsız değişkenler olan merhamet yorgunluğu ile sosyal adalet tutumunun, bağımlı değişken olan mesleki doyum düzeylerini yordamadaki rolü incelenmiştir.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim senesinde Diyarbakır ili merkez ilçelerinde çalışan okul psikolojik danışmanları oluşturmaktadır. Çalışmaya, Diyarbakır merkez ilçelerinde çalışan 200 okul psikolojik danışmanı katılmıştır. Örneklem, dezavantajlı okullar içerisinde amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Ölçüt örnekleme yönteminde, önceden belirlenmiş birtakım ölçütü karşılayan belirli gruplar seçilmektedir. Ölçüt araştırmacı tarafından oluşturulabilmektedir ya da daha önceden hazırlanmış ölçütler listesi kullanılabilmektedir (Marshall ve Rossman, 2014, akt. Baltacı, 2018). Bu amaçla ölçüt; Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) tarafından değerlendirilen Okul Risk Haritaları göz önünde bulundurularak belirlenmiştir. Okul risk haritaları her eğitim öğretim yılı başında dezavantajlı öğrencileri belirlemek amacıyla kullanılmaktadır. Okul psikolojik danışmanları çalıştıkları okulların risk haritasını oluşturarak Rehberlik Araştırma Merkezlerine göndermektedirler. Örneklemenin ölçütü olarak okul risk haritalarında bulunan 25, 30 ve 32. maddeler belirlenmiştir. Çalışmanın gerçekleştirildiği okullar risk haritalarında 25. 30. ve 32. maddelerin en yoğun görüldüğü okullar olacak şekilde seçilmiştir. 25. maddede yetersizlik alanında özel eğitim raporu olan, 30. maddede maddi sıkıntı yaşayan ve 32. maddede bir işte çalışan öğrenci sayıları verilmektedir. Tablo 2’de araştırmaya katılan okul psikolojik danışmanlarının demografik özelliklerine ait frekans ve yüzde dağılımına yer verilmiştir.

Tablo 1. *Demografik Değişkenlere İlişkin Dağılım*

| Değişkenler      | Grup               | Frekans | Yüzde |
|------------------|--------------------|---------|-------|
| Cinsiyet         | Kadın              | 108     | 54.8  |
|                  | Erkek              | 89      | 45.2  |
| Yaş              | 21-27              | 48      | 24.4  |
|                  | 28-34              | 97      | 49.2  |
|                  | 35-41              | 23      | 11.7  |
|                  | 42-48              | 21      | 10.7  |
|                  | 49+                | 8       | 4.1   |
| Kademe           | Anaokulu           | 12      | 6.1   |
|                  | İlkokul            | 43      | 21.8  |
|                  | Ortaokul           | 87      | 44.2  |
|                  | Lise               | 55      | 27.9  |
| Hizmet Süresi    | 2 yıl ve az        | 41      | 20.8  |
|                  | 3-5 yıl            | 43      | 21.8  |
|                  | 6-10 yıl           | 54      | 27.4  |
|                  | 11-20 yıl          | 40      | 20.3  |
|                  | 20 yıl ve üstü     | 19      | 9.6   |
| Kırılgan Gruplar | Mülteci Öğrenciler | 40      | 20.3  |
|                  | Maddi Yetersizlik  | 154     | 78.2  |
|                  | Özel Eğitim        | 146     | 74.1  |
|                  | Mevsimlik İşçi     | 91      | 46.2  |
|                  | Şiddete Maruz      | 65      | 33.0  |
|                  | Kalan              | 8       | 4.1   |
|                  | Suçta Sürüklenen   | 1       | 0.5   |
|                  | Diğer              |         |       |

Katılımcıların, %54,8'ini( $n=108$ ) kadın okul psikolojik danışmanları %45,2'sini( $n=89$ ) erkek okul psikolojik danışmanları oluşturmaktadır. Araştırma grubunun %24,4'ü ( $n=48$ ) 21-27 yaş, % 49.2'si ( $n=97$ ) 28-34 yaş, %11,7'si ( $n=23$ ) 35-41 yaş, % 10,7'si ( $n=21$ ) 42-48 yaş, %4,1'i ( $n=8$ ) 48 ve üstü yaş aralığında olan

okul psikolojik danışmanlarından oluşmaktadır. Katılımcıların yaş ortalaması 32,39'dur. Araştırmaya katılan en küçük yaştaki kişi 24 en büyük yaştaki kişi ise 54 yaşındadır. Okul psikolojik danışmanlarının %6,1'i(n=12) anaokulu kademesinde, %21,8'i(n=43) ilkokul kademesinde, %44,2'si(n=87) ortaokul kademesinde ve %27,9'u(n=55) lise kademesinde görev yapmaktadır. Katılımcıların % 20,8'i(n=41) 2 yıl ve daha az hizmet süresine, %21,8'i(n=43) 3-5 yıl hizmet süresine, %27,4'ü(n=54) 6-10 yıl hizmet süresine sahiptir. Katılımcıların %20,3'ü(n=40) 11-20 yıl hizmet süresine ve %9,6'sı(n=19) 20 yıl ve daha fazla hizmet süresine sahiptir. Okul psikolojik danışmanlarının çalıştıkları kırılğan gruplar içerisinde %20,3'ü(n=40) mülteci öğrencilerdir. %78,2'si(n=154) maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler, %74,1(n=146) özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler, %46,2'si(n=91) mevsimlik işçi çalışan öğrenciler, %33'ü(n=65) şiddete maruz kalan öğrenciler, %4,1'i(n=8) suça sürüklenen öğrenciler ve %0,5'i(n=1) diğer kategorisinde bulunan öğrencilerdir.

### 3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcıların yaş, cinsiyet, görev süresi, görev yaptığı kademe gibi demografik bilgileri elde etmek amacıyla araştırmacı tarafından oluşturulan; "*Kişisel Bilgi Formundan*" yararlanılmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini belirlemek için, "*Mesleki Doyum Ölçeği*", merhamet yorgunluğunu ölçmek için "*Çalışanlar için Yaşam Kalitesi Ölçeği*" ve sosyal adalet tutumunu ölçmek için de "*Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği*" kullanılmıştır. Mesleki Doyum Ölçeği'nin iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=.9028$ 'dir. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği'nin Cronbach Alpha güvenilirlik değeri.86'dır. Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği'nin güvenilirlik katsayısı ise.92'dir.

#### 3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Tez araştırması kapsamında araştırmacı tarafından kişisel bilgi formu hazırlanmıştır. Oluşturulan kişisel bilgi formunda katılımcılardan; cinsiyet, yaş, görev yaptıkları kademe, hizmet süresi, hangi kırılğan gruplar ile çalıştıkları gibi demografik bilgiler toplanmıştır.

#### 3.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği

Bir meslekte görev yapan kişilerin mesleki doyumunu ölçmek için 1957 yılında Herzberg tarafından yapılan ve "İki Faktör Teorisi'nden" hareketle geliştirilen mesleki doyum ölçeğinin, Türkçeye uyarlamasında geçerlilik güvenilirlik

çalışması (Kuzgun, Sevim ve Hamamcı, 1999) gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliğini anlamak için faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi, 114 katılımcıdan elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda ölçek maddeleri iki faktörden oluşmuştur. Maddelerin özellikleri göz önünde bulundurularak 1. faktöre niteliklere uygunluk, 2. faktöre ise gelişme isteği adı verilmiştir. İki faktörün birlikte açıkladığı varyans miktarı % 48.6'dır. Bu miktarın % 36.4'ü birinci, %12.2'si ikinci faktörden oluşmaktadır. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı  $\alpha=.9028$ 'dir. Faktör analizi ile bulunan ve tanımlanan iki faktör için ilk faktörün Cronbach alfa katsayısı .91 ve ikinci faktörün Cronbach alfa katsayısı .75'tir. Son analizde ölçekte yer olan 20 maddenin madde toplam korelasyonları .30'dan fazladır. Elde edilen sonuçlar güvenirlik açısından uygun bulunmuştur.

Ölçekte; 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 maddeler için Her zaman:5, Sık sık:4, Bazen:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman:1 şeklinde puanlanmaktadır. 4, 9, 10, 11, 14, 19 maddeler ise negatif maddelerdir ve ters şekilde puanlanması gerekmektedir. Ölçek toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Elde edilen puanlar yüksekse bireyin mesleki doyumunun, yani işin ana ögesinden elde ettiği tatminin yüksek olduğu kabul edilir. Birinci faktörü (niteliklere uygunluk) içeren maddeler 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 14, 15, 17, 18, 19 nolu maddelerdir. İkinci faktör ise (gelişme isteği) 5, 7, 11, 12, 13, 16, 20 nolu maddeleri içermektedir.

### 3.3.3. Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği

Merhamet yorgunluğunu ölçmek amacıyla, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği kullanılmıştır. Stamm (2005), Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin orijinali geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Yeşil ve diğerleri tarafından (2010) yapılmıştır. Ölçekte 30 madde bulunmaktadır ve 3 alt boyuttan oluşmaktadır. İlk alt boyut olan mesleki doyum, çalışanın kendi işini ilgilendiren bir konuda yardım isteyen bir kişiye yardım etmesiyle hissettiği doyum ve tatmin hissini açıklar. Bu alt boyuttan elde edilen puanın yüksek oluşu, bakım sunan olarak tatmin ya da doyum hissini seviyesini belirtir. Ölçekteki 3, 6, 12, 16, 18, 20, 22, 24, 27, 30. maddeler mesleki memnuniyeti ölçen maddelerdir. İkinci alt boyut olan tükenmişlik; umutsuzluk, iş hayatında ortaya çıkan problemlerle baş etme zorluğunun yol açtığı tükenmişlik hissini ölçen bir testir. Bu ölçekten elde edilen yüksek puan, tükenmişliğin yüksekliğini gösterir. Ölçekteki 1, 4, 8, 10, 15, 17, 19, 21, 26, 29. maddeler tükenmişliğin düzeyini belirleyen maddelerdir. Üçüncü alt boyut olan

eşduyum yorgunluğu (merhamet yorgunluğu), stres yaratan bir durumu yaşamının etkisiyle oluşan belirtileri ölçmek için tasarlanmış bir testtir. Ölçekteki bu durumu ölçmek için 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 23, 25, 28. maddeler geliştirilmiştir Bu ölçekten yüksek puan elde eden çalışanlara bir destek hizmeti alması tavsiye edilmektedir.

. Ölçekten alınan puanların değerlendirilmesi sırasında 1, 4, 15, 17 ve 29. maddelerin ters puanlanması gerekmektedir. Ölçekteki maddelerin değerlendirilmesi “Hiçbir zaman” (0) ile “Her zaman” (5) arasında değişen altı aşamalı bir liste ile yapılmıştır. Ölçeğin uyarlama çalışmasında eşduyum memnuniyeti alt boyutunun Cronbach alfa katsayısı 0.81, tükenmişlik alt boyutunun katsayısı 0.62, eşduyum yorgunluğu alt boyutunun katsayısı 0.83’tür. Güvenilirlik analizleri sonucunda Cronbach’s Alfa değeri (.86) bulunmuştur. Bu sonuç, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin (ÇYKÖ) yüksek bir iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu alt boyutları iç tutarlılığın tatmin edici boyutta olduğunu göstermektedir.

#### 3.3.4. Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği

Katılımcıların sosyal adalet tutumlarını ölçmek için Sosyal Adalet Tutum Ölçeği kullanılmıştır. Sosyal Adalet Tutum Ölçeği orijinalinden (Torres-Harding, Siers ve Olson, 2012) Türkçeye İlker Cırık tarafından 2015’de uyarlanmıştır. Uyarlama sonucunda, ölçeğin dilsel karşılığı  $p=.00$ ,  $p<.01$  olarak elde edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum indeksleri  $\chi^2=671.15$ ,  $df=246$ ,  $\chi^2/df=2.72$ ,  $GFI=.90$ ,  $AGFI=.88$  kabul edilebilir düzeyde bulunmuştur. Ölçeğin iç ve dış tutarlılık katsayıları ve düzeltilmiş madde-toplam korelasyonları yüksek bulunmuştur. Uyarlanan ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğu kanısına varılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunun, orijinal ölçeğe paralel olarak, 24 maddeden ve dört faktörden (sosyal adalete yönelik tutum, algılanan davranışsal kontrol, öznel normlar, davranışı sergileme eğilimi) oluştuğu belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayıları faktörlerde .84 ile .92 arasında; toplam ölçekte ise .92 olarak bulunmuştur Ölçeğin iç tutarlık katsayılarının alt boyutlarda ve toplam ölçekte yüksek çıkması güvenilir bir ölçme aracının oluşturulduğunu belirtmektedir. Düzeltilmiş madde-toplam korelasyonlarının yüksek olması ve alt %27 ve üst %27’lik grupların puanlarının birbirinden anlamlı şekilde farklı olması maddelerin puanlayıcılarının ayırt ediciliğinin olduğunu göstermektedir. Test-tekrar test korelasyon katsayılarının yeterli düzeyde olması ölçeğin dış tutarlığının elde edildiğini göstermiştir.

### 3.4. Verilerin Elde Edilmesi

Çalışma verilerinin elde edilmesinde ilk olarak Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma Yayın Etiği Kurulundan izin istenmiştir. Ardından Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinlerin istenmesinden sonra veri elde etme sürecine başlanmıştır. Veriler şartlar el verdiği sürece yüz yüze yapılmaya çalışılmıştır, ancak zaman problemi nedeniyle bazı veriler çevrimiçi ortam aracılığıyla elde edilmiştir. Ölçme araçları kullanılmadan önce katılımcılara araştırmanın amacı ve konusu ile ilgili gerekli olacak bilgiler verilmiştir. Elde edilen verilerin sadece bu araştırma içerisinde kullanılacağı ve gizliliği konusunda katılımcılar bilgilendirilmiştir. Çalışmaya katılan okul psikolojik danışmanlarından ölçme araçlarına yanıt verirken objektif ve samimi bir şekilde cevaplamaları istenmiştir.

### 3.5. Verilerin Analizi

Araştırmada, kırılğan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumuna göre yordanmıştır. Mesleki doyum çalışmanın bağımlı değişkeni, merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumu ise çalışmanın bağımsız değişkenini oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin analizi SPSS 22.0 paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analizine başlamadan önce ilk olarak değişkenlerin normallik analizleri yapılmıştır. Ölçeklerin toplam puanı ve alt boyutların puanlarının normallik testinde çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları kullanılmıştır. Dağılımın normal kabul edilebilmesi için çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerin -1.5 ile +1.5 arasında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Normallik analizleri sonucunda bağımsız değişkenlerden sosyal adalet tutumu ölçeğinin sosyal adaletle yönelik tutum alt boyutunda puanların normal dağılım göstermediği tespit edilmiştir. Normalliği sağlamak için uç değerler tespit edilmiş ve bunun sonucunda 3 uç değer bulunmuştur. Bulunan 3 uç değer verilerin normal dağılmasını sağlamak amacıyla veri setinden çıkarılmıştır. Böylece veri analizi 197 okul psikolojik danışmanından elde edilen veriler ile gerçekleştirilmiştir. Okul psikolojik danışmanlarının sosyal adalet ve merhamet yorgunluğu puanlarının mesleki doyum puanını anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığını belirlemek amacıyla çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analizlerde istatistiksel anlamlılık düzeyi .05 ( $p < .05$ ) olarak kabul edilmiştir.

## **BÖLÜM IV**

### **BULGULAR**

Çalışmanın bu kısmında okul psikolojik danışmanlarının, Mesleki Doyum Ölçeği, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Sosyal Adalet Tutumu Ölçekleri'ne verdikleri yanıtlar doğrultusunda istatistik analizlerinden ortaya çıkan bulgulara yer verilmiştir. Araştırmada, kırılma grupları ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin, mesleki yorgunluğu düzeyleri ve sosyal adalet tutumu düzeyleri tarafından ne kadar yordandığı çoklu regresyon analizi ile belirlenmiştir.

#### **4.1. Betimsel İstatistikler**

Araştırmada mesleki doyum düzeyi bağımlı değişken; mesleki yorgunluğu düzeyi ve sosyal adalet tutumu düzeyi ise bağımsız değişken olarak ele alınmıştır. Bağımlı ve bağımsız değişkenlere ilişkin betimsel istatistiksel bulgular Tablo 3' te verilmiştir.

Tablo 3. Ölçek Puanlarına Göre Betimsel İstatistik

| Ölçek Puanları                | N   | Min.  | Max.  | X     | SS    | Çarpıklık | Basıklık |
|-------------------------------|-----|-------|-------|-------|-------|-----------|----------|
| Mesleki Doyum                 | 197 | 20.00 | 99.00 | 72.76 | 13.43 | -.468     | .665     |
| Sosyal Adalet Yönelik Tutum   | 197 | 53.00 | 77.00 | 73.05 | 5.02  | -1.301    | 1.088    |
| Algılanan Davranışsal Kontrol | 197 | 11.00 | 35.00 | 29.10 | 4.54  | -.575     | .326     |
| Öznel Normlar                 | 197 | 4.00  | 28.00 | 18.55 | 5.52  | -.331     | -.248    |
| Davranış Sergileme Eğilimi    | 197 | 10.00 | 28.00 | 24.10 | 3.73  | -.962     | .890     |
| Mesleki Tatmin                | 197 | .00   | 50.00 | 36.39 | 8.48  | -.660     | .835     |
| Tükenmişlik                   | 197 | 5.00  | 33.00 | 17.21 | 5.90  | .286      | -.309    |
| Eş Doyum Yorgunluğu           | 197 | 1.00  | 39.00 | 15.22 | 6.81  | .764      | .837     |

Mesleki Doyum Ölçeği toplam puanları ile Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeğinin ve Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği'nin alt boyutlarının betimsel istatistik bulguları Tablo 2'de verilmiştir. Mesleki Doyum Ölçeği puanları 20 ile 99 puanları arasında değer alırken, ortalaması 72.76 standart sapması 13.43'tür. Sosyal Adalet Tutumu ölçeği, dört alt boyutu içermektedir sosyal adalet yönelik tutum, algılanan davranışsal kontrol, öznel normlar ve davranış sergileme eğilimi. Sosyal adalet yönelik tutum alt boyutu puanları 53 ile 77 puan arasında değer alırken, ortalaması 73.05 standart sapması 5.02'dir. Algılanan davranışsal kontrol alt boyutu puanları 11

ile 35 puan arasında değer alırken, ortalaması 29.10 standart sapması 4.54'tür. Özel normlar alt boyutu puanları 4 ile 28 puan arasında değer alırken, ortalaması 18.55 standart sapması 5.52'dir. Davranış sergileme eğilimi alt boyutu puanları 10 ile 28 puan arasında değer alırken, ortalaması 24.10 standart sapması 3.73'tür.

Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi ölçeği; mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Mesleki tatmin alt boyutu puanları 0 ile 50 puan arasında değer alırken, ortalaması 36.39 standart sapması 8.48'tir. Tükenmişlik alt boyutu puanları 5 ile 33 puan arasında değer alırken, ortalaması 17.21 standart sapması 5.90'dır. Eş duyum yorgunluğu alt boyutu puanları ise 1 ile 39 puan arasında değer alırken, ortalaması 15.22 standart sapması 6.81'dir. Ölçeklerin toplam ve alt boyut puanlarının normallik sınavında çarpıklık katsayısı (skewness) ve basıklık (kurtosis) katsayıları kullanılmıştır. Kurtosis ve Skewness değerleri -1,5 ile +1,5 değerleri arasında olduğu zaman dağılımın normal olduğu düşünölmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Mesleki doyum toplam puanı, çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinin alt boyut puanları ve sosyal adalet tutumu ölçeğinin alt boyut puanları -1,5 ile +1,5 arasında değer aldıkları için normal dağılım göstermektedir diyebiliriz.

#### **4.2. Araştırmanın Değişkenleri Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular**

Mesleki Doyum Ölçeği, Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği ve Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Pearson korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Ölçeklerin toplam ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkileri gösteren korelasyon değerleri Tablo4 'te gösterilmiştir.

Tablo 4. *Merhamet Yorgunluğu, Sosyal Adalet Tutumu ve Mesleki Doyum Arasındaki Pearson Korelasyon*

|         | M.D    | S.A.Y.T | Ö.N    | A.D.K  | D.S.E  | M.T    | T.    | E.D.Y |
|---------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
| MD      | 1      |         |        |        |        |        |       |       |
| S.A.Y.T | .163*  | 1       |        |        |        |        |       |       |
| Ö.N     | .138*  | .209*   | 1      |        |        |        |       |       |
| A.D.K   | .418*  | .345*   | .389*  | 1      |        |        |       |       |
| D.S.E   | .360*  | .520*   | .433*  | .598*  | 1      |        |       |       |
| M.T     | .687*  | .210*   | .170*  | .482*  | .392*  | 1      |       |       |
| T.      | -.650* | -.115*  | -.106* | -.414* | -.252* | -.604* | 1     |       |
| E.D.Y   | -.231* | -.180*  | -.026* | -.138* | -.098* | -.191* | .590* | 1     |

\*p<.05

Regresyon işleminin gerçekçi sonuçlar vermesi için yordayıcı (bağımsız) değişkenlerin kendi içinde yüksek düzeyde ilişki bulunmamalıdır. Korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkinin miktarını ve yönünü gösteren istatistiksel bir işlemdir. Bu işlemin sonucunda korelasyon katsayısı olarak isimlendirilen ve -1 ile +1 arasında değer alan bir sonuç elde edilmektedir. Korelasyon katsayısı ne kadar +1'e yakınsa değişkenler arasındaki ilişki o kadar yüksek ya da güçlü olmaktadır. Korelasyon katsayısının (+) veya (-) olması ilişkinin yönünü göstermektedir. Pozitif (+) bir ilişki varsa, değişkenlerin aynı yönde değişim gösterdiği anlamına gelir. Yani bir değişken artarken diğeri de artmaktadır. Negatif (-) ilişki ise, zıt yönde değişimi ifade eder. Yani, değişkenlerden birisi artarken diğeri azalmaktadır (Can, 2023). Turgut ve Baykul'a (2010) göre korelasyon katsayısı .40'dan az ise zayıf düzey korelasyon, .40-.70 ise orta düzey korelasyon ve .70 ve üzeri ise yüksek düzey korelasyon bulunmaktadır. Ölçeklerin toplam ve alt ölçek puanları arasındaki ilişkilerin gösterildiği korelasyon değerleri tablosunda tüm ölçek puanları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur (p<.05).

Mesleki doyum (M.D) ve sosyal adaletle yönelik tutum (S.A.Y.T) ( $r=.163$ ), öznel normlar (Ö.N) ( $r=.138$ ) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki doyum ile eş duyum yorgunluğu (E.D.Y) ( $r=-.231$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki doyum ile algılanan davranışsal kontrol (A.D.K) ( $r=.418$ ), davranış sergileme eğilimi (D.S.E)

( $r=.360$ ) ve mesleki tatmin (M.T) ( $r=.687$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki doyum ile tükenmişlik (T.) ( $r=-.650$ ) arasında orta düzey ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Sosyal adalete yönelik tutum ile öznel normlar ( $r=.209$ ) ve mesleki tatmin ( $r=.210$ ) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal adalete yönelik tutum ile tükenmişlik ( $r=-.115$ ) ve eş duyum yorgunluğu ( $r=-.180$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal adalete yönelik tutum ile algılanan davranışsal kontrol ( $r=.345$ ) ve davranış sergileme eğilimi ( $r=.520$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Öznel normlar ile mesleki tatmin ( $r=.170$ ) arasında düşük düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Öznel normlar ile tükenmişlik ( $r=-.106$ ) ve eş duyum yorgunluğu ( $r=-.026$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Öznel normlar ile algılanan davranışsal kontrol ( $r=.389$ ) ve davranış sergileme eğilimi ( $r=.433$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Algılanan davranışsal kontrol ile eş duyum yorgunluğu ( $r=-.138$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Algılanan davranışsal kontrol ile tükenmişlik ( $r=-.414$ ) arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Algılanan davranışsal kontrol ile davranış sergileme eğilimi ( $r=.598$ ) ve mesleki tatmin ( $r=.482$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Davranış sergileme eğilimi ile mesleki tatmin ( $r=.392$ ) arasında orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Davranış sergileme eğilimi ile tükenmişlik ( $r=-.252$ ) ve eş duyum yorgunluğu ( $r=0.98$ ) arasında düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki tatmin ile tükenmişlik arasında ( $r=-.604$ ) orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki tatmin ile eş duyum yorgunluğu arasında ( $r=-.191$ ) düşük düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Tükenmişlik ile eş duyum yorgunluğu arasında ( $r=.590$ ) orta düzeyde ve pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

#### **4.3. Kırılgan Gruplarla Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin Yordanmasına İlişkin Bulgular**

Merhamet yorgunluğu düzeyi ve sosyal adalete yönelik tutum düzeyi puanlarının mesleki doyum düzeyini ne ölçüde yordadığını anlamak amacıyla çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Parametrik yöntemler içerisinde olan çoklu

doğrusal regresyon analizinin uygulanabilmesi için bazı hipotezlerin sağlanması gerekmektedir. İlk olarak bağımlı(yordanan) değişkenin eşit aralık ya da eşit oran ölçeğinde, süreklilik göstermesi ve normal dağılması gerekmektedir. Aynı şekilde bağımsız (yordayıcı) değişkenler sürekli ise onların da normal dağılım göstermesi gerekmektedir. Bağımsız değişkenlerin otokorelasyon değerlerine de bakılmalıdır. Bağımsız değişkenler arasında otokorelasyon olmamalıdır. Otokorelasyon varsayımı Durbin- Watson değeri ile incelenmektedir. Analiz sonucunda Durbin Watson değeri 1.904 olarak bulunmuştur. Değerin 2'ye yakın olması değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını göstermekte ve çoklu regresyon için gerekli varsayımı sağlamaktadır.

Bağımsız değişkenler arasında güçlü ilişkilerin varlığına bağlantı (collinearity) veya çoklu doğrusallık (multicollinearity) adı verilir ve bu durum regresyon modelinin geçerliği ve güvenilirliği için çeşitli sorunlar ortaya çıkarmaktadır (Albayrak, 2005; Orgunbilge,2000). Bu nedenle değişkenler arasında çoklu bağlantılık durumu olmamalıdır. Bu varsayımın test edilmesi için tolerans ve VIF değerlerine bakılmaktadır. VIF değerleri 10'dan küçük ve tolerans değerleri 10'dan büyükse çoklu bağlantı problemi olmadığı söylenebilir (Arslan, 2024; Tabachnick ve Fidell, 2013). Tablo5'de merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumunun alt boyut puanlarının tolerans değerlerine bakıldığında 10'dan büyük olduğunu ve VIF değerlerine bakıldığında da 10'dan küçük olduğunu görmekteyiz. Bağımsız değişkenlerimiz arasında çoklu bağlantılık olmadığı için çoklu regresyon analizi uygulanmıştır.

Tablo 5. *Çoklu Bağlantı Problemi*

|                               | Tolerans | VIF   |
|-------------------------------|----------|-------|
| Sosyal Adalet Yönelik Tutum   | .685     | 1.460 |
| Özel Normlar                  | .781     | 1.281 |
| Algılanan Davranışsal Kontrol | .528     | 1.894 |
| Davranış Sergileme Eğilimi    | .481     | 2.078 |
| Mesleki Tatmin                | .376     | 2.661 |
| Tükenmişlik                   | .269     | 3.717 |
| Eş Duyum Yorgunluğu           | .516     | 1.938 |

Tablo 6. *Bağımsız Değişkenlerin Alt Boyutlarının Birlikte Bağımlı Değişkeni Ne Düzeyde Yordadığını Gösteren R2 Değeri ve Varyans Analizi Sonuçları*

| R <sup>2</sup> | Düzenlenmiş R <sup>2</sup> | Sd1 | Sd2 | F     | p   |
|----------------|----------------------------|-----|-----|-------|-----|
| .661           | .649                       | 7   | 189 | 52.65 | .00 |

Tablo 6’da modelde yer alan tüm bağımsız değişkenlerin alt boyutlarının birlikte mesleki doyum düzeyini anlamlı bir şekilde yordadığı ( $p < .05$ ) ve toplam varyansın %64’ünü açıkladığı görülmektedir ( $F(7,189) = 52.659$   $R^2 = .649$ ).

Tablo 7. *Regresyon Tablosu*

| Bağımsız Değişken             | B      | SHB   | $\beta$ | T      | p    |
|-------------------------------|--------|-------|---------|--------|------|
| Sabit                         | 41.979 | 9.657 |         | 4.347  | .000 |
| Sosyal Adalet Yönelik Tutum   | -.093  | .137  | -0.35   | -.683  | .495 |
| Öznel Normlar                 | -.052  | .116  | -.021   | -.443  | .658 |
| Algılanan Davranışsal Kontrol | -.009  | .172  | -.003   | -.051  | .959 |
| Davranış Sergileme Eğilimi    | .314   | .219  | .087    | 1.433  | .154 |
| Mesleki Tatmin                | 1.044  | .109  | .659    | 9.547  | .000 |
| Tükenmişlik                   | -.385  | .186  | -.169   | -2.075 | .039 |
| Eş Duyum Yorgunluğu           | -.007  | .116  | -.004   | -.063  | .950 |

$F(7,189) = 52.659$ ;  $p < .05$

$R = .661$ ;  $R^2 = .649$

Tabloda görüldüğü üzere merhamet yorgunluğu düzeyi alt boyutları ve sosyal adalet yönelik tutum düzeyi alt boyutlarından elde edilen puanların mesleki doyum düzeyini yordamasına ilişkin kullanılan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel olarak anlamlıdır ( $F(7,189) = 52.659$ ,  $p < .05$ ). Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda standardize edilmiş regresyon katsayıları ( $\beta$ ) ve katsayıların anlamlılığını açıklayan t testi değerleri incelendiğinde; sosyal adalet yönelik tutum, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol, davranış sergileme eğilimi ve eş duyum yorgunluğu alt boyutlarının mesleki doyumunu yordamadığı görülmüştür ( $p > .05$ ). Mesleki tatmin ( $\beta = .659$ ;  $t = 9.547$ ;  $p < .05$ ) mesleki doyum üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Tükenmişlik alt boyutu ise ( $\beta = -.169$ ;  $t = -2.075$ ;  $p < .05$ ) mesleki doyum üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahiptir. Bu sonuca

göre, mesleki tatmin arttıkça mesleki doyum da artmaktadır. Bunun yanında, tükenmişliğin artması mesleki doyumunu azaltmaktadır.



## **BÖLÜM V**

### **TARTIŞMA SONUÇ VE ÖNERİLER**

Çalışmanın bu kısmında, kırılgan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumlarının mesleki doyum düzeylerini yordaması üzerine yapılan araştırma sonucunda elde edilen nicel bulgular alanyazın ışığında tartışılmış ve yorumlanmıştır. Aynı zamanda araştırma sonuçları özetlenerek ve araştırma sonuçlarından yola çıkılarak kırılgan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanları ve araştırmacılar için önerilerde bulunulmuştur.

#### **5.1. Tartışma**

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre, merhamet yorgunluğunun mesleki tatmin ve tükenmişlik alt boyutları kırılgan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Sosyal adalet tutumunun alt boyutları olan sosyal adaletle yönelik tutum, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol ve davranış sergileme eğilimi ve merhamet yorgunluğunun bir diğer alt boyutu olan eş duyum yorgunluğu ise mesleki doyum düzeylerini yordamamaktadır.

##### *5.1.1. Merhamet Yorgunluğunun Mesleki Doyumu Yordamasına Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Bu araştırma içerisinde yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda merhamet yorgunluğunun mesleki tatmin ve tükenmişlik alt boyutları mesleki doyumunu anlamlı bir şekilde yordarken, eş duyum yorgunluğu yordamamıştır. Mesleki tatmin ile mesleki doyum arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu sonuç alanyazında yer alan geçmiş araştırma sonuçlarını desteklemektedir. (Kim ve Lee,2019; Köverová, 2018).Aynı şekilde bir diğer alt boyut olan tükenmişlik alt boyutu ile mesleki doyum arasında çıkan negatif yönde ve anlamlı ilişki geçmiş araştırma bulgularını desteklemektedir (Bölükbaşı, 2021; Köverová, 2018). Bu bulgulara göre mesleki tatmin arttıkça ve tükenmişlik azaldıkça mesleki doyumun artmaktadır. Alanyazında kırılgan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ile merhamet yorgunluğu arasındaki ilişkinin ele alındığı bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Ancak bu değişkenlere benzer değişkenler ve farklı örneklem grupları ile yapılmış araştırmalar mevcuttur.

Ruh sağlığı uzmanlarında merhamet yorgunluğu ve mesleki doyumun incelendiği bir araştırmada, ruh sağlığı profesyonellerinde iş doyumunu ile merhamet

yorgunluğu arasında orta düzeyde ve negatif yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir sonuca ulaşılmıştır (Uslu, 2024). Diğer meslek grupları ile yapılan çalışmalarda da merhamet yorgunluğu ve iş doyumu arasında benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Ebeler ile yapılan çalışmalarda, merhamet yorgunluğu ve mesleki doyum arasında orta düzeyde ve negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur (Teke, 2022). Hemşireler ile yapılan bir çalışmada da iş tatmininin merhamet yorgunluğundan etkilendiği görülmüştür (Yang ve Kim, 2016).

Sosyal bakım ve sağlık hizmetlerinde çalışan personeller ile yapılan bir çalışmada, merhamet tatmini, merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik ve ikincil travmatik stres ile mesleki doyumun faktörleri arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. En güçlü ilişki merhamet tatmini, merhamet yorgunluğu ve tükenmişlik ile mesleki doyum arasında görülmüştür. Aynı zamanda tükenmişlik mesleki doyumun önemli belirleyicisi olarak görülmüştür (Köverová, 2018). Hemşireler ile yapılan bir çalışmada, iş tatmini, merhamet memnuniyeti ve iletişim yeterliliği ile pozitif yönde, merhamet yorgunluğu ile negatif korelasyon göstermiştir (Kim ve Lee, 2019). Yine hemşireler ile yapılan bir başka çalışmada, meslek tatmini ile iş doyumu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Tükenmişlik ile iş doyumu arasında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır (Bölükbaşı, 2021). Fizyoterapistler ile gerçekleştirilen bir çalışmada, merhamet yorgunluğu yaşama durumu yükseldikçe iş tatmininin düştüğü ve tükenmişliğin arttığı görülmüştür (Katırcı Kırmacı ve Erel, 2023).

Psikolojik danışmanların genel öz yeterliğinin iş doyumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkide aracı rolünün incelendiği bir çalışmada, iş doyumu ile tükenmişlik arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki görülmüştür (Özkan ve Okur, 2021). Kırsal kesimde görev yapan okul psikolojik danışmanları arasında tükenmişlik ve iş tatmininin incelendiği bir araştırmada Tükenmişlik Ölçeği'nin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçekleri ile iş tatmini ölçümleri arasında orta düzeyde ve negatif korelasyon saptanmıştır (Stickel, 1991).

Alanyazında yapılan çalışmalar incelendiğinde psikolojik danışmanların merhamet yorgunluğunun incelendiği araştırmalarının çok sınırlı olduğu görülmektedir. Merhamet yorgunluğu kavramı daha çok sağlık çalışanları özellikle de hemşireler özelinde incelenen bir konu olmuştur. Ancak sağlık çalışanları ile

yapılan araştırmalara bakıldığında merhamet yorgunluğunun iş doyumunu etkileyen bir faktör olduğunu görölmektedir. Mevcut araştırmada alt boyutlar arasında yer alan eş duyum yorgunluğu ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki çıkmasa da alanyazında yapılan araştırmalarda tam tersi bulguların olduğu birçok araştırma yer almaktadır (Kim ve Lee, 2019; Uslu, 2024; Teke, 2022).

Mesleki tatmin olarak nitelendirilen alt boyut alanyazında merhamet tatmini ya da merhamet doyumunu olarak da kullanılmaktadır. Stamm (2005) merhamet doyumunu, bireyin işini etkili bir şekilde yapabilmesinden kaynaklanan haz olarak tanımlamıştır (Çınarlı, 2019). şefkat memnuniyeti, bir diğerine yardım sunmanın duygusal getirisidir. Yardım sunmanın pozitif ve negatif yönleri arasında şefkat memnuniyeti, bir kişinin bir başkasına yardım etmesi sonucu oluşan bütün hoş duygular olarak tanımlanmaktadır (Denk, 2018). Mesleki doyum da kişinin işine, çalışma ortamına, işinin sağladığı maddi ve manevi değerlere ve örgüt üyeleriyle uyum düzeyine bağlı olarak gösterdiği psikolojik tepki ve verim düzeyidir (Göküş, 2019). Hem mesleki doyum hem de merhamet doyumunun tanımına bakıldığında iki tanımda da yapılan işe karşı olumlu duygulardan bahsedilmektedir. Bu nedenle mesleki tatmin alt boyutu ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişkinin çıkması ve mesleki tatmininin mesleki doyumunu yordaması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilebilir.

Merhamet yorgunluğu ile ilişkilendirilen olan tükenmişlik kavramı, Figley (2002), tarafından duygusal açıdan güç olan durumlarla çok zaman geçirmenin neden olduğu fiziksel, psikolojik ve bilişsel tükenmişlik olarak tanımlamaktadır (Denk, 2018). Maslach ve Jackson (1981), tükenmişliği duygusal yıpranma, duyarsızlaşmada artış ve azalan kişisel başarı duygusu olarak tanımlamıştır (Öztürk ve diğ., 2012). Tükenmişliğin sonuçlarından bazıları, çalışan bireylerin işe katılma ve iş doyumlarında görölen azalma, işten ayrılma isteğinin artması, çalışan performansında düşüş, grup hâlindeki çalışmalarda gruptan kopma, fiziksel ve duygusal tükenmişlik belirtilerinin artması, kurumlarda tecrübeli çalışanların emekliye ayrılmak istemeleri olarak sıralanabilmektedir (Ersoy ve Utku, 2005; akt., Kazu ve Yıldırım, 2021 s. 462-473). Tükenmişliğin alanyazındaki tanımına bakıldığında iş performansını etkileyen olumsuz bir durum olduğu görölmektedir. Yapılan birçok araştırmada da tükenmişlik ile mesleki doyum arasında negatif bir

ilişki görülmüştür (Bölükbaşı, 2021; Erol ve diğ., 2012; Katırcı, Kırmacı ve Erel, 2023).

Bu araştırmada eş duyum yorgunluğu mesleki doyumu anlamlı bir şekilde yordamamıştır. Ölçek içerisinde eş duyum yorgunluğunu içeren maddelere bakıldığında daha çok travmatik bir deneyim yaşamış kişilere yardım hizmeti sunmakla ve bunun sonucunda da ikincil olarak travmatize olmakla ilgili ifadeler bulunmaktadır. Çalışmada kırılan gruba mensup öğrenciler ile çalışan okul psikolojik danışmanları yer almıştır. Anlamlı bir ilişki çıkmamasının nedenleri seçilen örneklem grubunun sınırlı olmasından kaynaklı olabilir. Kırılan gruba mensup olmak illa ki olumsuz yaşantılar yaşamak ya travmatize olmak anlamına gelmemektedir bu nedenle çalışan kırılan gruplar içerisinde travmatik bir deneyim ile karşılaşılma olasılığı olabilir. Başka bir neden de her kişinin psikolojik sağlamlığı, durumları algılama ve yorumlama şekli, inanç sistemleri birbirinden farklılık göstermektedir. Travma yaşamış kişilere yardım etmek her kişi de aynı etkiyi oluşturmamaktadır. Bu yüzden çalışmaya katılan katılımcılar ikincil travma yaşamamış da olabilirler.

#### *5.1.2. Sosyal Adalet Tutumunun Mesleki Doyumu Yordamasına Ait Bulguların Tartışılması ve Yorumlanması*

Kırılan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeyleri ile sosyal adalet tutumunun alt boyutları olan; sosyal adaletle yönelik tutum, öznal normlar, davranış sergileme eğilimi ve algılanan davranışsal kontrol ile mesleki doyum puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olsa da sosyal adalet tutumları mesleki doyumu anlamlı bir şekilde yordamamaktadır.

Alanyazında sosyal adalet tutumu ve mesleki doyum kavramlarının birlikte yer aldığı ve kırılan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanları ile yapılan bir çalışma bulunmamaktadır. Bundan dolayı, bu değişkenlere benzer değişkenler ve farklı örneklem ile çalışılmış araştırmalar örnek gösterilecektir.

Palyatif bakım sosyal hizmet uzmanları için sosyal adalet, örgütsel bağlılık ve iş tatmininin incelendiği bir araştırmada iş tatmininin sosyal adalet ve örgütsel güven arasındaki ilişkiye aracılık ettiği ve bunun da palyatif bakım sosyal hizmet uzmanlarının işlerini bırakma ihtimalini azalttığı görülmüştür (Marmo, Pardasani ve Vincent, 2021). Orta düzey yöneticilerin sosyal adalet yönelimi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinin incelendiği bir çalışma örgütsel bağlılığın sosyal adalet, iş tatmini

ve işte kalma niyeti arasındaki ilişkide kritik bir rol oynadığını göstermektedir (Vincent ve Marmo, 2018). Otel yöneticilerinin psikolojik çeşitlilik ikliminin iş tatminini, ırksal-etnik azınlık statüsünün düzenleyici etkisini ve örgütsel adaletin aracılık rolünü nasıl etkilediğini inceleyen bir model geliştirmeyi amaçlayan bir araştırmada, sonuçlar örgütsel adaletin yöneticilerin psikolojik çeşitlilik iklimi ile iş tatmini arasında aracılık ettiğini göstermiştir. Irksal-etnik kimlik, psikolojik çeşitlilik iklimi ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi düzenleyici etki göstermiştir (Madera, Dawson, Guchait, 2016).

Göçmen ailelerin çocuklarıyla çalışan öğretmenlerin çok kültürlülük tutumları, iş doyumları ve yaşam doyumlarının incelendiği bir araştırmada öğretmenlerin çok kültürlülük tutumları ile iş doyum ve yaşam doyum puanları arasında düşük seviyede olumlu yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan hareketle, öğretmenlerin çok kültürlülük tutumları arttıkça hem iş doyumları hem de yaşam doyumları artmaktadır (Duygu, 2023). Norveç'te gerçekleştirilen bir araştırmada, farklı kültürel geçmişe sahip çalışanların farklı iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerine sahip olup olmadığı incelenmiştir. Araştırma sonucunda Norveç'teki çok kültürlü çalışma ortamlarında farklı kültürel değerlere sahip işçiler arasında iş tatmini ve örgütsel bağlılık açısından herhangi bir farklılık ortaya çıkmamıştır (Iden, 2014).

Larson ve diğerleri (1999) psikolojik danışmanların mesleklerini etkili bir şekilde icra ettiklerinde mesleklerine olan ilgi ve bağlılıklarının arttığını ifade etmektedir (akt. Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2022). Etkili psikolojik danışmanlık becerilerine sahip ve yeterli anlayış, bilgi ve beceriyi bulunduran psikolojik danışmanlar mesleki doyum sağlamaktadır (Emerson, 2010; Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2022). Psikolojik danışmanlar için sosyal adalet aynı zamanda mesleğin gerektirdiği etik de bir sorumluluktur. Bu rolü yerine getirmek psikolojik danışmanların mesleklerini etkili bir şekilde gerçekleştirmelerine ve buna bağlı olarak da mesleki doyum elde etmelerine yardımcı olmaktadır. Ancak, buna rağmen bu çalışmada sosyal adalet tutumu ile mesleki doyum arasında bir ilişki bulunmamıştır. Bunun gerekçelerinden biri halen geleneksel psikolojik danışma uygulamalarının devam etmesi ve bu kavram ve rolün henüz tam anlamıyla benimsenmemesi, psikolojik danışma alanında çokkültürlülük, sosyal adalet, hak

savunuculuğu gibi konuların eğitim içeriğine yeni yeni dâhil olması olabilir. Bir diğer önemli sebep ise, Chung ve Bemak'ın (2018) da vurguladığı gibi psikolojik danışmada sosyal adalet uygulamaları alışılmış rollerin ötesine geçerek, adaletsizlik ve eşitsizliklerle daha etkin biçimde mücadele etmektir. Bu da danışanlarla beraber değişimi gerçekleştirmek için eyleme geçmek demektir ve bu nedenle risk almayı da birlikte getirmektedir. Psikolojik danışmanlar için toplumdaki adaletsizliklerle mücadele etmek zorlayıcı, korkutucu ve yıldıracı olabilmektedir (Kağnıcı, 2019).

Araştırma bulgularına bakıldığında, sosyal adalet tutumunun alt boyutlarının mesleki doyum ile pozitif yönde ilişkileri olsa da sosyal adalet tutumu mesleki doyumunu yordamamaktadır. Kuramsal bilgiler ışığında, sosyal adalet ile mesleki doyum arasında bir ilişkinin olduğu söylenebilmektedir, ancak araştırmada böyle bir durum söz konusu değildir. Bunun nedeni, örneklem grubunun sınırlı olmasından, kaynaklanabilmektedir. Örneklem grubunun sosyal adalet tutumunu mesleki bir sorumluluk olarak görmemesinden, okullarında sosyal adaleti sağlamaya yönelik girişimlerinin yetersiz kalmasından ya da okul ikliminin sosyal adalet temeline dayanmamasından kaynaklanabilir. Okul psikolojik danışmanlığında zamanın ve imkânların sınırlılığı, iş yükünün fazla olması, idarenin beklentileri gibi nedenlerden dolayı da sosyal adalet rolü geri planda kalmış olabilir.

Okul psikolojik danışmanları birçok farklı çevrede görev yapabilmektedir. Özellikle MEB'e bağlı devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlar atama ile farklı coğrafyalarda görev yapabilmekte ve farklı kültürel değerlerle karşılaşabilmektedir. Gidilen coğrafyanın kültürünü öğrenmek, inanç sistemleri, değer yargıları hakkında fikir sahibi olmak öğrencilerle çalışırken psikolojik danışma sürecini kolaylaştırmaktadır. Kültür, bireyin içinde yaşadığı coğrafyanın ve çevrenin getirdiği farklılıkları, etnik kökeni ve içinde yaşadığı milletin özelliklerini içeren bir bütündür (Bektaş, 2006).

Kırsal kesimde ve belli açılardan çeşitli dezavantajlara sahip bir okulda çalışan psikolojik danışman olarak kız çocuklarının okula gönderilmemesi, öğrencilerin yoğunluklu olarak mevsimlik işçi olarak çalıştırılması, sosyoekonomik düzeyin düşük olması ve buna bağlı oluşan dezavantajlar ile çalıştığım kurumda çok sık karşılaşmaktayım. Akalın ve Türküm'e göre (2021) kültüre duyarlı psikolojik danışma değişen dünya ve toplum şartlarından dolayı artık bir mecburiyet haline

gelmiştir. Psikolojik danışmanlık sürecinde bütüncül bir bakış açısına sahip olmak, danışanın farklı dünya görüşlerini ve tutumlarını kabul etmek hem danışmanın profesyonel sorumluluğunun hem de etik bir yaklaşımın gereği olarak görülmektedir. Dezavantajlarla sahip öğrenciler ile psikolojik danışma sürecini gerçekleştirirken de yalnızca kişinin iç dünyasını ele almanın yeterli olmadığı aynı zamanda çevresel şartlar, kültür gibi faktörlerin de psikolojik danışma sürecine katılması gerektiği ve bu öğrencilerin diğer öğrenciler gibi fırsatlara ve haklara ulaşması için sosyal adalet tutumunun benimsenmesi gerektiği söylenebilmektedir.

Psikolojik danışmanlık, bireyin ihtiyaçlarını anlama ve bu ihtiyaçların karşılanmasına yardım etme sürecidir (Schmidt, 1996; akt. Ültanır, 2005). Kırılğan gruptaki öğrenciler ile çalışırken sosyal adalete dayalı bir yaklaşım benimsenmediğinde gerçekleştirilen psikolojik danışma süreci de eksik kalacaktır ve yaşanan problemlere etkili çözümler bulmak zorlaşacaktır. Etkili bir şekilde gerçekleştirilemeyen psikolojik danışma süreci de psikolojik danışmanlar da mesleki doyumun azalmasına neden olacaktır. Bu nedenle kırılğan gruplarla çalışan okul psikolojik danışmanlarının etkili hizmet verebilmesi ve mesleki doyum elde edebilmesi için sosyal adalet tutumunu benimsemeleri önem arz etmektedir.

## 5.2. Sonuç

Bu çalışmada kırılğan gruplarla çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumu tarafından yordanıp yordanmadığı incelenmiştir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda sosyal adalet tutumu ve merhamet yorgunluğu bağımsız değişkenlerinin birlikte kırılğan gruplarla çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Bu iki bağımsız değişken toplam varyansın %64'ünü açıklamaktadır. Cohen'e (1992) göre  $r$ -kare değeri .12 veya altı düşük, .13 ile .25 arasındaki değerler orta, .26 ve üzeri değerler yüksek etki büyüklüğünü göstermektedir. Buna göre bağımsız değişkenlerimiz bağımlı değişkeni açıklamak için oldukça yüksek yüzdeye sahiptir.

Sosyal adalet tutumunun alt boyutları olan sosyal adalete yönelik tutum, öznel normlar, algılanan davranışsal kontrol ve davranış sergileme eğilimi alt boyutlarının mesleki doyum düzeyini yordamadığı görülmüştür. Merhamet yorgunluğunu ölçmek amacıyla kullanılan çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeğinin mesleki tatmin ve tükenmişlik alt boyutlarının mesleki doyum düzeyini anlamlı bir

şekilde yordadığı, ancak eş duyum yorgunluğu alt boyutunun ise mesleki doyum düzeyini yordamadığı görülmüştür.

Çalışmanın demografik verilerine bakıldığında her okulda kırılğan gruba mensup öğrencilerin yer aldığı görülmektedir. Dağılım incelendiğinde okullarda kırılğan gruplar arasında en çok maddi yetersizlik yaşayan öğrencilerin (%78.2) ve özel eğitim ihtiyacı duyan öğrencilerin (%74.1) yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. Her okulda kırılğan gruba mensup öğrenciler bulunmasından dolayı kırılğan gruplara nasıl psikolojik destek sunulacağı, nelere dikkat edileceği, kırılğan grupların tüm hizmetlerden, hak ve fırsatlardan eşit yararlanabilmesi için sosyal adaletin nasıl sağlanacağı okul psikolojik danışmanları için önemli sorulardır. Sosyal adalet ve psikolojik danışma alanında özellikle Türkiye’de yapılan çalışma oldukça sınırlıdır. Ancak her okulda kırılğan grupta yer alan öğrencilerin olduğunu düşünüldüğünde okul psikolojik danışmanlarının sosyal adalet tutumlarını incelemek hem öğrencilerin sosyal, duygusal ve psikolojik anlamda sağlıklı olmasına katkı sağlayacak hem de okul psikolojik danışmanlarının daha etkili hizmet vermesine yardımcı olacaktır.

Kırılğan gruplarla çalışırken mesleki doyum sağlayabilmek de oldukça önemlidir. Psikolojik danışman işinden memnun oldukça sunduğu hizmetin de etkisi artacaktır. Ancak kırılğan gruplar ile uzun bir süre çalışıyor olmak psikolojik danışmanları merhamet yorgunluğu ile karşı karşıya bırakabilmektedir. Merhamet yorgunluğu yaşama durumu mesleki doyumunu olumsuz etkilemektedir. Okul psikolojik danışmanları kırılğan gruplara psikolojik destek sunarken kendileri de psikolojik olarak tükenmişlik yaşayabilmektedir. Çalışmanın sonucunda da merhamet yorgunluğunun alt boyutu olan tükenmişliğin mesleki doyumunu yordadığı ve olumsuz yönde etkilediği görülmüştür. Bu sonuç alanyazındaki diğer araştırmaları desteklemektedir.

Yurt içindeki ve yurt dışındaki alanyazın tarandığında kırılğan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumu ile bir arada incelendiği bir çalışmanın olmadığı görülmektedir. Bu açıdan yapılan araştırmanın alan yazına katkı sağlayacak bir çalışma olduğu düşünülmektedir.

### 5.3. Öneriler

#### 5.3.1. Araştırmacılar için öneriler

1. Mesleki doyum, merhamet yorgunluğu ve sosyal adalet tutumu değişkenleri daha geniş çaplı bir örnekleme ile tekrar araştırılabilir. Çalışmada sadece okul psikolojik danışmanlarına yer verilmiştir ayrıca travma alanında uzmanlaşmış ve sahada çalışan ruh sağlığı elemanlarına, sosyal hizmet uzmanlarına da yer verilerek araştırma tekrarlanabilir.
2. Bu çalışma Diyarbakır ilinde çalışan okul psikolojik danışmanları ile gerçekleştirilmiştir. Çalışma sonuçlarının daha geniş alana yayılması açısından farklı illerde görev yapan psikolojik danışmanlar ile çalışma tekrarlanabilir.
3. Araştırma sadece Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı devlet okullarında çalışan okul psikolojik danışmanları ile gerçekleştirilmiştir. Bununla sınırlı kalmayarak özel okullarda, rehabilitasyon merkezlerinde, rehberlik araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlara da yer verilebilir.
4. Çalışmada kırılğan gruplar içerisinde mülteci öğrenciler, maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler, özel eğitim ihtiyacı olan öğrenciler, şiddete maruz kalan öğrenciler, mevsimlik işçi çalışan öğrenciler, suça sürüklenen öğrenciler yer almaktadır. Bu kapsam etnik köken, cinsel yönelim gibi etkenler de katılarak genişletilebilir.
5. Araştırma nitel araştırma yöntemleri ile desteklenerek karma desen yöntemi ile tekrarlanabilir.
6. Alanyazına bakıldığında merhamet yorgunluğu daha çok sağlık çalışanları özellikle de hemşireler özelinde incelenmiştir. Travmatik yaşam olayları ile karşılaşabilecek ruh sağlığı uzmanları, sosyal hizmet uzmanları, acil yardım çalışanları gibi meslek elemanları ile de merhamet yorgunluğu çalışmaları artırılabilir.
7. Psikolojik danışma alanında hak savunuculuğu ve sosyal adalet gibi kavramlar da psikolojik danışmanın görevi ve etik sorumlulukları içerisindedir. Bu nedenle psikolojik danışma alanında hak savunuculuğu, sosyal adalet ve çok kültürlülük daha fazla çalışılan konular olabilir.

### 5.3.2. Uygulayıcılar için öneriler

1. Okul psikolojik danışmanlarının rolü değişmeye devam ederken, bu alanda sosyal adalet temsilcileri ve savunucuları olarak okul psikolojik danışmanlarına yapılan vurgu artırılmalıdır.
2. Mesleki doyumu ve psikolojik danışma sürecini olumsuz yönde etkileyen merhamet yorgunluğunun nasıl oluştuğu, belirtileri, alınabilecek önlemler araştırılmalıdır.
3. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından özellikle kırılgan gruplar ile çalışan okul psikolojik danışmanlarına kırılgan gruplar ile çalışırken nelere dikkat edilmeli, nasıl bir psikolojik destek süreci sunulmalı, hangi kaynaklardan yararlanılmalı gibi hizmet içi eğitimler düzenlenebilir.
4. Okul psikolojik danışmanlarının merhamet yorgunluğu ile baş edebilmeleri ve bunun önlenmesi için meslektaş buluşmaları, psikoeğitimler ve süpervizyon toplantıları gerçekleştirilebilir.

## KAYNAKÇA

- Akalın M. B., Türküm, A.,S. (2021). Kültüre duyarlı psikolojik danışma. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 5(1), 81-107.
- Akıncı, C.(2022). *Avrupa insan hakları mahkemesi kararlarında ve ceza hukukumuzda kırılğan gruplar*(Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi.(Tez no:736803).
- Akkuş, O.(2010). *Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi*(Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitimin Kültürel Temelleri Ana Bilim Dalı) . YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi.(Tez no:274638).
- Akman, S.(2021). Diyarbakır'daki Suriyeli sığınmacıların karşılaştığı toplumsal kabul ve dışlanma pratiklerinin dinsel bağlamı(Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi.(Tez no:655632).
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Algan Ferrara, T. (2015). Voices of children at workplaces: Children's perspectives on their lives at school and work. *Unpublished master's thesis, Bogazici University, Istanbul, Turkey*.
- Aliyev, R., Tunc, E. (2015). Self-efficacy in counseling: The role of organizational psychological capital, job satisfaction, and burnout. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 190, 97-105.doi: <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.922>.
- Alpsoy, A.(2018). *Akademisyenlerin iş tatmininin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi ile öz yeterliliğin aracı rolü üzerine bir araştırma*(Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi. (Tez no:514690).

- Altındaş, E. (2022). Sosyal hizmet uzmanlarının mültecilere yönelik görev ve sorumlulukları. *Uluslararası Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 171-179.
- Alyanak, B. (2019). Şiddet ve çocuk. *Klinik Tıp Pediatri Dergisi*, 11(1), 37-43.
- Anderson, W. T., Hohenshil, T. H., & Brown, D. T. (1984). Job satisfaction among practicing school psychologists: A National Study. *School Psychology Review*, 13(2), 225-230.
- Argon, T., Eren A. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. Nobel Yayınları, Ankara.
- Armentrout, D. A. (2022). *Social justice training environments of clinical and counseling psychology graduate programs and their impact on students' social justice behavioral intentions* (Doctoral dissertation, Wheaton College).
- Atici, R. (2014). Kaynaştırma öğrencilerinin okul hayatında yaşadığı zorluklar. *Electronic Turkish Studies*, 9(5), 279-291.
- Atkins, R., & Oglesby, A. (2018). *Interrupting racism: Equity and social justice in school counseling*. Routledge. doi: <https://doi.org/10.4324/9781351258920>.
- Aydemir, A. (2021). *Psikolojik danışmanların mesleki tatmin, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi. (Tez no:699760).
- Aykaç, F. (2016). *Mobbing, öznel iyi oluş ve mesleki doyum: psikolojik danışmanlar üzerinde bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi. (Tez no:432690).
- Azimi, M., Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi*, 3(2), 126-138.
- Baggerly, J., & Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 197-205. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.5330/prsc.9.3.547188866k76qg76>

- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Batı, S., Küçükkendirci, H., Gök, T., & Güler, Y. R. (2017). Sağlık çalışanlarında iş doyumunu düzeyinin belirlenmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 13(1), 37-66.
- Beaumont, E., Durkin, M., Hollins Martin, C. J., & Carson, J. (2016). Measuring relationships between self-compassion, compassion fatigue, burnout and well-being in student counsellors and student cognitive behavioural psychotherapists: A quantitative survey. *Counselling and Psychotherapy Research*, 16(1), 15-23. doi: <https://doi.org/10.1002/capr.12054>
- Beer, A. M., Spanierman, L. B., Greene, J. C., & Todd, N. R. (2012). Counseling psychology trainees' perceptions of training and commitments to social justice. *Journal of counseling psychology*, 59(1), 120. doi: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0026325>
- Bektas, D. Y. (2006). Kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri ve psikolojik danışman eğitimindeki yeri [Multicultural counseling competences and the place of multicultural competences in counseling education]. *Ege Eğitim Dergisi*, 1, 43-59.
- Bellolio, M. F., Cabrera, D., Sadosty, A. T., Hess, E. P., Campbell, R. L., Lohse, C. M., & Sunga, K. L. (2014). Compassion fatigue is similar in emergency medicine residents compared to other medical and surgical specialties. *Western Journal of Emergency Medicine*, 15(6), 629. <https://doi.org/10.5811%2Fwestjem.2014.5.21624>
- Bilginer, Ç., Karadeniz, S., Hızarcı, S., Yılmaz, B. C., & Kandil, S. (2021). Suça sürüklenen çocukların adli psikiyatrik değerlendirme ve rapor sonuçları: İki yıllık retrospektif dosya taraması. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 24(2), 217-227.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2008). Old faces, new places: Equity theory in cross-cultural contexts. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 29(1), 29-50. doi: <https://doi.org/10.1002/job.454>

- Bozgeyikli, H. (2012). Self efficacy as a predictor of compassion satisfaction, burnout, compassion fatigue: A study on psychological counselors. *African Journal of Business Management*, 6(2), 646.doi: 10.5897/AJBM11.2167
- Bozkurt, Ö., Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Borders, L. D. (2002). School counseling in the 21st century: Personal and professional reflections. *Professional School Counseling*, 5, 180-185. <http://www.schoolcounselor.org/content.asp?contentid=235>.
- Bölükbaşı, H. (2021), *Hemşirelerin memnuniyet, tükenmişlik ve merhamet yorgunluğu ile bu faktörlerin iş doyumuna etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi.(Tez no:683564).
- Bryant, R. M., & Constantine, M. G. (2006). Multiple Role Balance, Job Satisfaction, And Life Satisfaction İn Women School Counselors. *Professional School Counseling*, 265-271. doi: <https://doi.org/10.1177/2156759X0500900403>
- Bulut, M. (2008). *Şiddet mağduru çocukların sosyal antropolojik açıdan incelenmesi*(Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antropoloji Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi. (Tez no:227990).
- Burhan, S. (2021). *Psikolojik danışmanlarda şefkat yorgunluğu ve ikincil travmatik stres arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü*.(Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi.(Tez no:687132).
- Bursa, S. (2015). *Sosyal bilgiler öğretmenlerinin sosyal adalet algı ve deneyimleri*. (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İlköğretim Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi. (Tez no:415880).
- Buyruk Genç, A. (2019). *Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri arasındaki*

- ilişkide kültürel zekânın ve bilişsel esnekliğin aracı rolü* (Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Programı Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Doktora Tezi). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanında elde edildi.(Tez no:547833).
- Bülbül, S., Doğan, S. (2016). Suça sürüklenen çocukların durumu ve çözüm önerileri. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 59(1), 31-36.
- Camadan, F., Şen, M. K., Udül, N. Civelek, H., ve Arslan, E. (2022). Investigation of factors predicting job satisfaction of school counselors in Turkey. *Adıyaman University Journal of Educational Sciences*, 12(1), 25-41.
- Campbell, D. (2011). Diversity and job satisfaction: Reconciling conflicting theories and findings. *International Journal of Applied Management and Technology*, 10(1), 1.
- Can, A. (2023). SPSS İle Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. (11.Baskı). Pegem Akademi. Ankara.
- Chambers, C. M. (2021). *Social Justice, Professional Moral Courage, and Burnout among School Counselors* (Doctoral dissertation, University of Holy Cross).
- Chung, R. C. Y., & Bemak, F. P. (2011). *Social justice counseling: The next steps beyond multiculturalism*. Sage Publications.
- Cingi, C.C. & Eroğlu, E. (2019). “Sağlık Çalışanlarında Merhamet Yorgunluğu”, *Anadolu Üniversitesi İletişim Bilimleri Fakültesi Osmangazi Tıp Dergisi*, 41(1):58 – 71.
- Cirhinlioglu, Z., ve Demir, A. (2017). Job satisfaction of advisors working in private educational institutions: İzmir case özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği. *Journal of Human Sciences*, 14(2), 1690-1702.
- Cirik, I. (2015). Psychometric characteristics of the Social Justice Scale's Turkish form and a structural equation modeling. *Eurasian Journal of Educational Research*, 61, 23-44. <http://dx.doi.org/10.14689/ejer.2015.61.2>
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work?. *Labour economics*, 4(4), 341-372.doi:[https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9).
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychol Bull.*, 112(1), 155-159

- Collins, S., & Long, A. (2003). Working with the psychological effects of trauma: consequences for mental health-care workers—a literature review. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 10(4), 417-424. doi: <https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2003.00620.x>.
- Çabuk, G. (2022). Çocuk suçluluğu bağlamında çocuğu suça iten nedenler. *Sosyal Politika ve Sosyal Hizmet Çalışmaları Dergisi*, 3(1), 129-142.
- Çakır, M. (2017). Geçmişten günümüze “sosyal adalet”. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 3(2), 560-572.
- Çakmur, H. (2011). İş doyumu kavramı ve değerlendirilmesi geliştirilmiş iş betimlemesi ölçeği. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 10(6).
- Çanak, M. (2014). Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 7-26.
- Çarıkçı, A. G. I. H. (2000). Çalışanların iş tatminlerini etkileyen kişisel özellikler-süpermarket çalışanları üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2).
- Çarıkçı, Y. D. D. I. H., ve Oksay, A. G. A. (2004). Örgütsel yapı ve meslek farklılıklarının iş tatmini üzerindeki etkileri: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2).
- Çelik, E. (2020). İnsan hakları bakımından kırılğan kavramına bir giriş ve kavramın aihm kararlarındaki görünürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 22(1), 57-77.
- Çeri, V., Nasıroğlu, S., Ceri, M., & Çetin, F. Ç. (2018). Psychiatric morbidity among a school sample of Syrian refugee children in Turkey: A cross-sectional, semistructured, standardized interview-based study. *Journal of the American Academy of Child and Adolescent Psychiatry*, 57(9), 696-698.
- Çetinkaya, Ö. (2008). *Adana’da mevsimlik tarım işçiliğinde iş ve işçi bulma araçları*. (Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı) YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 227742).

- Çınarlı, T. (2019). *Acil hemşirelerinde merhamet yorgunluğunu etkileyen faktörler*.(Yüksek Lisans Tezi, Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Acil Hemşireliği Ana Bilim Dalı) YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 549693).
- Çiçek, H., ve Bulak, M. E. (2020). KOBİ'lerde bir motivasyon aracı olarak liderlik ve öneriler. *Sosyal Bilimler Dergisi/Journal of Social Sciences*, 9(3).
- Çimen, B. Ü., Tosun, G. D., Kapıtaş, G., Onat, G., Yalçın, B., Gaygısız, Ü., & Karabıyık, L. (2024). Kritik birimlerde çalışan hemşirelerde merhamet yorgunluğu, empati eğilimi ve mesleki doyum arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Anesthesia/Anestezi Dergisi (JARSS)*, 32(2).
- Çoban, A. E. (2005). Psikolojik danışmanlar için meslektaş dayanışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1).
- Çoban, G. S. (2021). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kendini gerçekleştirme basamağında gizli yetenekler. *European Journal of Educational and Social Sciences*, 6(1), 111-118.
- Çokal, G. (2021). Çokkültürlü psikolojik danışma perspektifinden yoksulluk olgusunun incelenmesi: Nitel analiz örneği. *Current Debates on Social Sciences 6 Multidisciplinary Studies*, 246-257.
- Çopur, E., Ulutaşdemir, N., ve Balsak, H. (2015). Çocuk ve suç. *Hacettepe University Faculty of Health Sciences Journal*.
- Dağdeviren, N., Musaoğlu, Z., Ömürlü, İ. K., & Öztora, S. (2011). Akademisyenlerde iş doyumunu etkileyen faktörler. *Balkan Medical Journal*, 2011(1), 69-74.
- Dağlı, T. E. ve Dağlı Şahin, F. (2015). *Çocuğa yönelik şiddet ve çocuğun korunması, Çocuk Koruma Merkezlerini Destekleme Derneği (ÇOKMED), Birinci Baskı, İstanbul*.
- Davis, K. C., & Palladino, J. M. (2011). Compassion Fatigue among Secondary Special Education Teachers: A Case Study about Job Stress and Burnout. *Online Submission*.
- Decker, J. T., Brown, J. L. C., Ong, J., & Stiney-Ziskind, C. A. (2015). Mindfulness, compassion fatigue, and compassion satisfaction among social work interns. *Social Work and Christianity*, 42(1), 28.

- DeMato, D. S., & Curcio, C. C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 236-245. <https://www.jstor.org/stable/42732587>.
- Demir, M.(2023). *Okul psikolojik danışmanlarının kültürlerarası duyarlılık ve sosyal adalet düzeyleri arasındaki ilişkide öz yeterliğin aracı rolü*. ( Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 851604).
- Demiryürek, B. Y. (2023). *Türkiye’de mevsimlik tarım ve çocuk yoksulluğu: Adana örneği*. ( Yüksek Lisans Tezi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyal Politika Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi (Tez no: 791770).
- Denk, T. (2018). *Bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerde mesleki yaşam kalitesi merhamet memnuniyeti merhamet yorgunluğu*. ( Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı) <https://openaccess.hku.edu.tr/xmlui/handle/20.500.11782/1707> adresinden elde edildi.
- Dikmen, Y., ve Aydın, Y. (2016). Hemşirelerde merhamet yorgunluğu: ne? nasıl? ne yapmalı?. *Journal of human rhythm*, 2(1).
- Dinç, S., ve Ekinci, M. (2019). Merhamet yorgunluğu kısa ölçeğinin Türkçe’ye uyarlanması, geçerlilik ve güvenilirliği. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 11, 192-202.
- Dinçer, F., ve Yüksel, M. (2018). Aile içi şiddete şahit olan çocuklar: bir alanyazın derlemesi. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 130-141.
- Doğan, C. (2022). “Denize doğru” kitabının McClelland’ın başarıma ihtiyacı teorisi, Gazali’nin bütüncül ihtiyaçlar teorisi ve İbn-i Haldun’un ihtiyaçlar teorisi bağlamında değerlendirilmesi. *Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-9.
- Doğan, A. (2023). *Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim

- Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:794849).
- Doğanay, H., ve Orhan, F. (2014). Artvin ilinde nüfusun başlıca özellikleri. *Doğu Coğrafya Dergisi*, 19(31), 1-22.
- Dorand, C. (2024). *The relationship between counselor mindfulness meditation and multicultural social justice counseling competencies* (Doctoral dissertation, Capella University). <https://www.proquest.com/> adresinden elde edildi.
- Durgun, Ö. (2011). Türkiye’de yoksulluk ve çocuk yoksulluğu üzerine bir inceleme. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 6(1).
- Durgun, H. S. S., & Kırmızı, Ö. (2011). Eğitim, beklenti kuramı ve güdülenme. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 1(1), 171-179.
- Duygu, A. (2023). *Göçmen ailelerin çocuklarıyla çalışan öğretmenlerin çokkültürlülük tutumları, iş doyumları ve yaşam doyumlarının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Temel Eğitim Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no: 801383).
- Ediz, Ç. ve Yanık, D. (2023). Kırılgan gruplar ve kırılgan gruplara yaklaşım: çocuklar, kadınlar ve yaşlılar. N. Gürhan (Ed.), *Toplum sağlığı ve sosyal psikiyatri* (Birinci baskı) (s.277-291). Ankara: Nobel Tıp Kitapevleri.
- Ekici, S., ve Tuncel, G. (2015). Göç ve insan. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 9-22.
- Ekşi, H., Ismuk, E., ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.
- Emiroğlu, M. (2017). Rehber öğretmenlerin algıladığı yıldırma davranışlarının incelenmesi. *Yaşam Becerileri Psikoloji Dergisi*, 1(2)-124-134.
- Er, B. (2023). *Okul psikolojik danışmanlarının şefkat yorgunluğu düzeylerinin duygu düzenleme becerileri ve ruminasyon düzeylerine göre yordanması*. (Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:826053).

- Erdem, A. R. (1998). Süreç kuramlarının eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(4), 51-57.
- Erdoğan, B. (2019). *What it means to work and go to school for working children: motivations, resources and challenges of working children*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:581731).
- Erkan, Z. (2011). *Okul psikolojik danışmanı öz- yeterliğini yordamada eğitim yaşantılarına ilişkin memnuniyetin rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:306396).
- Erbaş, M. S. (2021). Kamuda bireysel performans değerlendirmesi ve motivasyonun kuramsal ve kavramsal temelleri ile sağlık bakanlığı çalışanlarının algısına dair araştırma. *Türk İdare Dergisi*, 201.
- Erol, A., Akarca, F., Değerli, V., Sert, E., Delibaş, H., Gülpek, D., ve Mete, L. (2012). Acil servis çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu. *Klinik Psikiyatri*, 15(2), 103-110.
- Fırat, Z. M. (2018). Mesleki doyum, iş-aile çatışması ve aile-iş çatışmasının algılanan iş stresi üzerindeki etkisi. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16(32), 157-176.
- Fidan, M. B. (2018). Ruh sağlığı alanında sosyal adalet algısı: İngiltere Örneği. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 1(1), 44-56.
- Figley, C. R. (1995). Compassion fatigue: Toward a new understanding of the costs of caring. In B. H. Stamm (Ed.), *Secondary traumatic stress: Self-care issues for clinicians, researchers, and educators* (pp. 3–28). The Sidran Press.
- Figley, C. R. (2002). Compassion Fatigue: Psychotherapists' Chronic Lack Of Self Care. *Journal Of Clinical Psychology*, 58(11), 1433-1441.
- Fouad, N. A., & Prince, J. P. (2011). Social justice in counseling psychology. doi: <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195342314.013.0033>.
- Gambrell, C. E., Rehfuss, M. C., Suarez, E. C., & Meyer, D. (2011). Counselors' job satisfaction across education levels and specialties. *Journal of Counselor Preparation and Supervision*, 3(1), 3.

- Goodman, L. A., Liang, B., Helms, J. E., Latta, R. E., Sparks, E., & Weintraub, S. R. (2004). Training counseling psychologists as social justice agents: Feminist and multicultural principles in action. *The counseling psychologist*, 32(6), 793-836.
- Göç Çalışmaları Uygulama Ve Araştırma Merkezi. (2021). <https://goc.bilgi.edu.tr/tr/>. Erişim tarihi: 11.02.2024
- Göküş, Ş. (2019). Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz İnsani Bilimler Dergisi*, 9(2), 285-309.
- Griffin, D., & Stern, S. (2011). A social justice approach to school counseling. *Journal for Social Action in Counseling & Psychology*, 3(1), 74-85.
- Gül, S. S., Gümüsoğlu, F., Gül, H., & Ergun, A. D. Hayat Bilgisi Ders Kitaplarında Sosyoekonomik Eşitsizliklerin Temsili. *Akademia Disiplinlerarası Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 28-46.
- Gülmüş, Ö. (2021). *Okul psikolojik danışmanlarında özgecilik düzeyleri ve kültüre duyarlı psikolojik danışma yeterlikleri arasındaki ilişkide benlik kurgularının ve öz şefkatin aracılık rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:696241).
- Günel, D. (2020). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkide psikolojik esnekliğin aracı rolünün incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:640932).
- Günel, D., ve Aydın, Y. (2022). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki doyum ve psikolojik iyi oluş: iş yaşamı psikolojik esnekliğinin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 77-95.
- Güneş, B. (2020). Psikolojik danışmanların meslek doyumuna etki eden faktörler. *Bartın Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 58-70.
- Gürgen, B. (2010). *Okullarda sosyal adalet algısının incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Eğitim

Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:469673).

Gürsel, M. (2003). Okul yönetimi (kuramsal ve uygulamalı). Konya: Eğitim Kitabevi.

Güzel, F. Ö. (2010). Turizm öğrencilerinin staj döneminde edindikleri motivasyonun Herzberg teorisine göre değerlendirilmesine yönelik bir araştırma. *Yaşar Üniversitesi E-Dergisi*, 5(20), 3415-3429.

Hamamcı, Z., Göktepe Oskargil, E., ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.

Hasdemir, F. N., ve Aydoğdu, E. (2023). Adams' ın Eşitlik Kuramı bağlamında yönetici ve öğretmenlerin kullandıkları stratejiler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(3), 1857-1882.

Hegney, D. G., Craigie, M., Hemsworth, D., Osseiran-Moisson, R., Aoun, S., Francis, K., & Drury, V. (2014). Compassion satisfaction, compassion fatigue, anxiety, depression and stress in registered nurses in Australia: study 1 results. *Journal of nursing management*, 22(4), 506-518. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.12160>.

Hiçdurmaz, D., ve İnci, F. A. (2015). Eşduyum yorgunluğu: tanımı, nedenleri ve önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(3), 295-303.

Iden, L. M. (2014). *Job satisfaction and organizational commitment in multicultural work environments in Norway* (Master's thesis).

Isiko, J. O. (2023). *Social Justice Training Environment, Self-Efficacy, and Social Justice Outcome Expectations as Predictors of Social Justice Interest and Commitment in Counselor Education Masters Students*. Ohio University. <https://www.proquest.com/> adresinden elde edildi.

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi. (2023 Temmuz). Kurumsal Mali Durum ve Beklentiler Raporu. [https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/Mali-Tablolar/2023/Kurumsal-Mali-Durum-ve-Beklentiler-Raporu\\_-2023.pdf](https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/Mali-Tablolar/2023/Kurumsal-Mali-Durum-ve-Beklentiler-Raporu_-2023.pdf).

Erişim tarihi: 06.01.2024

- İlmaz, M. (2023). *Okul yaşam kalitesinin okula yabancılaşmaya etkisinde sosyal adaletin aracılık rolü*.(Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimler Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:804004).
- İnce, N. B. ve Şahin, A. E. (2016). Birleştirilmiş ve bağımsız sınıflarda çalışan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 391-409.
- İpekçi, N. N. (2023). Afetlerde kırılgan grupların sağlığı. *Sağlık Bilimleri ve Klinik Araştırmaları Dergisi*, 2(3), 147-156.
- Jenkins, B., & Warren, N. A. (2012). Concept analysis: Compassion fatigue and effects upon critical care nurses. *Critical care nursing quarterly*, 35(4), 388-395.doi: 10.1097/CNQ.0b013e318268fe09.
- Joinson, C. (1992). Coping with compassion fatigue. *Nursing*, 22(4), 116-118.
- Jones, S. M. (1991). School counselor job satisfaction. *TACD Journal*, 19(1), 41-45.doi: <https://doi.org/10.1080/1046171X.1991.12034370>.
- Jones, S. J. (2013). *Investigate the relationship between belief in a just world, multicultural knowledge, multicultural awareness, and social justice advocacy attitudes of practicing school counselors* (Doctoral dissertation, The University of North Carolina at Charlotte).
- Kadioğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendilerine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:372345).
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kağıtçıbaşı, Ç., Üskü, A., ve Uzun, E. (2000). Kültürel psikoloji: Kültür bağlamında insan ve aile. (No Title).

- Kağnıcı, D. Y. (2017). Suriyeli mülteci çocukların kültürel uyum sürecinde okul psikolojik danışmanlarına düşen rol ve sorumluluklar. *İlköğretim Online*, 16(4), 1768-1776.
- Kağnıcı, D.Y. (2019). *Kültür ve psikolojik danışma*. Ankara: Pegem Akademi.
- Kağnıcı, D. Y., Denizli, S. (2018). Examining mental health professionals' social justice attitudes in Turkey. *Eurasian Journal Of Educational Research*, 18(75), 19-36.
- Karacan, H., Bağlıbel, M., ve Bindak, R. (2015). Okullarda sosyal adalet ölçeğinin geliştirilmesi: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(31), 54-68.
- Kararımk, Ö. (2008). Çok kültürlülük, kültürel duyarlılık ve psikolojik danışma [Multiculturalism, cultural sensitivity and counseling]. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi [Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal]*, 532, 115-126.
- Karataş, K., Gencer, T., Çalış, N., ve Ege, A. (2014). Öğrenci sorunlarının okul sosyal hizmeti bağlamında değerlendirilmesi. *Sosyal Hizmet "Social Work"*, 2014(Ocak-Haziran/Temmuz-Aralık).
- Karatepe, B. (2021). *Psikolojik danışmanların mesleki doyumları ile belirsizliğe tahammülsüzlük, bilişsel esneklik düzeyleri ve stresle başa çıkma arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:699967).
- Karatepe, B., & Özkamalı, E. (2022). Examination of the relationship between the professional satisfaction of psychological counselors and intolerance to uncertainty, cognitive flexibility levels and coping with stress. *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 7(19), 2107-2132. doi: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.626>.
- Kaya, F. Ş., Yıldız, B., & Yıldız, H. (2013). Herzberg'in çift faktör kuramı açısından ilköğretim 1. kademe öğretmenlerinin motivasyon düzeylerinin değerlendirilmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (39), 1-18.

- Kayım, N. (2018). Herzberg'in çift-faktör teorisi bağlamında motivasyon: Şeytan Marka Giyer filmi. *Nosyon: Uluslararası Toplum ve Kültür Çalışmaları Dergisi*, (1), 31-45.
- Kazak, E. (2021). Farklı Sosyo Ekonomik Çevrelerde Bulunan Okulların Etkililiğine İlişkin Öğretmenlerin Görüşleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 139-161.
- Kazu, İ. Y. (2019). Sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı kişilerin eğitimleri sırasında karşılaştıkları sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (34), 38-47.
- Kazu, İ. Y., ve Yıldırım, D. (2021). Mesleki tükenmişlik: Etki eden faktörler, belirtileri ve sonuçları. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 462-473.
- Keklik, İ. (2010). Psikolojik Danışma Alanının Hak Savunuculuğu Bağlamında Birey Ötesi Sorumlulukları [Advocacy: Responsibilities of the field of counseling beyond the individual client]. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi [Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal]*, 4 (33), 89-99.
- Keller, M. E. (2023). *School Counselors' Experiences Fostering Social Justice in Urban Public Schools* (Doctoral dissertation, Capella University). <https://www.proquest.com/> adresinden elde edildi.
- Kılıç, C., Tonga, Z., Kaya, F. Psikolojik Danışmanların Çokkültürlü Psikolojik Danışma Yeterlikleri, Sosyal Adalet Ve Eşcinsellik Tutumları. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (44), 66-76.
- Kınacı, Ş. N. (2020). Çocuk yoksulluğu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 81-87.
- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). TÜBESS üzerinden elde edildi.
- Kırmacı, Z. İ. K., & Erel, S. Determining the Relationship Between Compassion Fatigue and Job Satisfaction and Burnout Levels in Physiotherapists. *Medical Records*, 5(Supplement (1)), 1-6.

- Kim, Y. H., Kim, S. R., Kim, Y. O., Kim, J. Y., Kim, H. K., & Kim, H. Y. (2017). Influence of type D personality on job stress and job satisfaction in clinical nurses: the mediating effects of compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction. *Journal of advanced nursing*, 73(4), 905-916.doi: <https://doi.org/10.1111/jan.13177>.
- Kirova, A. (2001). Loneliness in immigrant children: Implications for classroom practice. *Childhood Education*, 77(5), 260-267.doi: <https://doi.org/10.1080/00094056.2001.10521648>.
- Kişmir, Ş., İrge, N. T. (2020). Merhamet Yorgunluğu Düzeyinin Çalışanların Motivasyonu Ve İş Doyumlarına Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama. *R&S-Research Studies Anatolia Journal*, 3(1), 1-18.
- Kocacık, F. (2001). Şiddet olgusu üzerine. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-7.
- Kocayörük, E. (2000). Çeşitli değişkenlere göre okul danışmanlarının mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması. *Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara*.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, H. Ö., ve Kaldırım, E. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(25), 119-137.
- Köverová, M. (2018). Predictors of compassion satisfaction and compassion fatigue among helping professionals in Slovakia. *Psychological Applications and Trends*, 78.
- Kula, S., ve Çakar, B. (2015). Maslow ihtiyaçlar hiyerarşisi bağlamında toplumda bireylerin güvenlik algısı ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Bartın University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences/Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12).
- Kuran, C. H. A., Morsut, C., Kruke, B. I., Krüger, M., Segnestam, L., Orru, K., ... & Torpan, S. (2020). Vulnerability and vulnerable groups from an intersectionality perspective. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 50, 101826.

- Kurtuluş, H. Y., & Şahin, F. Y. Counselors' Views About Their Training Supervision: A Qualitative Survey. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 12(66), 363-387.
- Kuzgun, Y., Aydemir-Sevim, S., & Hamamcı, Z. (1999). Developing a job satisfaction scale. *Turkish Psychological Counseling and Guidance Journal*, 2(11), 14-18.
- Küçükçivil, B. (2019). Tüketici davranışlarının etkilenmesinde Mcclelland'ın Motivasyon Kuramına yönelik bir inceleme. *Kritik İletişim Çalışmaları Dergisi*, 1(2), 79-102.
- Küçüközkan, Y. (2015). Liderlik ve motivasyon teorileri: Kuramsal bir çerçeve. *Uluslararası Akademik Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 85-116.
- Levkovich, I., & Ricon, T. (2020). Understanding compassion fatigue, optimism and emotional distress among Israeli school counsellors. *Asia Pacific Journal of Counselling and Psychotherapy*, 11(2), 159-180. doi: <https://doi.org/10.1080/21507686.2020.1799829>.
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction?. *Organizational behavior and human performance*, 4(4), 309-336.
- Locke, E.A. (1976) the nature and causes of job satisfaction. In: Dunnette, M.D., Ed., *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 1, 1297-1343.
- Lorence, J., & Mortimer, J. T. (1985). Job involvement through the life course: A panel study of three age groups. *American Sociological Review*, 618-638. doi: <https://doi.org/10.2307/2095378>.
- Madera, J. M., Dawson, M., & Guchait, P. (2016). Psychological diversity climate: justice, racioethnic minority status and job satisfaction. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(11), 2514-2532.
- Marmo, S., Pardasani, M., & Vincent, D. (2021). Social justice, organizational commitment and job satisfaction for palliative care social workers. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 45(3), 184-199.
- Merrett, C. D. (2004). Social justice: What is it? Why teach it?. *Journal of Geography*, 103(3), 93-101.

- McHolm, F. (2006). Rx for compassion fatigue. *Journal of Christian nursing*, 23(4), 12-19.
- Miner, J. B. (2015). *Organizational behavior 1: Essential theories of motivation and leadership*. Routledge.
- Motulsky, S. L., Gere, S. H., Saleem, R., & Trantham, S. M. (2014). Teaching social justice in counseling psychology. *The Counseling Psychologist*, 42(8), 1058-1083. doi: <https://doi.org/10.1177/0011000014553855>.
- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2017). School counselors' perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 21(1), 2156759X18782468. doi: <https://doi.org/10.1177/2156759X18782468>.
- Neal, M. (2012). "Not gods but animals": human dignity and vulnerable subjecthood. *Liverpool Law Review*, 33, 177-200. doi: 10.1007/s10991-012-9124-6.
- Nurkan, İ. (2022). *Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin özel eğitimde psikolojik danışma ve rehberliğe ilişkin öz yeterlik algıları ve özel gereksinimi olan bireylere yönelik tutumları*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Özel Eğitim Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:736773).
- Ockerman, M. S., & Mason, E. (2012). Developing school counseling students' social justice orientation through service learning. *Journal of School Counseling*, 10(5), n5.
- Ok Taş, Ş. (2021). *Mesleki doyumun yordayıcıları olarak psikolojik sağlamlık, öz yeterlilik ve ikincil travmatik stres*. (Yüksek Lisans Tezi, Trabzon Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:698091).
- Öles, M. (2019). *Dezavantajlı gruplarla çalışan ruh sağlığı çalışanlarının yaşadığı ikincil travmatik stres, tükenme ve baş etme stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Klinik Psikoloji Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:578112).

- Örücü, E., Kılıç, R., & Şimşir, S. (2010). Organizasyonlarda iş tatmini uygulamaları ve örgütsel bağlılığa etkisi üzerine bir araştırma. *Journal of Management and Economics Research*, 8(13), 1-14.
- Öter, A. (2018). Çocuk Suçluluğunun Toplumsal Nedenlerine Sosyolojik Bir Bakış (Antalya Örneği). *21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum*, 7(21), 739-769.
- Özdemir, M. B. (2023). Postmodern Anlayışın Psikolojik Danışmaya Yansıyan İki Önemli Gücü: Tinsellik ve Çok Kültürlü Bakış Açısı. *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (34), 43-53.
- Özdemir, A., ve İnce, G. D. (2021). OECD ülkelerinde sosyal yardımların yoksulluk üzerine etkisi. *Çalışma ve Toplum*, 4(71), 2633-2658.
- Özer, P. S., ve Topaloğlu, T. (2008). Motivasyonda kapsam kuramları. *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar (Ed. Serinkan, C.) Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*, 83-104.
- Özel Eğitim Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü. (2022). <https://orgm.meb.gov.tr/>. Erişim tarihi: 15.02.2024
- Özkan, E., ve Okur, S. (2021). Psikolojik danışmanların iş doyumları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkide genel öz yeterliğin aracı rolü. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, (43), 55-75.
- Öztürk, A. B. (2008). Çocuk yoksulluğunda yaşama, sağlık ve beslenme hakları. *Journal of Society & Social Work*, 19(2).
- Öztürk, G., Cetin, M., Yıldiran, N., Türk, Y. Z., ve Fedai, T. (2012). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. *Anatolian Journal of Clinical Investigation*, 6(4).
- Öztürk, D. (2024). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyumları ve psikolojik iyi oluşlarında stresle başa çıkmanın aracı rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi.(Tez no:862614).
- Patton, D. M. (2019). *Predictive relationships between school counselor role ambiguity, role diffusion, and job satisfaction* (Doctoral dissertation, Walden University). <https://www.proquest.com/> veri tabanından elde edildi.

- Pehlivan, K. B., & Acar, Y. B. (2009). Çocuklar ve eğitimde dışlanma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 20(2), 27-38.
- Pierson-Hubeny, D., & Archambault, F. X. (1987). Role stress and perceived intensity of burnout among school psychologists. *Psychology in the Schools*, 24(3), 244-253. doi: [https://doi.org/10.1002/1520-6807\(198707\)24:3%3C244::AID-PITS2310240309%3E3.0.CO;2-I](https://doi.org/10.1002/1520-6807(198707)24:3%3C244::AID-PITS2310240309%3E3.0.CO;2-I).
- Potter, P., Deshields, T., Divanbeigi, J., Berger, J., Cipriano, D., Norris, L., & Olsen, S. (2010). Compassion Fatigue and Burnout. *Clinical journal of oncology nursing*, 14(5).
- Ratts, M. J., DeKruyf, L., & Chen-Hayes, S. F. (2007). The ACA advocacy competencies: A social justice advocacy framework for professional school counselors. *Professional School Counseling*, 11(2), 215-230. doi: <https://doi.org/10.1177/2156759X0701100203>.
- Ratts, M. J., Singh, A. A., Nassar-McMillan, S., Butler, S. K., & McCullough, J. R. (2016). Multicultural and social justice counseling competencies: Guidelines for the counseling profession. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 44(1), 28-48. doi: <https://doi.org/10.1002/jmcd.12035>.
- Ray, S. L., Wong, C., White, D. ve Heaslip, K. (2013). Compassion satisfaction, compassion fatigue, work life conditions, and burnout among frontline mental health care professionals. *Traumatology*, 19(4), 255-267.
- Rayle, A. D. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional school counseling*, 206-215.
- Recepoglu, E., ve Tumlü, G. Ü. (2015). Üniversite akademik personelinin mesleki ve yaşam doyumlari arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 23(4).
- Ronald, L., & Pardee, R. L. (1990). Motivation theories of Maslow, Herzberg, McGregor & McClelland. *A Literature Review of Selected Theories Dealing With Job Satisfaction and Motivation*.
- Rossi, A., Cetrano, G., Pertile, R., Rabbi, L., Donisi, V., Grigoletti, L., ... & Amaddeo, F. (2012). Burnout, compassion fatigue, and compassion satisfaction among staff in community-based mental health

services. *Psychiatry research*, 200(2-3), 933-938.doi: <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2012.07.029>.

Sardarov, E. (2016). *Amaç teorisi*. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta. <https://www.academia.edu/> adresinden elde edildi.

Sarıkın, İ. V., ve Koçak, S. (2023). Sosyal adalet liderliğinin öğrenci okul motivasyonu üzerindeki rolü. *Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (Smart Journal)*, 9(69), 3050-3059.

Showalter, S. E. (2010). Compassion fatigue: What is it? Why does it matter? Recognizing the symptoms, acknowledging the impact, developing the tools to prevent compassion fatigue, and strengthen the professional already suffering from the effects. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine®*, 27(4), 239-242.doi: <https://doi.org/10.1177/1049909109354096>.

Sıgır, Ü., ve Basım, N. (2006). İş görenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeylerinin analizi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6(12), 130-154.

Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. Beta.

Stamm, B. H. (2005). The professional quality of life scale: Compassion satisfaction, burnout & compassion fatigue/secondary trauma scales. Lutherville, MD.

Stickel, S. A. (1991). A study of burnout and job satisfaction among rural school counselors.

Sue, D. W., Arredondo, P., & McDavis, R. J. (1992). Multicultural counseling competencies and standards: A call to the profession. *Journal of counseling & development*, 70(4), 477-486.doi: <https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1992.tb01642.x>.

Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.

Şahin, F., Tabak, B. Y., ve Tabak, H. (2017). Motivasyon kuramları bağlamında akademik teşvik ödeneği uygulamasının değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 403-410.

Şeker, B. D., ve Aslan, Z. (2015). Eğitim sürecinde mülteci çocuklar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme.

- Şen, B., & Altın, C. (2018). Mevsimlik göç ve yoksulluk ilişkisi: mevsimlik tarım işçileri örneği. *Motif Akademi Halkbilimi Dergisi*, 11(23), 174-192.
- Şengöz, M. (2022). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli'nin bütünlük bir süreç olarak yeniden yorumlanması. *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 164-173.
- Şeremet, G. G., & Ekinci, N. (2021). Sağlık çalışanlarında merhamet yorgunluğu, merhamet memnuniyeti ve merhamet korkusu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(29), 330-344.
- Şenol, D., & Mazman, İ. (2014). Çocuğa uygulanan şiddet: Türkiye özelinde sosyolojik bir yaklaşım. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(1), 11-17.
- Şeremet, G. G., & Ekinci, N. (2021). Sağlık çalışanlarında merhamet yorgunluğu, merhamet memnuniyeti ve merhamet korkusu. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(29), 330-344.
- Şirin, M., ve Yurttaş, A. (2015). Hemşirelik bakımının bedeli: merhamet yorgunluğu. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Elektronik Dergisi*, 8(2), 123-130.
- Tarhan, S. (2017). İhtiyaç, yeterlik ve mesleki doyum bağlamında rehber öğretmenlerin görev algıları. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(3), 1385-1408.
- Taştan, S. B., ve İşçi, E. (2016). Algılanan sosyal adalet, benlik kurguları ve adil dünya inancının örgütsel güven ile ilişkilerinin incelenmesi: kültürel psikoloji ve sosyal biliş kuramı açısından bir değerlendirme 1. *Is, Güç: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(3), 137.
- Teke, B.(2022). *Kamu hastanelerinde çalışan ebelerde merhamet yorgunluğu ile iş ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi.(Tez no:709804).
- Telman, P., ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. Epsilon Yayıncılık.
- Tomul, E. (2010). İlköğretim okullarındaki sosyal adalet uygulamalarına ilişkin yönetici görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 34(152).

- Topaloğlu, B., & Aktaş, B. Ç. (2022). Okul Psikolojik Danışmanlarının Gözünden Mülteci Öğrenciler. *E-International Journal of Educational Research*, 13(1).
- Toporek, R. L., Gerstein, L., Fouad, N., Roysircar, G., & Israel, T. (2005). *Handbook For Social Justice In Counseling Psychology: Leadership, Vision, And Action*. Sage Publications.
- Tosun, F. Ç. (2021). Türk eğitim politikalarında sosyal adalet ve eşitlik. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 348-368.
- Tosun, A., Ay, M. H., ve Koçak, S. (2020). Yönetici gözüyle dezavantajlı okullar: sosyal adaletin sağlanması için çözüm önerileri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 8(3), 980-999.
- Tunacan, S., ve Çetin, C. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörlerin tespitine ilişkin bir araştırma. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 29(29), 155-172.
- Tural Büyük, E., & Baltacı, N. (2021). The Relationship Between the Compassion of Nurses and Their Levels of Job Satisfaction. *Türkiye Klinikleri Journal of Nursing Sciences*, 13(1).
- Turğut, E. (2023). *Rehber öğretmenlerin yetkinlik ve yakınlık algılarının mesleki doyuma etkisini yordamada psikolojik sermayenin aracılık rolü*. (Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi.(Tez no:803583).
- Tuzgöl Dost, M., ve Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları.
- Uguz, F. (2022). *Okul psikolojik danışmanlarının mesleki doyum ve örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Psikoloji Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:750192).
- Uslu, E., ve Buldukoğlu, K. (2017). Psikiyatri hemşireliğinde şefkat yorgunluğu: Sistematik derleme. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(4), 421-430.
- Üçüncü, K. (2016). *İş tatmini ve motivasyon*. (Karadeniz Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Orman Endüstri Mühendisliği Anabilim Dalı).

- Ültanır, E. (2005). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik (PDR) mesleği ve psikolojik danışman eğitimi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(1), 102-111.
- Ünlü, İ., ve Örtten, H. (2013). Öğretmen adaylarının çokkültürlülük ve çokkültürlü eğitime yönelik algılarının incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, (21), 287-302.
- Üstündağ, N. (2024). *Özel eğitim ve rehabilitasyon merkezi çalışanlarında empati ve sempatinin merhamet yorgunluğu üzerindeki etkisinde psikolojik sağlık ve duyarlılığın aracı rollerinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:853159).
- Vera, E. M., & Speight, S. L. (2003). Multicultural competence, social justice, and counseling psychology: Expanding our roles. *The counseling psychologist*, 31(3), 253-272.doi: 10.1177/0011000003031003001.
- Vincent, D., & Marmo, S. (2018). Commitment to social justice and its influence on job satisfaction and retention of nonprofit middle managers. *Human service organizations: management, leadership & governance*, 42(5), 457-473.
- Vu, F., & Bodenmann, P. (2017). Preventing, managing and treating compassion fatigue. *Swiss Archives of Neurology, Psychiatry and Psychotherapy*, 168(8), 224-231.
- Yam, F. C. (2018). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri, iş doyumu/mesleki memnuniyet düzeyleri ve psikolojik danışma öz yeterlikleri: Türkiye’de Yapılmış Araştırmaların İncelenmesi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (70), 110-131.
- Yaman, F., & Yaman, M. (2022). The effect of job stress and feeling of entrapment on perceived task performance and the mediating role of job satisfaction in the scope of organizational sustainability. *Open Journal of Business and Management*, 11(1), 11-30.
- Yang, Y. H., & Kim, J. K. (2016). Factors influencing turnover intention in clinical nurses: Compassion fatigue, coping, social support, and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 22(5), 562-569.doi: <https://doi.org/10.1111/jkana.2016.22.5.562>.

- Yaşar, M. R., & Amaç, Z. (2018). Öğretmen adaylarının dezavantajlı öğrencilere eğitim verme deneyimleri: Zorluklar ve fırsatlar. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 611-634.
- Yavuz, M. (2019). *Mevsimlik tarım işçisi çocukların eğitimde yaşadıkları sorunlara yönelik okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin görüşleri: Şanlıurfa örneği*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:594317).
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yeşilyaprak, B. (2009). The development of the field of psychological counseling and guidance in Turkey: Recent advances and future prospects. *Ankara University Journal of Faculty of Educational Sciences (JFES)*, 42(1), 193-214.
- Yeşil, E., ve Sincar, M. (2021). Eğitimde sosyal adalet liderliği üzerine bir inceleme. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 8(1), 288-296.
- Yıldırım, F. (2011). Üniversite gençliği “sosyal adalet” ten ne anlıyor? Sosyal adalet ilkelerinin sosyal adalet algısı üzerindeki etkisi. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 25(25), 113-124.
- Yıldırım Kurtuluş, H., ve Yüksel Şahin, F. (2022). Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarının incelenmesi. *Ulakbilge (MLA-EBSCO-Index Copernicus)*, 72.
- Yiğit, K. T., ve Maçkalı, Z. (2022). Dezavantajlı gruplarla çalışan psikologlarda eşduyum yorgunluğu ve stres ile başa çıkma. *Klinik Psikoloji Dergisi*, 6(3), 302-316.
- Zeren, S. (2022). *Hemşirelerde merhamet yorgunluğu ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki*. (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Hemşirelik Ana Bilim Dalı). YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanından elde edildi. (Tez no:726576).
- Zhang L., Ren, Z., Jiang, G., Hazer-Rau, D., Zhao, C., Shi, C., ... & Yan, Y. (2021). Self-oriented empathy and compassion fatigue: The serial mediation of

dispositional mindfulness and Counselor's self-efficacy. *Frontiers in psychology*, 11, 613908.doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.613908>.

Woloch, C. M. (2020). *The Relationship Among Counselor Trainees Self-reported Social Justice Self-efficacy, Multicultural Counseling Competencies, and Demographic Characteristics*. The University of Akron. <https://www.proquest.com/> adresinden elde edildi.



**EKLER**  
**EK-1 Kişisel Bilgi Formu**

Değerli Hocam,

Sizi Prof. Dr. Dilek Yelda KAĞNICI danışmanlığında Hazal Turunç BAŞKAN tarafından yürütülen, etik ve uygulama izinleri Ege Üniversitesi ve Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden alınmış olan “Kırılgan Gruplar İle Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı araştırmaya davet ediyoruz. Bu çalışmaya dâhil olmak isteğe bağlıdır. Çalışmaya dâhil olmama ya da dâhil olduktan sonra herhangi bir zamanda çalışmadan ayrılma hakkınıza sahipsiniz. Çalışmayı cevaplamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz biçiminde yorumlanacaktır. Bu formlarla ulaşılacak kişisel bilgilerin tümü gizli kalacak ve sadece araştırma amacı ile kullanılacaktır.

Hazal Turunç BAŞKAN

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans öğrencisi

Ege Üniversitesi, İzmir

Bu çalışmaya kendi isteğimle katılmayı kabul ediyorum(..)

1. Cinsiyetiniz: ( ) Kadın ( ) Erkek

2. Yaşınız: .....

3. Görev yaptığınız kademe:

- Anaokulu ( )
- İlkokul ( )
- Ortaokul ( )
- Lise ( )

4. Çalıştığınız kurumda hangi kırılgan grup ya da gruplar yer almaktadır:

- Mülteci öğrenciler ( )
- Maddi yetersizlik yaşayan öğrenciler ( )
- Özel eğitime ihtiyacı olan öğrenciler ( )
- Mevsimlik işçi çalışan öğrenciler ( )
- Şiddete maruz kalan öğrenciler ( )
- Suça sürüklenen öğrenciler ( )
- Diğer ( )

## Ek-2 Sosyal Adalet Tutumu Ölçeği

Aşağıdaki ifadeler, sosyal adaletle ilgili etkinliklere verdiğiniz önem ve değer düzeyini belirlemeye yöneliktir. Lütfen soruları yanıtlarken etkinlikleri doğrudan gerçekleştirip gerçekleştirmediğinizi değil, bu etkinliklerin sizin için önemli ve değerli olup olmadığını göz önünde bulundurunuz.

Dereceleme yaparken, belirtilen ifadeye kesinlikle katılmıyorsanız 1'i; tamamen katılıyorsanız 7'yi işaretleyiniz. Belirtilen ifadeye katılma düzeyiniz bunlardan farklı ise sizin için en uygun tanımlama düzeyini işaretleyiniz. Lütfen boş soru bırakmayınız. Desteyiniz için teşekkür ederim.

Doç. Dr. İlker Cırık

|                                                                                                                                                                                 | Kesinlikle Katılmıyorum |   |   |   |   |   | Kararsızım |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|---|---|---|---|---|------------|---|---|---|---|---|
|                                                                                                                                                                                 | 1                       | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 1          | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. Birey ve grupların, özellikle de geleneksel olarak dışlanmış veya aykırı bulunan grupların, konuşma ve seslerini duyurma şansına sahip olmalarının önemli olduğuna inanırım. |                         |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 2. Birey ve grupların, problem, deneyim ve hedeflerini kendi sözcükleri ile tanımlamalarına ve açıklamalarına olanak vermenin önemli olduğuna inanırım.                         |                         |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 3. Birer sosyal yapı olarak, güç, imtiyaz ve baskı hakkında bireylerle konuşmanın önemli olduğuna inanırım.                                                                     |                         |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |
| 4. Bireysel acılara neden olan ve bireylerin duygusal iyi oluş durumlarını engelleyen sosyal koşulların değiştirilmesi için uğraş vermenin önemli olduğuna inanırım.            |                         |   |   |   |   |   |            |   |   |   |   |   |

### Ek-3 Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği

Yaptığımız işin ya da mesleğin gerekliliği olarak insanlara hizmet sunmak, onların deneyimleriyle direkt temasta olmamıza yol açar. Size mesleğinizin gerektirdiklerinden dolayı oluşabilecek olumlu ya da olumsuz deneyimleriniz ile ilgili sorular yöneltmek istiyoruz. Lütfen, her soruyu mevcut durumunuzu göz önüne alarak cevaplayınız. GEÇTİĞİMİZ SON BİR AYDAKİ duygu ve düşüncelerinizi göz önünde bulundurarak içinde bulunduğunuz durumu ne sıklıkla yaşadığınızı aşağıdaki çizelgede 0 ile 5 arasındaki gösterilen rakamlardan herhangi birini seçerek cevaplayınız. (Uygun kolonun altına X işareti koyarak)

| <b>Çalışanlar YK</b>                                     | Hiçbir<br>Zaman<br>(0) | Nadir<br>en<br>(1) | Bazı<br>Zamanlar<br>(2) | Sıkça<br>a<br>(3) | Sık<br>Sık<br>(4) | Çok<br>Sık<br>(5) |
|----------------------------------------------------------|------------------------|--------------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| 1. Kendimi mutlu hissediyorum.                           | (0)                    | (1)                | (2)                     | (3)               | (4)               | (5)               |
| 2. Yardım ettiğim kişiler zihnimi aşırı meşgul ediyor.   | (0)                    | (1)                | (2)                     | (3)               | (4)               | (5)               |
| 3. İnsanlara yardım edebiliyor olmaktan memnun oluyorum. | (0)                    | (1)                | (2)                     | (3)               | (4)               | (5)               |
| 4. Başkalarıyla ilişki kurabildiğimi hissediyorum.       | (0)                    | (1)                | (2)                     | (3)               | (4)               | (5)               |

#### Ek-4 Mesleki Doyum Ölçeği

Açıklama: Aşağıda işinize yönelik birtakım sorular yer almaktadır. Lütfen her soruyu okuyunuz ve karşısında size uygun olan maddeyi işaretleyiniz.

| Her Zaman | Sık Sık | Ara Sıra | Nadiren | Hiçbir Zaman |
|-----------|---------|----------|---------|--------------|
| Her Zaman | Sık Sık | Ara Sıra | Nadiren | Hiçbir Zaman |

1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ? ( )  
( ) ( ) ( ) ( )
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz ? ( ) ( ) ( )  
( ) ( )
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz ? ( ) ( ) ( ) ( ) ( )

## Ek-5 Mesleki Doyum Ölçeği- İzin Formu

Tez Konusu Ölçek İzni Gelen Kutusu x



**Hazal Başkan**

6 Ocak 2023 12:54 (4 gün önce)



Hocam merhaba, ben Hazal Turunç Başkan Marmara Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünden 2019 yılında mezun oldum. Şu an Ege Ünivers...

**ZEYNEP HAMAMCI**

08:41 (12 saat önce)



Alıcı: ben ▼

Merhaba ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz kolay gelsin



## Ek-6 Sosyal Adalet Tutum Ölçeği İzin Formu



**Hazal Başkan**

8 Ara 2022 Per 14:29



Hocam merhaba, ben Hazal Turunç Başkan Marmara Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünden 2019 yılında mezun oldum. Şu an Ege Ünivers...



**İlker CİRİK**

8 Ara 2022 Per 17:01



Sayın Hazal Turunç Başkan, ilgili ölçme aracı ekte bilgimize sunulmuştur. İyi çalışmalar dilerim. Saygılarımla Doç. Dr. İlker Ciriık



## Ek-7 Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği- İzin Formu



**Hazal Başkan**

13 Mar 2023 14:48 (1 gün önce) ☆

Hocam merhaba, ben Hazal Turunç Başkan Marmara Üniversitesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik bölümünden 2019 yılında mezun oldum. Şu an Ege Ünivers...



**Asli Yesil**

Alıcı: ben ▾

13 Mar 2023 19:09 (1 gün önce) ☆ ↶ ⋮

Merhaba

Ölçeği çalışmanızda kullanabilirsiniz. Mailimin ekine hem ölçeği hem de makalesini ekliyorum.

İyi çalışmalar dilerim

Dr. / PhD. Aslı YEŞİL

Dr. Öğretim Üyesi

Bursa Teknik Üniversitesi, Psikoloji Bölümü