T.C.

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ GÖRÜŞMELERDE YAŞADIKLARI ZORLUKLARLA BAŞ ETME SÜREÇLERİ: BİR GÖMÜLÜ DESEN ARAŞTIRMASI

Hale Nur KILIÇ MEMUR

(Doktora Tezi)

İstanbul, 2020

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

OKUL PSİKOLOJİK DANIŞMANLARININ GÖRÜŞMELERDE YAŞADIKLARI ZORLUKLARLA BAŞ ETME SÜREÇLERİ: BİR GÖMÜLÜ DESEN ARAŞTIRMASI

THE COPING PROCESSES OF SCHOOL COUNSELORS AGAINST THE DIFFICULTIES THEY EXPERIENCE DURING THEIR COUNSELING AND GUIDANCE: A GROUNDED THEORY RESEARCH

Hale Nur KILIÇ MEMUR

(Doktora Tezi)

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Osman SEZGİN

İstanbul, 2020

Tüm kullanım hakları

M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.

© 2020

ETİK BEYANI

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım çalışmamda;

- Sunduğum bilgileri, dokümanları ve verileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Çalışmamda yararlandığım eserlerin tamamına atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Elde ettiğim verilerde ve sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı bildirir, aksi bir durumda aleyhimde doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

21/09/2020



Hale Nur KILIÇ MEMUR

ÖZGEÇMİŞ

2006	Üsküdar Çağrı Bey Anadolu Lisesi'nden mezun olma
2010	İstanbul Bilgi Üniversitesi (%100 burslu) Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi Psikoloji Bölümü'nden mezun olma
2009	Umea University (İsveç) Erasmus Öğrenci Değişim Programı
2014	Stiftung Universität Hildesheim (Almanya) Eğitim Bilimleri ve Sosyal Bilimler Fakültesi Pedagojik Psikoloji Yüksek Lisans Programı'ndan mezun olma
2016-2017	Özel Gökçen Ege Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezi'nde Psikolog
2020	Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı'ndan mezun olma

İLETİŞİM BİLGİLERİ

E-posta: psikologhalenur@gmail.com

ÖN SÖZ

Hayatımda her zaman güzel kapılar açan, doktora sürecimi benim için kolaylaştıran, her zorlukla birlikte bir kolaylık sağlayan, yapamayacağım dediğim işleri yaptıran, yetişmeyecek dediğim işleri yetiştiren, benim için en iyisini en güzelini bilen ve bunu bana getiren Allah'a binlerce kez şükürler olsun…

Çalışmama dâhil olan 33 psikolojik danışman arkadaşıma, değerli vakitlerini ayırdıkları, bilgi birikimleriyle ve tecrübeleriyle beni geliştirdikleri ve kendilerini tüm içtenlikleri bana açtıkları için çok teşekkür ederim. Sizlerin içtenliği ve açıklığı ile çalışmam bu kadar güzel olabildi; ayrıca sizlerin sayesinde diğer meslektaşlarımıza ışık tutacak bir çalışma hazırlayabildim.

Doktora sürecim boyunca hayatıma dokunan, bilgisiyle, hayata bakış açısıyla beni zenginleştiren, yaşama farklı açılardan bakmamı sağlayan, akademik olarak beni geliştiren Marmara Eğitim Fakültesi'ndeki hocalarıma ve birlikte ders almaktan keyif duyduğum sınıf arkadaşlarıma çok teşekkür ederim. Sizlerin sayesinde doktora sürecim hem çok verimli hem de çok keyifli geçti.

Hem kendisinden aldığım derslerle hem de tez sürecimdeki danışmanlığıyla maddi manevi her zaman yanımda olan, beni sükûnete ve sabra davet eden, beni motive eden, bilgisiyle tecrübesiyle ilmiyle hayatımda farklı yerlere adım atmamı sağlayan, her zaman cesaret veren, tezime engin görüşleriyle yön veren kıymetli hocam Dr. Öğr. Üyesi Osman Sezgin'e çok teşekkür ederim.

Yaptığımız toplantılarda tez sürecimle ilgili bana çok güzel geribildirimlerde bulunan ve tezime büyük katkılar sağlayan komite üyelerim Doç.Dr. Azize Nilgün Canel ve Prof.Dr. Cihangir Doğan hocama; savunma sınavımda bana destek olan, geribildirimleriyle tezime katkıda bulunan jüri üyelerim Dr. Öğr. Üyesi Nesrullah Okan ve Dr. Öğr. Üyesi Çiğdem Demir Çelebi'ye çok teşekkür ederim. Ayrıca hem tez sürecimde görüşme sorularımdaki katkısıyla hem de tüm doktora sürecimde kendisinden aldığım derslerle bana ufuk açan sevgili Doç.Dr. Seval Erden hocama teşekkürlerimi sunarım. Bana nitel desende araştırma yapmayı sevdiren ve bu araştırma desenini kendisinden öğrendiğim, tezimde de sorularımın şekillenmesini sağlayan ve kendisiyle çalışmaktan keyif aldığım Dr. Hilal Çelik hocama da çok teşekkür ederim.

Kendilerinden görüşme sorularımla ilgili uzman görüşü aldığım çok kıymetli hocalarım Prof. Dr. Hamit Coşkun; Prof. Dr. Selahattin Turan, Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Yıkmış, (merhum) Prof. Dr. Hasan Basri Gündüz, Prof. Dr. Hayati Hökelekli' çok teşekkür ederim.

Bunun yanında nitel analiz sürecimde, analizlerimi denetleyen, beni çalışmam hakkında motive eden ve süreci benim için kolaylaştıran Öğr. Gör. Dr. Esra Bakiler hocama çok teşekkür ederim.

Doktora sürecimde her daim yanımda olan, hem eğitim hayatımda hem de özel hayatımda bana sevgi ve bilgi dolu bakış açısıyla yön veren, hayatımı renklendiren, aklıma gelebilecek her konuda kendisine danıştığım, kendisi için değerli olduğumu sürekli hatırlatan, attığım adımlarda bana cesaret veren, sınıf arkadaşım, sevgili dostum Nur Başer Baykal'a sonsuz teşekkürler. Seninle doktora sürecimdeki her aşama çok kolay, çok keyifli ve verimli geçti. Varlığını yanımda hissettiğim için her zaman huzur doluyum. Şimdiye kadar yaptığımız verimli çalışmaların sadece bir başlangıç olduğunu ve seninle daha nice güzel çalışmalar yapacağımızı biliyorum. Ayrıca akademik çalışmalarda kendisiyle olmaktan büyük keyif aldığım, özellikle tez sürecimin başında tezimin yönünü belirlememi sağlayan, tezimde benden yardımlarını hiç esirgemeyen sevgili arkadaşım Dr. Tuba Kalay Usta'ya da yürekten teşekkürler.

Ailemin her üyesinin eğitim hayatımdaki katkısı paha biçilemez. Eğitim hayatım boyunca beni her zaman ilerlemem için destekleyen, maddi ve manevi desteğini hiçbir zaman kesmeyen, eğitim sürecimi her zaman takip eden, hayatıma tecrübeleriyle ışık tutan babama ve anneme yürekten binlerce kez teşekkür ederim. Bana farklı bakış açıları sunan, umutsuz zamanlarımda umut veren, kendimi her konuda geliştirmemi sağlayan ve gelişimim için teşvik eden, çalışmalarımla ilgilenen ve beni destekleyen eşime çok teşekkür ederim.

Hale Nur KILIÇ MEMUR

Eylül, 2020

ÖZET

Alanyazın incelendiğinde okul psikolojik danışmanlarının meslekte birçok zorlukla karşılaştıkları, bununla birlikte kendileri için yardım alma konusunu ihmal etme eğiliminde oldukları göze çarpmaktadır. Ayrıca çalışmalar, meslekte karşılaşılan bu sorunların birçoğunun danışmanların bireysel görüşmeleriyle ilgili veya görüşmelerini etkileyen durumlar olduğunu göstermektedir. Çalışmanın amacı Türkiye'de liselerde çalışan psikolojik danışmanların yaptıkları görüşmelerde deneyimledikleri zorluklar karşısındaki baş etme süreçlerini araştırmaktır. Çalışmada nitel araştırma desenlerinden gömülü teori deseni kullanılmıştır. Lisede görevli olan 33 psikolojik danışman (13 erkek ve 20 kadın) araştırmanın çalışma grubunu oluşturmaktadır. Danışmanların bu süreci nasıl algıladıklarını ve deneyimlediklerini araştırmak, tükenmişlik yaşamamaları için geliştirdikleri baş etme stratejilerini öğrenmek ve konuyu derinlemesine incelemek üzere araştırmacı tarafından 26 adet görüşme sorusu hazırlanmıştır. Veriler MAXQDA 18 bilgisayar programında analiz edilmiş ve bu süreçte Strauss ve Corbin'in analiz adımları takip edilmiştir. Analizler sonucunda okul psikolojik danışmanları için bir baş etme modeli oluşturulmuştur. Oluşturulan modelde çekirdek kategori "baş etme" olarak belirlenmiştir. Baş etme'nin psikolojik danışmanlar için ne demek olduğu 3 alt kategori (işiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme, mesleği severek yapma, duygulanım mesafesini koruma) ile açıklanmıştır. Baş etmek için psikolojik danışmanların ne gibi eylemlerde bulundukları "eylemler/etkileşimler" ana kategorisi ile açıklanmıştır. Bu ana kategori altı adet alt kategoriye (bilgilendirici destek alma, iş gücünü ayarlama, öğrencilerle iyi ilişkiler kurma, kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma, görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma, görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler) sahiptir. Baş etme süreçlerini etkileyen bir başka unsur "çevresel koşullar" ana kategorisi ile açıklanmıştır. Çevresel koşullar ana kategorisi dört adet alt kategoriye (öğrencinin destekleyici davranışları, öğrenci ailesinin destekleyici davranışları, Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışmanın kolay ve keyifli olması, keyifli çalışma ortamı) sahiptir. Son olarak bazı "kişisel unsurlar" da baş etme süreçlerini etkileyen etmenler olarak bulunmuştur. Kişisel unsurlar ana kategorisi dört alt kategoriye (aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması, tecrübeli olma, alanında yeterli hissetme, karakter yapısının mesleğe uygun olması) sahiptir. Bulgular; tartışma bölümünde alanyazındaki çalışmalar ile karşılaştırılmıştır. Son olarak ileride yapılabilecek araştırmalar ve okul psikolojik danışmanlarının öz-bakım/baş etme

stratejilerinin geliştirilmesi, dayanıklılıklarının artması ve tükenmişliklerinin azalması için bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar kelimeler: Okul psikolojik danışmanı, baş etme modeli, öz-bakım, nitel araştırma, gömülü teori

ABSTRACT

THE COPING PROCESSES OF SCHOOL COUNSELORS AGAINST THE DIFFICULTIES THEY EXPERIENCE DURING THEIR COUNSELING AND GUIDANCE: A GROUNDED THEORY RESEARCH

When the literature is reviewed, it is seen that school counselors face many occupational difficulties; however they tend to neglect their self-help. In addition, studies show that many of these difficulties are related to the processes of their counseling and guidance in schools. The aim of the study is to investigate coping processes of school counselors in high schools in Turkey against the difficulties which they experience during their counseling and guidance. Grounded theory which is one of the qualitative research designs, was used in the study. 26 interview questions were prepared by the researcher to examine how counselors perceive and experience this process and to learn the coping strategies they developed to avoid burnout. Participants consist of 33 psychological counselors (13 males and 20 females) who work in high schools. The data were analyzed in MAXQDA 18 computer program, and analysis steps of Strauss and Corbin were followed in this process. As a result of the analysis, a coping model was created for school counselors. In this model, the core category is determined as “coping”. What coping means for counselors is explained by three subcategories which are seperating work and private life, working gladly, management of distancing emotion. One of the major categories which is called “actions / interactions” explains how counselors take actions for coping. This major category has six subcategories which are getting informative support, work load management, having good relations with students, doing activities for self-renewal and relaxation, if required, referral of students to another source, functional actions during counseling processes. Another factor affecting coping processes is explained by another major category of “environmental conditions”. This major category has four subcategories which are supportive behaviors of the student, supportive behaviors of the students’ family, favorable working conditions in the Ministry of Education, pleasant working environment. The last major category which affects coping processes is called “personal features”. This major category has four subcategories which are good family/friendship bonds, seniority, feeling sufficient as counselor, having suitable characteristicts to be a counselor. At the discussion section the findings were compared with the studies in literature. Finally, some suggestions have been made to pave the way for development of self-care and coping

strategies as well as increasing the level of resilience and decrease of burnout of school counselors.

Keywords: School counselor, coping model, self-care, qualitative research, grounded theory

İÇİNDEKİLER TABLOSU

ETİK BEYANI i

ÖZGEÇMİŞ ii

ÖN SÖZ iii

ÖZET v

ABSTRACT vii

TABLOLAR LİSTESİ xiv

ŞEKİLLER LİSTESİ xv

BÖLÜM I: GİRİŞ 1

1.1.Problem 1

1.2.Amaç 5

1.3.Önem 5

1.4.Sınırlılıklar 6

1.5.Sayıltılar 6

1.6.Tanımlar 6

BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR 8

2.1. Kavramsal Çerçeve 8

2.1.1.Psikolojik danışmanların karşılaşabileceği olası problemler 8

2.1.1.1.Mesleki tükenmişlik 8

2.1.1.2.Şefkat yorgunluğu 9

2.1.2.Psikolojik danışmanların baş etme süreçleri 11

2.1.2.1.Öz-şefkat (self-compassion) 13

2.1.2.2.Dayanıklılık (resilience) 14

2.1.2.3.Öz-yeterlik (self-efficacy) 14

2.1.2.4.Baş etme/öz-bakım teknikleri 15

2.1.2.4.1.Sosyal öz-bakım 15

2.1.2.4.2.Duygusal öz-bakım 17

2.1.2.4.3.Bilişsel öz-bakım 19

2.1.2.4.4.Fiziksel öz-bakım 20

2.1.2.4.5.Manevi öz-bakım 20

2.1.2.4.6.Mesleki öz-bakım 22

2.1.3.Baş etmede kültürel faktörler 26

2.2.Araştırmalar....30
2.2.1.Türkiye'deki araştırmalar....30
2.2.2.Yurt dışındaki araştırmalar....34
BÖLÜM III: YÖNTEM....38
3.1.Araştırmanın Modeli....38
3.2.Çalışma Grubu....40
3.3.Veri Toplama Araçları....45
3.4.Verilerin Toplanması....46
3.5.Verilerin Çözümlenmesi....49
3.5.1.Kuramsal duyarlılık....50
3.5.2.Araştırmacı günlüğü yazma....50
3.5.3.Diyagram çizme....52
3.5.4.Analiz adımları....52
3.5.5.Nihai teorinin ve çekirdek kategorinin oluşturulması....56
3.6.Geçerlik ve Güvenirlik....60
3.7.Araştırmacının Rolü....63
BÖLÜM IV: BULGULAR....65
4.1.Çekirdek Kategori: Baş Etme....66
4.1.1.İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme....67
4.1.1.1.Özel hayattaki sorunları görüşmelere yansıtmama....68
4.1.1.2.Görüşme süreçlerini özel hayata yansıtmama....68
4.1.2.Mesleği severek yapma....69
4.1.2.1.Görüşme süreçlerinde keyifli hissetme....70
4.1.2.2.İnsanların hayatlarına dokunmayı önemli görme....70
4.1.2.3.Mesleği isteyerek seçmiş olma....71
4.1.3.Duygulanım mesafesini koruma....71
4.1.3.1.Öğrencinin anlattığı sıkıntıları sahiplenmeme....73
4.1.3.2.Yetkinlik sınırlarının farkında olma....73
4.1.3.3.Görüşme süreçlerinde rahat olma....74
4.2.Ana Kategori: Etkileşimler ve Eylemler....74
4.2.1.Bilgilendirici destek alma....75
4.2.1.1. Meslektaşlardan destek alma....76
4.2.1.2.Mesleki eğitimler alma....77

4.2.1.3.Daha fazla bilgi kazanmak için okuma 78
4.2.1.4.Terapi alma 79
4.2.2.İş yükünü ayarlama 79
4.2.2.1.Okulda planlı iş yapabilme 80
4.2.2.2.Gerektiğinde işe/görüşmelere ara verme 80
4.2.3.Öğrencilerle iyi ilişkiler kurma 81
4.2.4.Kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma 82
4.2.4.1.Sosyal destek alma 83
4.2.4.2.Dış mekân faaliyetleri yapma 83
4.2.4.3.Hobiler edinme 84
4.2.4.4.Evde dinlenme 84
4.2.4.5.Manevi/dini ritüeller yapma 85
4.2.5.Görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma 85
4.2.6.Görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler 86
4.2.6.1.Görüşme öncesindeki eylemler 86
4.2.6.1.1.Odayı görüşmeye uygun hale getirme 86
4.2.6.1.2.Görüşmeye psikolojik olarak hazırlanma 87
4.2.6.1.3.Görüşmeye fizyolojik (bedensel) olarak hazırlanma 87
4.2.6.1.4.Görüşme içeriği ile ilgili hazırlanma 88
4.2.6.2.Görüşme sırasındaki eylemler 88
4.2.6.2.1.Gerektiğinde görüşmeyi erteleme 88
4.2.6.2.2.Danışmanlık becerilerini kullanma 89
4.2.6.3.Görüşme sonrasındaki eylemler 90
4.2.6.3.1.Arkadaşlarla/öğretmenlerle muhabbet etme 90
4.2.6.3.2.Kendini yenilemeye ve dinlenmeye yönelik etkinlikler yapma 90
4.2.6.3.3.Öğrencinin problemi ve çözüm üzerine düşünme 91
4.3.Ana Kategori: Çevresel Koşullar 91
4.3.1.Öğrencinin destekleyici davranışları 92
4.3.1.1.Öğrencinin görüşmeye gönüllü gelmesi 93
4.3.1.2.Öğrenciden olumlu dönütler gelmesi 93
4.3.1.3.Öğrencinin kendini ifade etme/anlama düzeyinin iyi olması 94
4.3.2.Öğrenci ailesinin destekleyici davranışları 94
4.3.3.MEB'de çalışmanın kolay ve keyifli olması 95

4.3.4.Keyifli çalışma ortamı 95
4.3.4.1.Görüşme odasının yeterli donanımda olması 96
4.3.4.2.Okuldaki diğer meslektaşların varlığı/desteği 97
4.3.4.3.Öğretmenlerin destekleyici davranışları 97
4.3.4.4.Yöneticinin destekleyici davranışları 98
4.4.Ana Kategori: Kişisel Unsurlar 99
4.4.1.Aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması 99
4.4.2.Tecrübeli olma 100
4.4.3.Alanında yeterli hissetme 101
4.4.4.Karakter yapısının mesleğe uygun olması 101
4.4.4.1.Öğrenmeye açık olma 102
4.4.4.2.Olumlu bakış açısına sahip olma 102
4.4.4.3.Psikolojik dayanıklılığa sahip olma 103
4.4.4.4.Endişesiz bir kişiliğe sahip olma 103
BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER 106
5.1. Sonuçlar ve Tartışma 106
5.1.1.Baş etme 106
5.1.1.1. İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme 107
5.1.1.2.Mesleği severek yapma 108
5.1.1.3.Duygulanım mesafesini koruma 110
5.1.2. Etkileşimler ve eylemler 113
5.1.2.1.Bilgilendirici destek alma 113
5.1.2.2. İş yükünü ayarlama 116
5.1.2.3. Öğrencilerle iyi ilişkiler kurma 117
5.1.2.4. Kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma 118
5.1.2.5. Görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma 121
5.1.2.6. Görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler 122
5.1.3. Çevresel koşullar 125
5.1.3.1.Öğrencinin destekleyici davranışları 125
5.1.3.2. Öğrenci ailesinin destekleyici davranışları 128
5.1.3.3. MEB'de çalışmanın kolay ve keyifli olması 128
5.1.3.4. Keyifli çalışma ortamı 129
5.1.4. Kişisel unsurlar 131

5.1.4.1. Aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması 132
5.1.4.2.Tecrübeli olma 132
5.1.4.3.Alanında yeterli hissetme 134
5.1.4.4. Karakter yapısının mesleğe uygun olması 135
5.2. Genel Sonuç 137
5.2.1.Soru: Psikolojik danışmanlar görüşme yaptıkları süreçte nelerle karşılaşmaktadırlar? 137
5.2.2.Soru: Bu sürecin ortaya çıkmasını belirleyen, olaylar, durumlar ve bağlamlar (araya giren durumlar) nelerdir? 138
5.2.3. Soru: Psikolojik danışmanlar bu süreçle nasıl baş etmektedirler? 140
5.2.4. Soru: Psikolojik danışmanları bu süreçle baş etmekten alıkoyan faktörler nelerdir? 140
5.2.5. Soru: Psikolojik danışmanların baş etme süreçleri zaman içinde nasıl değişim göstermektedir? 140
5.3. Öneriler 141
5.3.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler 141
5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler 143
KAYNAKÇA 145
EKLER 158
Ek 1: Etik Kurul Onay Formu 158
Ek 2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu 159
Ek 3: Katılımcı Bilgileri Anket Soruları 160
Ek 4. Görüşme Soruları 162

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 3.2. Görüşme Yapılan Katılımcıların Özellikleri 42

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.5.5.Gömülü Teori Araştırmalarında Analiz Süreci.....57
Şekil 4. Baş Etme Modelinde Çekirdek Kategori, Ana ve Alt Kategoriler 66
Şekil 4.1. Çekirdek Kategori ve Alt Kategorilerle İlişkisi 67
Şekil 4.1.1. İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme alt kategorisi 68
Şekil 4.1.2. Mesleği Severek Yapma Alt Kategorisi 70
Şekil 4.1.3. Duygulanım Mesafesini Koruma Alt Kategorisi 72
Şekil 4.2. Etkileşimler ve Eylemler Ana Kategorisi ve Alt Kategorilerle İlişkisi.....75
Şekil 4.2.1. Bilgilendirici Destek Alma Alt Kategorisi 76
Şekil 4.2.2. İş Yükünü Ayarlama Alt Kategorisi.....80
Şekil 4.2.4. Kendini Yenileme ve Rahatlatmaya Yönelik Aktiviteler Yapma Alt Kategorisi 82
Şekil 4.2.6.1. Görüşme Öncesindeki Eylemler Alt Kategorisi.....86
Şekil 4.2.6.2. Görüşme Sırasındaki Eylemler Alt Kategorisi.....88
Şekil 4.2.6.3. Görüşme Sonrasındaki Eylemler Alt Kategorisi.....90
Şekil 4.3. Çevresel Koşullar Ana Kategorisi ve Alt Kategorilerle İlişkisi.....92
Şekil 4.3.1. Öğrencinin Destekleyici Davranışları Alt Kategorisi 93
Şekil 4.3.4. Keyifli Çalışma Ortamı Alt Kategorisi.....96
Şekil 4.4. Kişisel Unsurlar Ana Kategorisi ve Alt Kategorilerle İlişkisi 99
Şekil 4.4.4. Karakter Yapısının Mesleğe Uygun Olması Alt Kategorisi 102
Şekil 4.4.4.4. Baş Etme Ayrıntılı Modeli.....105

BÖLÜM I: GİRİŞ

1.1.Problem

Psikolojik danışma, 1890'ların sonunda ve 1900'lerin başında gelişen ve başlangıcından beri disiplinler arası olan bir meslektir (Gladding, 2015). 1900'lerden önce psikolojik danışma; öneri verme veya bir konu hakkında bilgilendirme şeklinde devam etmiştir. Ardından Amerika Birleşik Devletleri'ndeki endüstri hareketleriyle birlikte, bundan olumsuz etkilenen insanlar için sıkıntılarıyla baş edebilmeleri amacıyla yardım aranmıştır. Bu şekilde psikolojik danışma gelişmeye başlamıştır (Aubrey, 1983). 1950'lerde Amerikan Kişilik Hizmetleri ve Rehberlik Derneği kurulmuştur ki bu dernek Amerikan Psikolojik Danışma Derneği'nin atası olma özelliğine sahiptir. Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği de yine bu dönemde kurulmuştur. 1970'lerin ortalarında terapist kelimesi yerine psikolojik danışman terimi kullanılmaya başlanmış ve 2007'den sonra Kaliforniya meclisinden Psikolojik Danışman lisans yasası geçmiştir. 1980'lerde ayrı bir yardım etme mesleği olarak onaylanmıştır. 2000'ler, artık psikolojik danışmanlığın yürürlükte olduğu ve ilerlediği yıllar olarak kabul edilmektedir. Bu meslek çatısı altında en çok vurgulanan konular; şiddet, travma ve krizle baş etme, sağlık hizmeti, iyilik hali, sosyal adalet, teknoloji, liderlik ve kimlik olmuştur (Gladding, 2015).

Amerika'da psikolojik danışmanlığın ayrı bir profesyonel alan olarak kabul edilmesiyle birlikte yasal bir takım zorunluluklar da doğmuştur. Buna göre psikolojik danışmanların kimlikleşebilmeleri (yani güvenirlik ve görünürlüğe sahip olması) için bazı süreçlerden geçmesi gerekmektedir. Bu süreçler kısaca; kuruluşların düzenli olarak denetlenmesi, uygulamaların sürekli kayıt altına alınıp eyalete bildirilmesi, kuruluşun sertifikalandırılması ve lisansın alınmasıdır (Gladding, 2015).

Psikolojik danışma ve psikoterapi kavramlarının aynı olup olmadığı veya birbirinin yerine kullanılıp kullanılamayacağı üzerinde birçok uzman tartışmıştır. Sharf (2014) bu ayrımı göz ardı ederek, psikolojik danışmayı, bir danışman ve bir veya daha fazla danışan arasındaki etkileşim olarak tanımlamaktadır. Psikolojik danışmanlıkta amaç, danışana düşünce bozuklukları, sıkıntılar ve davranış problemleriyle ilgili olabilecek sorunlarında yardımcı olmaktır. Egan (2011), danışmanlığın iki ana amacını şu şekilde belirtmiştir: Birinci amaç: "Danışanların daha etkin bir biçimde yaşayabilmeleri için sorunlarını yönetebilmelerini sağlamak ve kullanılmayan veya yetersiz kullanılan kaynak ve imkânlarını daha etkin bir biçimde geliştirmelerine yardım etmek (s. 24)." İkinci amaç:

"Danışanların günlük hayatlarında kendi kendilerine daha iyi yardım edebilmelerini sağlamak (s. 26)." Gladding (2015) ise, psikolojik danışma kavramının daha iyi anlaşılması için rehberlik ve psikoterapi kavramlarını açıklama yoluna gitmiştir. Rehberliği, yaşamlarını etkileyen seçimleri gerçekleştirmelerinde insanlara yardımcı olma süreci olarak tanımlamıştır. Psikoterapiyi ise terapistin rolünün daha çok vurgulandığı; geçmiş ve içgörü kazanımı üzerine çalışılan bir süreç olarak ele almıştır. Gladding (2015) son olarak psikolojik danışmanlığın; iyilik hali, kişisel gelişim, mesleki ve patolojik konular üzerinde durduğunu söylemektedir. Buna göre psikolojik danışmanlık hem işlevselliği iyi olarak kabul edilen kişilerle hem de daha ciddi problemleri olan kişilerle ilgilenir. Psikolojik danışma kuram temellidir; ayrıca gelişimsel ve müdahaleci olabilen bir süreçtir.

Okul psikolojik danışmanlarına gelindiğinde, Amerika'daki Ulusal Model'de görev alanları; "öğrencilerin akademik başarısına, meslek planlamasına ve kişisel-sosyal gelişimine katkıda bulunmak" olarak belirtilmiştir (Gladding 2015, s. 399). Bu çalışmanın hedef kitlesi olan lise psikolojik danışmanlarının görev alanları ise şu şekilde tanımlanmıştır:

- Bireylere, gruplara ve bir bütün olarak okula, doğrudan psikolojik danışma hizmetleri sağlamak;
- Velilere yönelik eğitim ve destek hizmetleri sağlamak;
- Öğretmenlere ve personele konsültasyon ve hizmetiçi programlar sunmak;
- Sınıf rehberlik hizmetlerini sunmak
- Dış kurumlara yönlendirmede yardımcı olmak ve
- Akademik danışmanlık yapmak (s. 417).

Türkiye'deki psikolojik danışma, Amerikan toplumundan alınmış, yani toplumumuzun ihtiyaç ve bünyesine göre şekillenmemiştir. Türkiye toplumunun ihtiyaçlarından bağımsız olarak bu uygulamaları yönetmek oldukça zordur (Tan, 2014). Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) hizmetleri kavramı Türkiye'ye 1950'lerde gelmiştir. Bu tarihten önce de, öğrencilerin kendi yetenekleri kapsamında gelişimlerine destek olunması ve kılavuzluk edilmesi vurgulanmıştır (Özgüven, 2016). 1950'de Türkiye'de öğretmenler arasındaki bireysel eğitim ve yaparak öğrenme akımı, çocuğun her bakımdan incelenerek, bireysel niteliklerine uygun düşecek eğitim ve meslek alanına yönlendirilmesi gerektiği görüşünü ortaya çıkarmıştır. Bu sayede, rehberlik ve psikolojik danışma çalışmalarının gerekliliği anlaşılmış olup, öğrencilerle yapılacak olan rehberlik faaliyetleri yoluyla bu hizmetler

başlamıştır (Tan, 2014). Milli Eğitim Bakanlığı, 1970-71 yılında ortaöğretim kurumlarında rehberlik servislerinin kurulması ve bu servislere, yani "rehber öğretmen" adı verilen kadrolara atamalar yapılması için yasal süreci başlatmıştır (Özgüven, 2016). 1973-1974 yılında ortaöğretim kurumlarında ve 1997 yılında ise ilköğretim kurumlarında uygulamaya geçilmiştir (Yeşilyaprak, 2009). Bugün artık okullarda rehberlik ve danışmanlık, farklı bir kadro olarak kabul edilmektedir ve bazı okullarda birden fazla rehber öğretmen/psikolojik danışman bulunmaktadır. Bu rehber öğretmenler/psikolojik danışmanlar[1], bireysel danışmanlık, kol faaliyetleri, oryantasyon, grup saatleri, öğrenci ihtiyaç ve problemlerin tespiti gibi hizmetlerde bulunmaktadırlar (Tan, 2014).

Türkiye'deki okullarda çalışan psikolojik danışmanlarla yapılan araştırmalarda, danışmanların kendi gözlerinden görev alanları, rol ve işlevleri incelenmiştir. Bu çalışmalara göre psikolojik danışmanların; öğrencilerle konuşmak (bireysel görüşmeler yapmak) için güvenli ortam sağlamak, öğrencilerin iyi oluşlarını arttırmak, okuldaki kriz durumlarına müdahale etmek ve bu konuda öğretmenlerle iş birliğine girmek, veli ve öğretmenlerle görüşmeler yapmak, gerekirse farklı danışmanlık teknikleri uygulamak, meslekleri tanıtmak (mesleki rehberlik yapmak), üst eğitim kurumları hakkında bilgi vermek, bireyi tanıma testleri uygulamak gibi hizmetler verdikleri gözlenmiştir (Korkut, 2007; Korkut-Owen ve Owen, 2008; Tagay ve Savi-Çakar, 2017).

Alan ile ilgili tüm bu gelişmelerin üzerinden uzun bir zaman geçmesine rağmen, bugün psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri; meslek etiği, yaygınlık, bilimsel anlayış ve yeterlilik gibi hususlarda henüz istenilen düzeyde değildir. Yani ülkemizde bu hizmet alanı, henüz profesyonel bir meslek olarak gelişmemiştir (Yeşilyaprak, 2009). Alanla ilgili sorunları ve mevcut durumu tespit etmek için psikolojik danışmanlarla yapılan bazı çalışmalara rastlanmaktadır. Bu çalışmalar psikolojik danışmanların gözünden, meslek ile ilgili sorunları, mesleki rolleri ve sınırlılıkları içermektedir.

Alan çalışanlarının yaşadıkları mesleki sorunları inceleyen birkaç çalışmada okullarda psikolojik danışman ve rehber öğretmen olarak görev yapmanın zorlukları arasında; yönetici ve öğretmenlerin PDR hizmetlerine olan ön yargılı tutumları ve iş birliği yapmamaları; görev tanımının net olmaması; rehber öğretmenlere destek verecek mesleki oluşumların yetersizliği; unvan sorunu; sorumlu olunan öğrenci sayısının fazlalığı;

[1] Bu çalışmada "rehber öğretmen" ve "psikolojik danışman" kavramları, bu konu üzerindeki tartışmalardan bağımsız olarak birbirinin yerine kullanılmıştır.

okuldaki donanım yetersizliği; gerçekçi olmayan ve görev alanı dışındaki beklentiler; ilgisiz ve iş birliği yapmayan veliler; sınıf rehber öğretmenlerinin görevlerini iyi yapmaması; rehberlik saatlerinin yetersiz oluşu gibi durumlar belirtilmiştir (Akten, 2007; Camadan, Çaylak, Yılmazlar, Yılmaz ve Gül-Kara, 2017; Hatunoğlu ve Hatunoğlu, 2006; Tagay ve Savi-Çakar, 2017; Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012).

Yukarıda bahsedilen çalışmalara bakıldığında, okul psikolojik danışmanlarının sorunlarının birçoğunun bireysel görüşmelerini etkileyen durumlar olduğu göze çarpmaktadır. Skovholt, Grier ve Hanson (2001), bunlardan bağımsız olarak görüşmelerle ilgili farklı hususlarda danışmanların hazırlıklı olmaları gerektiğini belirtmişlerdir. Bu hususları şu şekilde sıralamışlardır: (1) danışanların çözülmesi gereken aynı zamanda çözülemez sorunları vardır ve bu sorunların çözümü üzerine hızlı bir etkiye sahip olmak oldukça zordur. (2) Tüm danışanlar veya öğrenciler çözüm için yeterli kaynağa (motivasyon, yetenek, dış etkenler) sahip değildir. (3) Danışmanlık için hem danışmanın hem de danışanın bu danışmanlık için hazırbulunuşluğu olması gerekir. (4) Danışmanın 'hayır' diyememesi ve kalbini ve zihnini uzlaştıramaması da olası bir sorundur. (5) Psikolojik danışmanlık sürekli empati, kişilerarası duyarlılık ve her şeyden önemlisi tek taraflı bir yardım ilişkisidir. Psikolojik danışmanın tek yönlü olarak duygusal tükenişi söz konusudur. (6) Danışmanlıkla sağlanan başarı kolaylıkla ölçülebilen ve görülebilen bir şey değildir. (7) Psikolojik danışmanlıkta, danışman danışanının iyileşeceğine emindir. Ama danışmanlıkta başarı her zaman söz konusu değildir.

Psikolojik danışmanların bu hususlara hazırlıklı olması ve kendilerini iyi yetiştirebilmeleri, PDR lisans eğitimlerinin bu konudaki yeterliliği konusunu da gündeme getirmektedir. Türkiye'deki rehberlik ve danışmanlık lisans programlarında uygulamanın/stajın kapsamını inceleyen çalışmalarda, lisans programlarının psikolojik danışmanlık becerilerini öğretirken uygulamada yetersiz kaldığı belirtilmiş; bu becerilerin öğretiminin uygulamalar/stajlar aracılığıyla değil, okulda kâğıt-kalem ve testlerle yapıldığı üzerinde durulmuştur (Aladağ, 2013; Güler ve Ceyhan, 2019).

Yukarıda belirtildiği üzere, psikolojik danışmanlar çalıştıkları sürece birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Bunun yanında, ruh sağlığı uzmanlarının kendileri için bakım ve başkaları için bakım arasında sürdürülebilir bir denge yaratmanın önemini ihmal etme eğiliminde olduğu belirtilmektedir (Dattilio, 2015). Ayrıca bazı uzmanlar, kendi travmalarından ve ailevi sorunlarından ötürü bu mesleği seçmişlerdir. Bu nedenle, karşı

aktarım, görüşmeler sırasında yaşanabilecek bir başka sorundur (Barnett ve Cooper, 2009). Ruh sağlığı uzmanları, eğer kendi çözülmemiş sorunlarının farkında olmazlarsa ve bu duygulardan kaçınırlarsa, bu durum onları bir hayli zayıflatabilmektedir. Kontrol edilmediği takdirde tükenmişliğe, şefkat yorgunluğuna, dolaylı travmatizasyona ve mesleki yeterliliğin bozulmasına yol açabilecek sıkıntıların etkilerine karşı savunmasız hale gelebilmektedirler (Barnett ve Cooper, 2009; Dattilio, 2015; Spicuzza ve De Voe, 1982).

1.2.Amaç

Çalışmanın başlarında yapılan pilot görüşmelerde, psikolojik danışmanların yaşadıkları sorunların çoğunlukla görüşme süreçleri çerçevesinde gerçekleştiği gözlenmiştir. Yapılan alanyazın taraması ve meslektaşlardan alınan geribilbirimler de bunu desteklemiştir. Bu nedenle çalışmada görüşme süreçleri üzerine yoğunlaşılmıştır. Ayrıca danışmanların meslekte yaşadığı diğer sorunları ele almanın, konunun kapsamını genişletmesi ve işlevsel bir baş etme modeli oluşturmayı güçleştirmesi ihtimali söz konusudur. Bu bağlamda çalışmanın amacı Türkiye'de liselerde çalışan psikolojik danışmanların yaptıkları görüşmelerdeki zorluklarla baş etme süreçlerini araştırmak olarak belirlenmiştir. Danışmanların bu süreci nasıl algıladıklarını ve deneyimlediklerini araştırmak, tükenmişlik yaşamamaları için geliştirdikleri baş etme stratejilerini öğrenmek ve konuyu derinlemesine incelemek üzere görüşme soruları hazırlanmıştır (bkz. Ek 4). Nitel desenlerden gömülü teori yönteminin kullanıldığı bu çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- Psikolojik danışmanlar görüşme yaptıkları süreçte nelerle karşılaşmaktadırlar?
- Bu sürecin ortaya çıkmasını belirleyen, olaylar, durumlar ve bağlamlar (araya giren durumlar) nelerdir?
- Psikolojik danışmanlar bu süreçle nasıl baş etmektedirler?
- Psikolojik danışmanları bu süreçle baş etmekten alıkoyan faktörler nelerdir?
- Psikolojik danışmanların baş etme süreçleri zaman içinde nasıl değişim göstermektedir?

1.3.Önem

Küreselleşme, gelişen bilim ve teknolojinin bireyler üzerindeki etkisi, çok kültürlülük, değişmekte olan aile yapısı, ekonomideki değişimler, bireylerin de bu değişimlere uyum sağlama sürecini beraberinde getirecektir. Bu nedenle 21. yüzyılda toplum, değişimlere

uyum sağlama sürecinde psikolojik danışmanlara daha çok ihtiyaç duyacaktır (Yeşilyaprak, 2009). Bununla birlikte psikolojik danışmanlık gibi yardım mesleklerindeki kişilerin, mesleklerinde kendilerini iyi hissetmeleri ve öz-bakımlarına önem vermeleri, yaptıkları işin çok daha işlevsel olması için oldukça önemlidir. Türkçe alanyazına bakıldığında bu konu ile ilgili çok fazla çalışma yapılmadığı, yapılan çalışmaların da nicel yöntemlerle tükenmişlik, öz-yeterlik gibi alanları ölçme ile sınırlı kaldığı ve danışmanların deneyimleri ile ilgili ayrıntılı bilgi vermedikleri göze çarpmaktadır. Bunun için bu çalışma ile psikolojik danışmanların ne gibi sorunlar yaşadıklarını ve kendilerini hangi yollarla koruduklarını öğrenmenin, alanda çalışan diğer danışmanlar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

1.4.Sınırlılıklar

- Araştırma, araştırmacının ulaşabildiği 33 okul psikolojik danışmanı ile sınırlıdır.
- Araştırma, amaçlardaki sorular ile sınırlıdır.
- Araştırma, katılımcıların açık uçlu görüşme sorularına verdikleri yanıtlar ile sınırlıdır.

1.5.Sayıltılar

Bu araştırmada aşağıdaki sayıltılardan hareket edilmiştir.

- Araştırmaya katılan bireyler, görüşme sorularını içtenlikle ve kendi düşüncelerini ifade edecek şekilde cevaplamıştır.
- Araştırmadaki görüşme sorularının ve yöntemlerin geçerliliği ve amaca uygunluğu yeterlidir.

1.6.Tanımlar

Mesleki tükenmişlik: Kişinin, mesleğinde ne yaparsa yapsın bir şey değiştiremeyeceğini, artık yapacağı bir şey kalmadığını ve kendini yeniden canlandırmanın artık bir yolu olmadığını düşünmesi; kendini mesleğinde yetersiz ve ümitsiz hissetmesidir.

Şefkat yorgunluğu: Kişi, dünyayı sürekli ıstırap perspektifinden görerek kendi de acı çekmeye başlar. Çünkü şefkatli ve empatik olmanın bir bedeli vardır. Şefkat yorgunluğu, kişinin başkalarının acılarına dayanmaya olan ilgisini veya kapasitesini azaltan bir durumdur.

Öz-şefkat: Kişinin çektiği acılardan kaçınmayarak veya onlarla bağlantısını kesmeyerek acılarına dokunmasını ve bunlara açık olmasını, acılarını hafifletmesini ve onları iyileştirme arzusunu içeren bir özelliktir.

Dayanıklılık: Kişinin, olağanüstü durumlara uyum sağlama ve sıkıntı karşısında olumlu sonuçlar elde etme özelliğidir. Diğer bir deyişle, yüksek riskli durumlara başarılı, uyumsal yanıtlar vermektir.

Öz-yeterlik: Kişilerin, yaşamlarını etkileyen olayları etkileme yeteneklerine olan inançları ile ilgili bir özelliktir.

Öz-bakım: Zihinsel, duygusal ve fiziksel sağlığımızla ilgilenmek için yaptığımız herhangi bir faaliyettir. İyi bir öz-bakım, iyileştirilmiş ruh hali ve azalmış kaygı için anahtardır. Ayrıca kişinin kendisi ve başkaları ile iyi bir ilişki kurmasının da temel taşıdır.

BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde öncelikle psikolojik danışmanların mesleki hayatlarında karşı karşıya kalabileceği temel birkaç problem üzerinde durulmuş, ardından baş etme süreçlerine yer verilmiştir. Bu süreçte kültürel faktörlerin etkilerinden bahsedilerek bölüm sonlandırılmıştır.

2.1.1.Psikolojik danışmanların karşılaşabileceği olası problemler

Psikolojik danışmanların, mesleki hayatlarında yaşayabilecekleri birçok sorun olmakla birlikte; burada sadece konuyla en ilgili olduğu düşünülen *mesleki tükenmişlik* ve *şefkat yorgunluğuna* yer verilmiştir.

2.1.1.1.Mesleki tükenmişlik

Mesleki tükenmişlik (job burnout), psikolojik danışmanların meslekleriyle ilgili sorunlar karşısında karşılaşabilecekleri olası durumlardan biridir. Tükenmişlik hali, danışmanların her ne yaparlarsa yapsınlar bir şey değiştiremeyeceklerini düşünmeleri, artık yapacakları bir şey kalmadığını hissetmeleri, kendilerini yeniden canlandırmanın artık bir yolu olmadığını düşünmeleri, kendilerini mesleklerinde yetersiz ve ümitsiz hissetmeleridir. Tükenme; kendini yorgunluk, güçsüzlük, isteksizlik olarak gösterebilir. Tükenmiş hisseden danışmanlar, yaptıkları işin artık onlar için bir anlamı kalmadığını belirtebilirler (Corey, 2008).

Tükenmişlik kavramının ne olduğu ile ilgili çok çeşitli görüşler olduysa da, tükenmişlik deneyiminin üç temel boyutu hakkında temel bir fikir birliği vardır. Bu boyutlar, tükenmişlik teorisinin gelişmesini sağlamıştır (Maslach, Schaufeli ve Leiter, 2001). Bu teorik çerçeve, tükenmişlik alanında hala baskınlığını korumaktadır. Bitkinlik/yorgunluk (exhaustion), tükenmişlik sendromunun en belirgin tezahürüdür. İnsanlar birinin veya kendilerinin tükenmişlik sendromu yaşadığını belirttiklerinde, çoğunlukla yorgun veya bitkin olduklarını anlatmak isterler. Bu boyut, tükenmişliğin stres boyutunu yansıtır. Bitkinlik/yorgunluk, basitçe deneyimlenen bir şey değildir; iş yüküyle başa çıkmanın bir yolu olarak, kişinin işinden duygusal ve bilişsel olarak uzaklaşmasına neden olur. İşteki duygusal talepler, çalışanın bitkin düşmesine sebep olabilir. Bir başka boyut olan duyarsızlaşma (depersonalization), çalışanın, hizmet alıcılarının benzersiz ve çekici kılan niteliklerini aktif olarak göz ardı ederek, kendisi ve diğerleri arasına mesafe

koyma girişimidir. Hizmet talep edenlerin talepleri nesneleştirildiğinde daha kolay yönetilebilir ve yerine getirilebilir hale gelir. İnsanlar tükendiğinde ve cesaretleri kırıldığında ilgisizlik veya alaycı bir tutum geliştirerek bu bilişsel mesafeyi kullanırlar. Bir diğer boyut yetersizliktir/kişisel başarıyı azaltmadır (inefficacy/reduced personal accomplishment). Bazı durumlarda, bir dereceye kadar bitkin düşme, alaycılık ya da bu ikisinin bir kombinasyonu gibi bir işlev olarak görünmektedir. Tükenmeye veya alaycılığa katkıda bulunan kronik, ezici talepleri olan bir çalışma durumunun, kişinin etkililik duygusunu aşındırması muhtemeldir. Etkililik eksikliği, ilgili kaynakların eksikliğinden doğarken; bitkinlik/yorgunluk ve alaycılık, aşırı iş yükü ve sosyal çatışmaların ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır (Maslach vd., 2001).

Mesleki tükenmişlik, kişilerin iş performansını ve sağlığını etkileyebilmektedir. İş performansını; işten çekilme, devamsızlık, işi bırakma veya düşük üretkenlik, azalan iş memnuniyeti, işe/kuruluşa azalan bağlılık şeklinde etkileyebilir. Bunun yanında tükenmişlik madde kullanımı gibi çeşitli şekillerde sağlığı bozabilmektedir (Maslach vd., 2001).

Çeşitli çevresel ve bireysel koşullar, tükenmişliğe sebep olabilmektedir: İş yerinin özellikleri (fazla iş yükü, rol çatışması, rol belirsizliği, danışanların sorunlarının zorluğu, kaynak eksikliği, sosyal destek eksikliği, mobbing vb.); mesleğin özellikleri (eğitim alanında veya insani hizmetlerde daha fazla tükenmişlik yaşanabiliyor); örgütsel özellikler (meslek sektörlerinin artan genişliği, tükenmişlik için durumsal bağlamın yeniden düşünülmesini gerektirmiştir. Bu odaklanma, örgütsel süreçlerde ve yapılarda örtük olan değerlerin önemini ve bu değerlerin insanların çalışmaları ile geliştirdikleri duygusal ve bilişsel ilişkiyi nasıl şekillendirdiğini vurgulamıştır); demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum vb. örneğin genç çalışanlarda tükenmişlik daha fazla görülmektedir); kişisel özellikler (düşük özgüven, düşük cesaret, dış kontrol odaklı, baş etme becerileri düşük, düşük benlik saygısı vb.); işe yönelik tutumlar (yüksek beklentilere sahip olmak) (Maslach vd., 2001).

2.1.1.2.Şefkat yorgunluğu

Psikolojik danışmanların meslekte yaşadıkları sıkıntıların bir başka ortaya çıkış şekli ise şefkat yorgunluğudur (compassion fatigue)[2] (Spicuzza ve De Voe, 1982). Şefkatli ve

[2] Alanyazında *merhamet yorgunluğu, eşduyum yorgunluğu, empati yorgunluğu* gibi çeviriler de mevcuttur.

empatik olma eyleminin bir bedeli vardır. Dünyayı ıstırap perspektifinden görerek bizler de acı çekeriz. Şefkat yorgunluğu, diğer her türlü yorgunluk gibi, başkalarının acılarına dayanmaya olan ilgimizi veya kapasitemizi azaltır (Figley, 2002).

Şefkat yorgunluğuyla ilgili 1995'te Figley tarafından oluşturulan model daha sonraları revize edilmiştir (aktaran Figley, 2002). Bu model, empati ve duygusal enerjinin, genel olarak acı ile etkili bir şekilde çalışmanın itici gücü olduğu, etkili bir terapötik ittifakın kurulması ve sürdürülmesi ve empatik bir yanıt dahil olmak üzere etkili hizmetlerin sunulması varsayımına dayanmaktadır. Ancak, şefkatli ve empatik olmak, bu hizmetleri sağlamak için gereken enerjiye ek olarak bazı bedelleri de içermektedir. Aşağıda, şefkat yorgunluğunu öngören, nedensel bir model oluşturan on bir değişken açıklanmıştır. Bu değişkenler, hem şefkat yorgunluğuna hangi faktörlerin neden olduğu hem de onu önlemek ve tedavi etmek için sahip olunması gereken özellikler konusunda fikir vermektedir (Figley, 2002, s. 1436-1438):

Empatik yetenek, psikoterapistin başkalarının acılarını fark etme yeteneğidir.

Empatik endişe, ihtiyacı olanlara karşılık verme motivasyonudur.

Danışana maruz kalma, doğrudan maruz kalma yoluyla danışanların acı çekmesinin duygusal enerjisini yaşamaktır.

Empatik yanıt, danışmanın, empatik anlayışla danışanın çektiği acıyı azaltma çabasıdır. Danışanın duyguları, düşünceleri ve davranışlarına ilişkin bir içgörü gerektirir. Bunu yaparken, danışman, danışanın yaşadığı incinme, korku, öfke veya diğer duyguları yaşayabilir.

Şefkat stresi, danışana empatik yanıttan kaynaklanan duygusal enerjinin kalıntısıdır ve bir danışanın acısını hafifletmek için devam eden eylem talebidir. Danışman, diğer değişkenlerle birlikte şefkat stresini kontrol etmek için hareket etmedikçe şefkat yorgunluğuna yakalanabilir.

Başarı duygusu, şefkat stresini azaltan veya önleyen faktörlerden biridir ve danışmanın danışana yardım etme çabalarından ne ölçüde memnun olduğudur. Danışana hizmet sunumu konusunda başarı duygusuna sahip olmak, danışmanların sorumluluklarının nerede bittiği ve danışanın sorumluluklarının nerede başladığını anlamak için bilinçli, rasyonel bir çaba gerektirir.

Ayrılma/bitirme, şefkat stresini azaltan veya önleyen diğer değişkendir. Danışmanın, görüşmeler sırasında danışanın, devam eden ıstırabından kendini ne ölçüde uzaklaştırabildiğidir.

Uzun süreli maruz kalma, uzun bir süre boyunca danışanın acılarıyla ilgilenmek için süregelen sorumluluk duygusudur. Molalar arasındaki süre ne kadar uzun olursa o kadar iyi olur (bir görüşmeden sonra bir haftalık ara, gibi). Diğer türlü danışman, danışanlara karşı şefkatli ve empatik olmaktan kaçınabilir veya bu hizmeti vermekten vazgeçebilir.

Travmatik anılar, travma sonrası stres bozukluğu semptomlarını ve depresyon ve anksiyete gibi ilişkili reaksiyonları tetikleyen anılardır. Bu anılar, hatırlandığında duygusal bir reaksiyona neden olan olaylardır. Bu anılar, danışmanın yaşadığı travmatik olaylarla bağlantısı olan belirli tiplerdeki danışanlar ve danışan deneyimleri tarafından yeniden alevlenebilir.

Yaşamın aksaması, rutin yaşamdaki beklenmedik değişikliklerden kaynaklanır (hastalık, ölüm gibi). Normalde bu tür kesintiler belli ama tolere edilebilir bir sıkıntı düzeyine neden olur. Bununla birlikte, diğer yedi değişkenle birleştirildiğinde, bu aksamalar danışmanın şefkat yorgunluğuna yakalanma olasılığını arttırabilir.

2.1.2.Psikolojik danışmanların baş etme süreçleri

Corey (2008) meslekte tükenmişliğin yaşanmaması için mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların farkında olmaları gereken zorluklardan ve başa çıkmaları gereken bazı hususlardan bahsetmiştir (s. 35-43). Bu hususları "sahip olunan kaygı ile başa çıkma, kendi olma ve kendini ifade edebilme, kusursuzluk çabasından uzaklaşabilme, kişisel sınırlılıklar hakkında dürüst olabilme, danışanların istekleriyle çalışabilme, görüşmelerde sessizliğin ne anlama geldiğini fark edebilme, isteksiz danışanlarla psikolojik danışma yapma, görüşme süreçleriyle ilgili belirsizliklerle başa çıkabilme, danışanlarla ilişkilerde kendini tükenmişlikten koruma, mizah anlayışı geliştirme, danışanla görüşme süreçlerinin sorumluluğunu paylaşma, öğüt vermekten kaçınma, danışman olarak kendi rolünü belirleme, uygun tekniklerin kullanımını öğrenme, kendi kişisel psikolojik danışma tarzını oluşturma, bir birey ve meslek insanı olarak ayakta kalabilme" şeklinde sıralamıştır.

Corey (2008) ayrıca etkili psikolojik danışmanın özelliklerini de şu şekilde sıralamıştır (s. 22-23): (1) Güçlü bir kişilik yapısına sahiplerdir. (2) Öz-saygıları vardır ve kendileri olmaktan memnundurlar. (3) Kendi güçlerini tanır ve kabul ederler. (4) Değişime

açıktırlar. (5) Yaşamlarını şekle sokacak seçimler yaparlar. (6) Kendilerini yaşama bağlı hissederler ve yaşama yönelik tercihler yaparlar. (7) Otantik, samimi ve dürüsttürler. (8) İnce bir mizah anlayışları vardır. (9) Hatalar yapabilirler ama bunları kabul ederler. (10) Genellikle anı yaşarlar. (11) Kültürün kendileri üzerlerindeki etkilerinin farkındadırlar. (12) Başka insanların mutluluğuyla içten bir şekilde ilgilenirler. (13) İşlerine derinden bağlıdırlar ve işlerinde anlam bulabilirler. (14) İlişkilerinde sağlıklı sınırlara sahiptirler.

Gladding (2015, s. 36-37), buna ek olarak etkili bir psikolojik danışmanın, danışmanlık becerilerini ve mesleki deneyimlerini yaşamıyla bütünleştirmiş olmasına dikkat çeker. Bunun için bir psikolojik danışmanın şu özelliklere sahip olması gerektiğini belirtir: Entelektüel yeterlik (hem yaratıcı/pratik düşünme hem de öğrenmeye açık olma), enerji (sık görüşme aldığı zamanlarda bile etkinliğini koruma), esneklik (danışanın iyilik halinin gelişmesi için yapılana uyum gösterme), destek (danışanı kendi kararlarını vermeye teşvik etme), iyi niyet (danışanın iyiliği için çalışma isteği), öz-farkındalık (kişiyi nelerin etkileyeceğini bilme ve bu etkilerin farkında olma).

Alanyazında ruh sağlığı uzmanlarının, başkalarının iyilik halini teşvik eden bir alanda hizmet etmelerine rağmen, genellikle kendi ruh sağlıklarını ihmal etme eğiliminde oldukları raporlanmıştır. Çok sayıda ampirik çalışma, ruh sağlığı uzmanlarının, çalışma ortamlarındaki stresin kendi üzerlerindeki etkileri hakkında bilinçli olma ihtiyacını desteklemektedir. Çoğu ruh sağlığı uzmanı, yardım almaktan utanma ve anonim kalma isteğiyle kendileri için tedavi aramayı tercih etmemektedirler. Bu nedenle, tedavi için önemli bir mesafe kat etmek zaman alıcı, maliyetli ve bazı durumlarda rahatsız edici olabilmektedir. Mümkün olduğunda onlara sıkıntı verecek durumları azaltmak veya nihayetinde azaltılamadığında etkili başa çıkma becerileri veya koruyucu stratejileri geliştirmek, zihinsel sağlığın korunması için çok önemlidir (Dattilio, 2015). Danışmanlıkta, danışmanın kendisi, temel mesleki araçtır; bu nedenle danışman diğeri için kendi benliğini korumalıdır. Yardım ve bakım alanlarında çalışan danışmanlar için önemli bir görev, kendilerini işlerine tam olarak verebilmeleri için kendilerini korumaları gerektiğidir (Skovholt, 2012).

Psikolojik danışmanların, alanyazında önerilen baş etme tekniklerine değinmeden önce, baş edebilmek için sahip olunması gereken birkaç özelliği tanıtmak konunun daha iyi anlaşılması için yerinde olacaktır: *Öz-şefkat, öz-yeterlik* ve *dayanıklılık*.

2.1.2.1.Öz-şefkat (self-compassion)[3]

Öz-şefkat; kişinin çektiği acılardan kaçınmayarak veya onlarla bağlantısını kesmeyerek acılarına dokunmasını ve bunlara açık olmasını, acılarını hafifletmesini ve onları iyileştirme arzusunu içerir (Neff, 2003). Öz-şefkat ayrıca kişinin kendi acısına, yetersizliklerine ve başarısızlıklarına yargılamayan bir anlayış sunmasını sağlar; böylece kişinin deneyimi daha büyük insan deneyiminin bir parçası olarak görülür. Öz-şefkat, başkaları için şefkat ve endişe duygularını geliştirme eğilimindedir. Öz-şefkat, kişinin kendi deneyimini ortak insan deneyimi ışığında görmeyi, ıstırap, başarısızlık ve yetersizliklerin insanlık durumunun bir parçası olduğunu ve herkesin - kendisi de dâhil - şefkate layık olduğunu kabul etmeyi gerektirir. Kendini daha az yargılamak; benlik saygısını arttırmak veya savunmak için kendisiyle başkaları arasında karşılaştırma yapılmasına gerek olmadığından, başkalarının daha az yargılanmasına da olanak sağlar (Neff, 2003).

Çok fazla öz-şefkata sahip olmanın kişide pasiflik oluşturma ihtimali bir korku yaratabilir; ancak kişide öz-şefkat duyguları gerçekten varsa bu durum yaşanmamalıdır. Öz-şefkat, kişinin ideal standartları karşılayamadığı için kendini sert bir şekilde eleştirmemesini gerektirse de, bu, başarısızlıkları fark etmemek veya düzeltmemek anlamına gelmez. Daha ziyade, en uygun işleyiş ve sağlık için gerekli eylemlerin yumuşaklık ve sabırla teşvik edildiği anlamına gelir. Dolayısıyla, öz-şefkat, benlikte gözlenen zayıflıklarla ilgili olarak pasiflik veya eylemsizlik anlamına gelmemelidir. Aksine, pasifliğe yol açması daha muhtemel olan öz-şefkat eksikliğidir (Neff, 2003).

Acı çekme veya kişisel başarısızlık deneyimleriyle karşı karşıya kaldığında, öz-şefkat üç temel bileşen içerir: (a) öz-nezaket (self-kindness) - sert yargı ve öz-eleştirme yerine kendine nezaket ve anlayış sahibi olma, (b) ortak paydaşım (common humanity)- kendi deneyimlerini ayrı görmek ve izole etmek yerine, daha büyük insan deneyiminin bir parçası olarak görmek ve (c) bilinçli farkındalık (mindfulness) - acı dolu düşüncelerini ve duygularını, onlarla aşırı özdeşleşmek yerine farkındalıkla bir dengede tutabilmek (Neff, 2003).

[3] Alanyazında *öz-anlayış, öz-duyarlık* gibi çeviriler de mevcuttur.

2.1.2.2.Dayanıklılık (resilience)

Psikolojik danışmanların, baş etme/öz-bakım süreçlerinde dayanıklılık oldukça önem arz etmektedir (Güler ve Ceyhan, 2019). Dayanıklılık terimi, genellikle olağanüstü durumlara uyum sağlayan, sıkıntı karşısında olumlu ve beklenmedik sonuçlar elde eden bireyleri tanımlamak için kullanılır. Araştırmacılar dayanıklılığın üç ilgili yönü üzerinde durmaktadır: İhtimalleri aşmak (yüksek riske maruz kalmasına rağmen başarılı olmak); baskı altında yetkinliğin sürdürülmesi (yüksek riske başarılı bir şekilde uyum sağlamak); travmadan kurtulmak (olumsuz yaşam olaylarına başarılı bir şekilde uyum sağlamak) (Fraser, Galinsky ve Richman, 1999).

Bir kişinin dayanıklı olduğu söyleyebilmek için kişinin riskli bir duruma maruz kalması ve daha sonra bu duruma başarılı bir şekilde yanıt vermesi gerekmektedir. Dayanıklılık, yüksek riske başarılı bir uyumsal yanıttır. Problem çözme, iletişim ve başa çıkma yeterliliklerinin yanı sıra planlı bir şekilde hareket etme kabiliyeti de dayanıklılığın temel unsurları olarak kabul edilir. Tutumlar (iyimser yargılar gibi), inançlar (geleneksel eylemlere bağlılık gibi) ve eğilimsel özellikler (yumuşak bir mizaç gibi) dayanıklı olmaya katkıda bulunur. Ancak bireysel niteliklerin etkisi bağlam içinde incelenmelidir. Çünkü dayanıklılığın bağlama bağlı olduğu (ailevi veya aile dışı kaynaklar) unutulmamalıdır. Özetle, dayanıklılık hem bireysel hem de çevresel faktörlere bağlıdır. Belirli çevresel koşullar altında dayanıklılık gösteren bir kişi, başka çevresel koşullarda aynı dayanıklılığı gösteremeyebilir (Fraser vd., 1999).

2.1.2.3.Öz-yeterlik (self-efficacy)[4]

Psikolojik danışmanlarda öz-yeterlik inancı, mesleki tükenmişlikleriyle ters ilişkisi olan değişkenlerden biridir (Camadan vd., 2017). Algılanan öz-yeterlik, insanların, yaşamlarındaki önemli olaylar üzerinde kendi etkilerinin olduğuna yönelik inançları ile ilgilidir. Bu temel inanç, motivasyonun, performans başarılarının ve duygusal iyi-oluşun temelidir. İnsanlar eylemleriyle istedikleri etkileri yaratabileceklerine inanmazlarsa, sorumluluklar üstlenmeleri veya zorluklar karşısında inatçı olabilmeleri için teşvik edilmeleri çok zor olur (Bandura, 2010).

[4] Alanyazında *öz-yetkinlik* olarak da çevrilmiştir.

2.1.2.4.Baş etme/öz-bakım teknikleri

Psikolojik danışmanların meslekte ve görüşmeler sürecinde yaşadıkları sıkıntılarla baş edebilmek için neler yapabileceklerine dair kaynaklar mevcuttur. Bu kaynakları bazı başlıklar altında toplamak mümkündür. Bu başlıklar O Halloran ve Linton'den (2000) esinlenilerek şu şekilde toparlanmıştır: Sosyal öz-bakım, duygusal öz-bakım, bilişsel öz-bakım, fiziksel öz-bakım, manevi öz-bakım ve mesleki öz-bakım. Bu öz-bakım alanlarının birbiriyle sürekli bağlantılı olduğunu, bir bakım alanına iyi gelen bir yöntemin diğer alana da iyi gelebileceğini, bu nedenle bakım alanlarının birbirinden net bir biçimde ayrılamayacağını da hatırlamak gerekmektedir.

2.1.2.4.1.Sosyal öz-bakım

Burada girişkenliğin ve özgüvenin arttırılmasıyla kişiler arası ilişkilerin gelişmesi, kişiler arası problemleri ve çatışmaları çözebilme (O Halloran ve Linton, 2000), kendini yenilemenin sağlanması (Norcross, 2000) söz konusudur. Bu bağlamda meslektaşlarla vakaları tartışmak, görüşmeler arasında meslektaşlarla konuşmak, sosyalleşmek, aile ve arkadaşlarla vakit geçirmek, seyahat etmek, hobiler edinmek, filmler izlemek, süpervizyon almak (Lawson ve Venart, 2005); kişisel terapi almak, grup terapilerine, akran süpervizyonlarına katılmak (Norcross, 2000) önemlidir. Danışmanlar bu gibi sosyal etkileşimleri ve özellikle meslektaşlardan gelen olumlu geribildirimleri, kendi olumlu niteliklerini ve becerilerini hatırlamak için kullanabilirler (Bradley, Whisenhunt, Adamson ve Kress, 2013; Skovholt, 2012). Bunların yanında, kişiler arası sınırları belirlemekten bahsedilmektedir. İstenen her şeye 'evet' denmemesi, kişinin zaman ve enerji tasarrufu bakımından önemli görülmektedir (Norcross, 2000; Weiss, 2004).

Psikolojik danışmanlıkta, sürekli kişiler arası ilişkiler ve dolayısıyla "ötekiyle ilişki" söz konusudur. Bu nedenle sosyal bakımı anlatırken, bu konudan biraz daha ayrıntılı bahsetmek; Levinas, Buber gibi isimleri anmak yerinde olacaktır.

Ötekiyle ilişki

Buber ve Levinas, koşulsuz sevgi ve koşulsuz paylaşımı vurgular. Kişi, sağlıklı bir hayat sürebilmek için diğerleriyle birliktelik yaşayabilir, onlarla bir olabilir; çünkü onlarla aynı ahenkte olmak kişiye iyi gelir. Danışana da terapide koşulsuz kabul ve sevgi ile yaklaşmak, onun acılarını hissetmek ve onun acılarının geçmesi için uğraşmak mümkündür. Bu; kar-zarar hesabı yapmadan, sadece ötekine olan sorumluluğunu bilip ona

yardımcı olmaya çalışmak için kurulan bir ilişkidir. Ötekine yardım ederken; kişi kendini de iyi hisseder. Ötekiyle kurulan iyi bir ilişki, kişinin (psikolojik danışmanın) kendisi için de iyileştiricidir (Sayar, 2014).

Levinas, ötekini hiçbir zaman tam olarak anlayamayacağımızı söyler. Ona göre ötekini tam olarak kendimize anlaşılır kılamayız. Bununla birlikte ötekine olan sorumluluk önemli ve önceliklidir. Ama yine de bu ilişkide bir şeyler görebileceğimizden bahseder. Bu nedenle öteki üzerindeki sorumluluklarımızın üzerinde durur. Ötekinin üstünlüğü ve ötekine karşı yapmamız gereken şeylere vurgu yapar. Kişinin, tek başına, öteki olmadan varlığını sürdürmediğini savunur. Levinas, ayrıca kişinin kendi benliğini terk ederek ötekini sevmesi kavramını getirmiştir. Ötekini bu şekilde koşulsuz sevmenin, kişinin kendi benliğini de doyuracağını ve bunun gerekliliğini belirtir. Bugün tüm sıkıntılar, kişilerin kendi sıkıntılarını ön plana almasından, ötekini görmemesinden, öteki için üzülmemesinden kaynaklanmaktadır. Öte yandan, ötekinin talepleri hep ön planda olmalıdır. Kişi ötekinin bu talepleriyle ne yapıyor, nasıl yaşıyor ve ötekinin ihtiyaçlarını nasıl karşılıyorsa, kendi benliği de buna göre inşa olmaktadır (Marcus, 2008).

Buber (2017), ötekiyle ilişkiyi *Ben-Sen* ve *ben-o*[5] ilişkileri üzerinden anlatır. Burada, yalnızca ideal ilişki olan Ben-Sen ilişkisine kısaca değinilecektir. Ben-Sen ilişkisinde, kişi bütün varoluşu ile oradadır ve bu, ruhların birbirine değdiği içten bir ilişkidir. Bizim istediğimizden bağımsız olarak kişi oradadır, yani öteki hep vardır. Bu ilişkide açılış cümleleri nettir; kişiler birbirlerini dinlerler; ne istediklerini, duygularını ve arzularını birbirleriyle paylaşırlar. Kişi Ben-Sen ilişkilerinde kendini o buluşmaya içtenlikle verir ve karşıdan gelenleri anlamaya hazırdır. Kendini bütün netliğiyle ifşa eder; aynı şekilde öteki de kendini ifşa edebilir. Bununla birlikte ötekinin zihinsel varlığı da yeterlidir; fiziksel olarak orada olmasına gerek yoktur. Ötekinin yardım çağrısını duyabilen kişi, buna mutlaka bir karşılık verecektir. Kişi, yalnızca ötekine karşı sorumluluk hissediyorsa gerçek bir diyalog (anlatmaya ve dinlemeye istekliliğin olduğu iletişim) kurulabilir. Kişinin ötekini (danışmanın danışanı) anlaması, dinlemesi ve yardımcı olmaya çalışması, bu yardımcı olma sorumluluğunu taşımasındandır (Buber, 2017).

Bunun tersine kişi, sosyal izolasyon içine girdikçe ve ötekilerle olan bağlarını kestikçe, artık onun duygu dünyasını zenginleştiren ve düzenleyen bir geribildirim alma şansı da azalır. Kendiyle ilgili tüm kararları ve kendiyle ilgili boşlukları gene kendiyle

[5] Ben-Sen'de baş harflerin büyük yazılıp, ben-o'da baş harflerin küçük yazılması kasıtlıdır.

düzenlemeye, kendi bakış açısıyla kendini tamamlamaya çalışır. Bu durum narsistik oluşumun temellerini atar. Ama aslında kişinin mutluluğa, huzura erişebilmesi için ötekiyle bağlarının farkında olması ve bu bağları işlevsel hale getirmesi gerekir. Çünkü kendi ile ilgili tüm değerlendirmeleri yine kendisi yapan kişi, ötekilerle ilgili objektif yargılarda bulunamaz; kendisi iyi diyorsa iyi, kötü diyorsa kötüdür. Öteki ile bağları kopan ve bunun neticesinde ötekinin geribildirimlerini alamayan kişi, sadece diğerlerine karşı objektifliğini yitirme tehlikesiyle karşı karşıya kalmaz, ayrıca kendi duygularını da anlamlandırmakta eksik kalır ve neler hissettiğini betimlemekte zorlanır (Sayar, 2014).

2.1.2.4.2.Duygusal öz-bakım

Duygusal bakım için öfkeyle, hayal kırıklığı ile baş edebilmek, öz-saygıyı arttırmak (O Halloran ve Linton, 2000); hüsnükuruntu ve kendini suçlamayı bırakmak (Norcross, 2000) önemlidir. Bunun için müzik, dans, görsel sanatlar, hayat kurma, drama veya mizah kullanma gibi yaratıcı yollar önerilmektedir (O Halloran ve Linton, 2000).

Duygusal bakım için önerilen bir başka yol ise günlük tutmak veya sadece bir şeyler yazmaktır. Psikolojik danışmanlar bunun için bir defter edinebilirler. Daha sonra mevcut duygusal durumlarını ifade etmek için farklı ortamlar seçerler. Ortam örnekleri arasında alıntılardan, müzik sözlerinden, fotoğraflardan, şiirlerden, dergilerden veya gazetelerden kırpmalara yer verirler. Danışmanlar, kendileriyle yankılanan ve mevcut düşünce ve duygularını yansıtan herhangi bir kaynak veya öğeyi seçebilirler. Benzer şekilde, danışmanlar boyama, eskiz veya yazma gibi farklı yöntemler kullanabilirler. Günlük tutarken çoklu kaynakların duygusal ifade yöntemi olarak kullanılmasının teşvik edilmesi, danışmanı etkinlik üzerinde kontrol sahibi olarak güçlendirir. Sonuç olarak, danışmanlar sürece daha fazla dâhil olabilir, böylece mevcut duygularını daha fazla keşfedebilir ve kendi iyilik hallerini değerlendirebilirler (Bradley, Whisenhunt, Adamson ve Kress, 2013). Olumlu anıları, notları, övgüleri veya başarıları korumanın ve sürdürmenin bir yolu olarak da yazma yöntemi kullanılabilir. Yazmak, acı verici duyguları ifade etmenin, doğrulamanın ve dışsallaştırmanın da bir yoludur (Coaston, 2017).

Danışmanların, danışanlarına enerji vermeleri için kendilerinin de bol miktarda enerjiye ihtiyaçları vardır. Bu nedenle pozitif enerji kaynaklarını geliştirmeleri gerekir. Uzun süre danışmanlık yapan bir kişi, sürekli adrenalinle sağlıklı ve canlı bir biçimde yaşayamaz. Amaç, danışanların hayatlarında yaşadıklarının tam tersini sağlamaktır; yani, artan umutsuzluk, akut üzüntüler, sıkılganlık, uyuşukluk, artan ilgisizlik, artan öfke, utanç,

bencillik ve daha fazlasına pozitif enerji kaynakları ile karşılık vermektir. (Skovholt, 2012).

Bir danışman, duygusal bakım için hayatına mutlaka eğlence ve mutluluğu dâhil etmelidir. Bunun için birçok seçenek mevcuttur, ama herkes için eğlence ve mutluluğun yolu farklı olabilir. Film izlemek, konsere gitmek, spor yapmak, bilgisayar oyunları popüler seçeneklerdendir. Arkadaş ortamlarında fıkralar anlatmak, çizgi roman okumak, bahçe işleri diğer örnekler olabilir (Skovholt, 2012).

Danışmanlar, danışanlarıyla olan görüşmelerinde bir empati dengesi kurmaya çalışmalıdırlar. Çok az empati, bu mesleklerin temeli olan insana bakımı ortadan kaldırır. Diğer taraftan, çok fazla empati, danışmanın kendini kaybetmesine neden olur ve bu da mesleki ve kişisel etkinliği azaltabilir (Skovholt, 2012). Bu dengeyi sağlayabilmek için Scheff (1981) tarafından ortaya atılan "duygulanım mesafesi" teorisini tartışmak faydalı olacaktır.

Duygulanım mesafesi

Duygulanım mesafesi[6] (distancing emotion) Scheff (1981) tarafından ortaya atılan bir teoridir ve Scheff bu teorisini tiyatro ve drama oyunları üzerinden açıklamayı uygun görmüştür. Tiyatro oyunlarında, seyirciyi rol almak (role-taking) ve mesafelendirmek (distancing) arasında bir yerlere oturtmak gerektiğini söyler. Seyircinin, hem oyunda rol alarak oyuncuların hissettiklerini hissedebilmesi; hem de bu duygularla arasına uygun bir mesafe koyarak içinde çok fazla boğulmaması gerekir. Buna estetik (optimal) mesafe denir (Scheff, 2007). Estetik mesafeye sahip dramalarda, seyirci duyguları deneyimlemekte, ancak onlar tarafından boğulmamaktadır. Seyirci, tiyatroda olduğu ve dramatik eylemin kendilerinde gerçekleşmediği konusunda farkındalığa sahiptir. Seyirci, büyük karakterlerle özdeşleşir ve duygularına katılır; ama aynı zamanda uzak durur ve gözlemci olarak hareket eder. Estetik mesafeli dramalarda, bastırılmış duygu yeniden uyarılır; ancak seyirci buna boğulmaz. Üyeler hem katılımcı hem de gözlemci olduklarından, bastırılmış hissi gerçekten deneyimleyebilir ve boşaltabilirler. Bu şekilde "dayanılmaz acı nasıl

[6] "Good, B. J. (2012) Kültür ve psikoterapi: Kültürler arası araştırmaların psikoterapi uygulamaları açısından önemi. K. Sayar (Ed.), *Kültür ve ruh sağlığı: Küreselleşme koşullarında kültürel psikiyatri* kitabı içinde (s. 33-55). İstanbul: Metis Yayınları" kaynağında "distancing emotion" kavramı, "duygulanım mesafesi" olarak çevrilmiştir.

karşılanabilir?" sorusu da "aynı anda hem hissedildiğinde hem de gözlemlendiğinde" şeklinde bir yanıt bulabilir (Scheff, 1981).

Aynı şekilde, kişiyle üzüntüsü arasında da bir mesafe vardır. Çok fazla mesafe varsa, kişi duygularına yabancı hale gelmiş demektir; bu bir sorundur. Kişiyle üzüntüsü arasında çok az mesafe varsa, o zaman da kişi bu duyguları içinde boğulabilir. Eğer duygulanım az ise (duygularla arada fazla mesafe varsa), psikoterapide kişinin duygularını boşaltması ve duyguya yaklaşması sağlanmaya çalışılır. Diğer yandan, duygulanım çok fazla ise (duygularla arada çok az mesafe varsa), kişinin estetik mesafeye varması için uğraşılır. Estetik mesafe, hem acıyı yaşayabilmek hem de bu acıların altında ezilmemek demektir (Scheff, 2007).

İnsanlar; tiyatro oyunlarında olduğu gibi, başka bir kişinin veya kişilerin bakış açısını hayal edebilirler. Bu imgelem her zaman doğru olmayabilir, ancak yine de gereklidir. Hatalı olsa bile, bu şekilde bir imgelemle başkasının hayatında *rol alma*, kişileri kendilerinin dışına çıkarmak için gereklidir. İnsanlar rol almayı çocukluktan öğrenirler. İnsanlar bu durumda en az dört farklı kanalda bir çok işlem yapabilirler: Diğerinin yorumunu dinlemek, anlamını konuşmacının bakış açısından hayal etmek, kendi bakış açısından hayal etmek ve buna bir cevap oluşturmak (Scheff, 2015).

Duygulanım mesafesini, psikolojik danışmanların, görüşmeler sırasında kendilerini koruma yöntemlerinden biri olarak ele almak mümkündür. Psikolojik danışman, bir yandan *rol alarak*, hayata danışmanın baktığı yerden bakmaya çalışacak ve onun hissettiklerini hissedecek; bir yandan da izleyici konumunda olduğunun farkında olup *duygulanım mesafesini* koruyabilecek beceriye sahip olmalıdır.

2.1.2.4.3.Bilişsel öz-bakım

Yaratıcı bilişsel süreçler, bilişsel zorluklarla baş etmeye yardımcı olur. İstenilen hayatla ilgili imgelem kurma veya meditasyon yapma, bu sürece yardımcı olabilir (O Halloran ve Linton, 2000). Bu noktada, kendini gözlemlemek, öz-farkındalığa sahip olmak, kendi stres düzeyini bilmek önemlidir (Norcross, 2000). Kişisel farkındalığın artırılması, profesyonel durgunluğun önlenmesi için de aynı derecede yararlıdır ve bu gibi insana dokunmayı gerektiren mesleklerde güçlü bir şekilde vurgulanan bir değerdir. İç gözlem, kişisel farkındalığın geliştirilmesi, kişisel olgunluğun ve mesleki etkinliğin artırılması için sıklıkla belirtilen bir yöntemdir (Skovholt vd., 2001). Bunun için

farkındalık kazanma alıştırmaları yapılabilir. Örneğin farkındalıkla yemek yeme, bulaşık yıkarken duyusal farkındalığı koruma veya farkındalıkla yürüme gibi egzersizler, kısa ve günlük öz-bakım fırsatları arayanlar için yararlı olabilir. Bunun yanında bilişsel yapılanma için nefes ve gevşeme egzersizleri de uygulanabilir (Norcross, 2000).

2.1.2.4.4.Fiziksel öz-bakım

Birçok kişisel bakım planı, beslenme değişiklikleri yapmayı ve fiziksel aktiviteyi arttırmayı içeren fiziksel kişisel bakım üzerinde durmaktadır. Fiziksel bakım ihtiyaçları konusunda kişisel farkındalığı arttırmak önemlidir (Coaston, 2017). Örneğin, kişi uykusuzluk ve somatik rahatsızlıkları olduğunu kendi fark edebilmelidir. Bunlarla baş etmek için sağlıklı beslenme, kendi kendine hipnoz, gevşeme/nefes egzersizleri yapılabilir (O Halloran ve Linton, 2000). Skovholt (2012), pozitif enerjinin kaynağı olarak da fiziksel sağlığına dikkat etmenin önemini vurgular. Bunun için iyi uyku, spor, sağlıklı beslenme, aşık olmak, meditasyon yapma gibi durumların üzerinde durur.

2.1.2.4.5.Manevi öz-bakım

Gündelik yaşam olaylarında anlam bulmak ve bazı manevi konuların güçlenmesi (sadakat, affetmek, aşk, sabır, eğlence, gevşeme, öz-kabul vb.) bir danışmanın manevi bakımı için önemli görülmektedir (Lawson ve Venart, 2005; O Halloran ve Linpton, 2000). Manevi bir öz-bakım uygulaması, bir danışman için kişisel veya mesleki acıdan boğulduğu zaman sığınak sunabilecek bir iç sığınak oluşturabilir. Bunun için, bir danışman, yaşamının anlamı ve neden yaşadığı ile ilgili bir liste oluşturabilir (yani, kişisel olarak değerli, dini ve manevi fikirlerle tutarlı değerlerin bir listesi). Örneğin birçok insan için dua, daha yüksek bir güçle bağlantı kurmak için güçlü bir uygulama olabilir. Dua, çeşitli manevi geleneklerin ayrılmaz bir parçasıdır ve iyilik halindeki çeşitli iyileştirmelerle ilişkilendirilmiştir (Coaston, 2017). Ayrıca sıkıntılı durumlarda dua etmenin, psikolojik iyi oluş ve zorluklarla mücadelede faydalı olduğu da belirtilmiştir (Tekke ve Watson, 2017). Bunlara ek olarak yeryüzüyle veya doğa ile bağlantı kurmak da bir manevi öz-bakım uygulaması olabilir (Coaston, 2017).

Din ve maneviyatın insanların iyilik hali için gerekliliğini, Türkiye'deki alan uzmanları da son yıllarda yoğun olarak çalışmaya başlamıştır. Örneğin; hayatın anlamını aramak, aşk, sevgi, merhamet, ölüm, kayıp yaşamak, fark edilmek istemek, sevilmek istemek gibi varoluşsal meselelere, Allah'la temas, Allah'ı tanımak, Allah'a iman, Allah'a

teslimiyet ve tevekkül ile çözüm bulmaya çalışılmıştır (Ulusoy, 2013; 2018). Göka (2014) anlamsızlık sorununu tartışmıştır. Anlamlı bir hayatın, sorumluluk ve ödevlerin bilincinde olmak ve ahlaklı olmak, yani yasalara uymakla elde edilebileceğini söylemektedir. Maneviyatın, mücadele ve teslimiyeti bir arada tuttuğunu; mücadelenin hayatta sürekli bir anlam mücadelesi aramak ve teslimiyetin ise şükür ile sağlanabileceğini savunmaktadır. Öz olarak, hayatın Allah'a inanmakta anlam bulacağını vurgulamaktadır. Merter (2014) de şükür konusuna değinenlerdendir. Şükretmeyi; şükredeceğimiz nesnenin/kişinin/durumun içindeki ışığı (nuru) keşfetmek ve ardından şükrettiğimiz bu ilgili nesnenin/kişinin/durumun ilk kaynağı (Yaratan) ile bağlantı kurmak olarak açıklamaktadır. Şükreden kişinin de bu şekilde iyi olma halinin (kurtuluşunun) sağlanacağından bahsetmektedir.

Aşkınlık, hayatın anlam ve amacı, bağlantılılık gibi konuları içine alan maneviyat; bir başa çıkma faktörü olarak, ruh sağlığı için önem arz etmektedir (Kasapoğlu, 2017). Bu nedenle maneviyatın, iyilik hali ve öz-bakımdaki yerini vurgularken, danışmanlıktaki yerine de değinmek faydalı olacaktır. Geleneksel danışmanlık uygulamalarının, maneviyat sahibi danışanların ihtiyaçlarını karşılama konularında yetersiz olduğu belirtilmektedir. Davranışçılık veya Bilişsel Davranışçı Terapi (BDT) gibi pozitivist indirgemeci kuramlarda, danışanların anlam arayışı ile ilgili uygulamalar ve anlayışlar eksik kalmaktadır. Pozitivizm ve determinizmden uzak, kadim insan anlayışlarında, postmodern psikoloji yaklaşımlarında ve varoluşçuluk gibi akımlarda, insanın anlam arayışı ve insanın aşkın gelişim ihtiyacının engellenmesi ile ortaya çıkan sorunlar tartışılmaktadır. Bu nedenle oldukça değerlidirler. İndirgemeci, tanı koyan ve danışanın davranışlarını belli bir kategori altında inceleyen bir terapisttense, manevi yönelimli bir yaklaşıma sahip bir terapistin danışanın ihtiyaçlarını daha iyi karşılayabileceği düşünülmektedir (Ekşi, Kaya ve Çiftçi, 2016). Egan (2011), dünyadaki çoğu insanın dindarlığa yönelimli olduğu gerçeğini vurgulayarak, genellikle tartıştıkları konuların dini, manevi bir anlamı olduğunu belirtmektedir. Bu nedenle, maneviyatı danışmanlığa katmanın, danışanlar için yararlı olabileceğini savunmaktadır.

Danışmanlık alanında, maneviyat ve dinin yeri son yıllarda önem kazanmaya başlamıştır (Gladding, 2015). Dini ve manevi deneyimler, kişilerin maneviyat sahibi olması veya buna ilişkin ritülleri gerçekleştirmesi üzerine araştırmalar yapılmaktadır. Maneviyat; kişilerin stresli durumlarla baş edebilmesi için önemli bir kaynaktır (Ekşi vd.,

2016) ve giderek artan önemiyle danışmanlık süreçlerini etkileyen ve bir başa çıkma stratejisi olarak kullanılabilen bir unsur olarak kabul edilmeye başlanmıştır (Gladding, 2015). İnsanların başlarına, onlara sıkıntı, üzüntü veren olaylar geldiğinde genellikle baş etme mekanizmaları zarar görür. Bu gibi durumlarda maneviyat veya din sahibi olmak kişi için önemli bir destek kaynağıdır. Psikolojik müdahalelerle birlikte, maneviyat ve dinin de bir kaynak olarak görülüp, terapide ele alınması önemidir (Shafranske ve Sperry, 2007).

2.1.2.4.6.Mesleki öz-bakım

Weiss (2004) danışmanın mesleki stresi beş alanda tanımlar: İşle ilgili problemler, danışan ile ilgili konular, danışmanın kişisel zorlukları (örneğin, sürekli fedakarlık yapma), ortamla ilgili stresler (örneğin, aşırı iş yükü) ve değerlendirmeyle ilgili sorunlar (örneğin, danışanla olan süreci değerlendirme güçlüğü). Norcross (2000), psikoterapörik uygulamaların tehlikelerinin farkına varmak gerektiğini belirtir. Bu durum herkeste farklı seyredebilir. Her danışmanın veya psikoterapistin bir baskı altında hissettiğini bilmek süreçle baş etmek için faydalı olabilir. Bu tehlikeli etkileri öncelikle kabul etmek gerekir (Norcross, 2000).

Baş etme tekniklerinden biri danışmanın, kendini canlı tutmak için sık sık istediği hayat üzerine imgelem kurmasıdır. Nasıl bir hayat istediğiyle ilgili kurulan imgelemlerin nasıl gerçekleşeceği de bir sonraki adımdır. Danışman, işinden memnun mu, işini severek mi yapıyor? Bu soruların cevabı danışmanın işine verdiği anlamı da doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle danışman kendine şu soruyu sormalıdır: Para sorunum olmasa, paranın hep var olacağı garantisi olsa, yine de bu işte çalışır mıydım? Para sorun olmasaydı hayatımdan neleri çıkarırdım veya hayatıma neleri dâhil ederdim? Danışman, bu gibi sorularla, istediği hayatı yaşamasına engel olan şeyleri keşfedebilir. Danışmanın, kendisini bir danışan olarak düşünüp, kendisi gibi bir danışan geldiğinde ona neler tavsiye edeceğini düşünmesi de bunları keşfetmek için bir diğer yoldur (Weiss, 2004).

Meslekte yenilenme sağlamak ve her zaman canlı kalmak için "çeşitlendirme" yöntemi önerilmektedir. Örneğin, danışman farklı sorunlarla, farklı bozukluklarla ve ya farklı etnik kökenlilerle çalışarak kendisinde yenilenme sağlayabilir (Norcross, 2000). Çeşitlendirme için diğer yollar, çalışma saatlerini, günlük hayatta yapılan aktiviteleri, işte yapılan şeyleri sürekli değiştirerek kendini deşarj etmek (Weiss, 2004), müdahale tekniklerini değiştirmek (Bradley vd., 2013) olarak sıralanabilir.

İş yerinde keyifli bir ortamın olması mesleki bakım için oldukça önemli görülen unsurlardan biridir. Norcross (2000) ve Weiss (2004), çalışma ortamını danışmanın kendini iyi ifade edebilecek ve kendine uyacak şekilde değiştirmesi gerektiğini söylemektedir. İyi bir çalışma ortamı, danışmanın potansiyelini gerçekleştirmesine yardımcı olur. Keyifli bir çalışma ortamı; eğlenceli ve iş arkadaşları tarafından destekleyici olan, kişiler arası saygı ve güvenin söz konusu olduğu, mesleki gelişimin desteklendiği, seçimler yapma ve kontrol etme şansının olduğu (örneğin, görüşme yükünü ayarlamak, Lawson ve Venart, 2005), iyi çalışmanın fark edilip ödüllendirildiği, danışman tarafından anlam verilen bir yer olarak tanımlanmaktadır (Skovholt, 2012). Danışmanlar, kurum tarafından kendi ihtiyaçlarının karşılanmasını beklemek yerine, bu mesleki atmosferi yaratmada aktif bir duruş sergilemelidirler (Skovholt vd., 2001).

Danışmanın, kendi performansı hakkında yeni bilgilere ve geri bildirimlere açık olması, mesleki bakım ve mesleki başarı için vazgeçilmezdir. Danışandaki değişimler, süpervizörler, meslektaşlar veya diğer insanlar tarafından onaylanmak, bir danışmanın mesleki işleyişi bakımından kritik öneme sahiptir (Skovholt vd., 2001). Bunun için danışman ayrıca danışanındaki her bir küçük olumlu değişimi, danışanda iyileşmeye yönelik her bir küçük adımı not edebilir. Danışman, görüşme süreçlerindeki bu küçük değişimleri küçümsemeyip, her biri için kendiyle gurur duymalıdır (Bradley vd., 2013).

Yapılan işten doyum almak, işte yaratıcı olmak, yapılan tercihleri ve hedefleri tartışmak süreçle baş edebilmek için temel taşlardandır (O Halloran ve Linton, 2000). Norcross (2000), yapılan işe anlam ve değer verildiğinde, bunun özel hayatta da tatmin sağlayacağını belirtmektedir. Skovholt (2012) da, yapılan işin mutluluğu ve anlamı üzerine vurgu yapar. Yardım mesleklerindeki çalışmaların, genellikle çok zor olsa da, aynı zamanda bir neşe ve anlam kaynağı olması gerektiğinden bahseder. Danışman olmak, kişiye yaşamdaki dramatik olaylar, yapılan seçimler, acılar, elde edilen zaferler, artık zamanı dolmuş umutlar, karmaşıklık içinde yaşamak zorunda olanlar ve daha fazlası hakkında yakından bir fikir verir. Corey (2008), bu konuda danışmanların bireysel terapi ile kendilerini incelemelerinin kişisel farkındalık düzeyini arttıracağını söyler. Danışmanın, kendi değerlerini, ihtiyaçlarını, davranış ve deneyimlerini incelemesi, danışanlarına yardım etmekten elde edeceği kazanca da açıklık getirir. Kendine odaklanma ve kendi üzerine çalışma, meslekteki çabalarından dolayı alacakları doyum konusunda danışmanlara yardımcı olur.

Mesleği seçme ve irade

Danışmanların, mesleklerini severek yapması, kendilerini başka bir yerde görememesi, kendilerini işlerine adamaları, zaman zaman yaptıkları bu seçimi sorguluyor olsalar da yine devam etmeleri; hem kendi iyilik halleri hem de danışanlarıyla olan sürecin işlevselliği açısından önemlidir. Kierkegaard (2015) bunu bir konuya *iman etmek* olarak tanımlar ki bu tanıma mesleki bakım altında değinmek oldukça yerinde olacaktır. Kierkegaard; yaptığımız işe kendimizi adamamız gerektiğini, bir şeylerin bizi bu işe çekmesi gerektiğini söyler. Bir işin imanla yapılmadığı takdirde, o işin devam edemeyeceğini vurgular. İman, sonuca hükmetmeyerek, şüpheyle ve belirsizlikle hareket edebilmek demektir. Buradan yola çıkarak, danışmanların mesleklerine anlam yüklemelerinin ve o işi severek, kendilerini adayarak yapmalarının mesleki öz-bakım için gerekli olduğu söylenebilir.

Kişi içinde yaşadığı toplumu, bulunduğu çevresel koşulları, doğduğu yeri, genetik özelliklerini vb. değiştirme şansına sahip olmasa da iradesi ile dünyayı bile değiştirecek birçok şeyi yapabilir, birçok şeyin üstesinden gelebilir, kendi anlam dünyasını zenginleştirebilir (Göka, 2014). May (2017), içinde anlam olan şey arzudur, der. Arzunun içinde anlam olması gerekir. Buradan amaçlılık konusuna giriş yapar. *Amaçlılığı,* deneyime anlam veren bir yapı olarak tanımlar. Bu, insanın amaçlı olabilme kabiliyetidir. Ayrıca her anlamın içinde de bir kararlılık yattığından bahseder. Anlam amaçlı olmadığında bir değeri yoktur. Her bir bilinçli eylem bir şeye doğru yönelir. Bilinçli eylem; insanın bir şeye doğru yönelmesi ve dönmesidir, istenilen şeye doğru bir hareket içerir. Kişi öncelikle iç görü ile arzularının kendine ait olduğunun farkında olmalıdır. Bu arzuların kendisine ait olduğunu kabul ve fark ederse, onlarla neler yapabileceğini de görebilir. Farkındalıkla girişilen amaçlar için May, *iradeyi* söz konusu eder. İrade, amaçlı hareketlerin kendini ortaya koyma halidir. Bu şekilde May, Viktorya döneminde olduğu gibi, arzuyu irade ile bastırılması gereken bir şey olarak ele almaz; aksine irade ile arzunun bilinç düzeyine vararak ortaya çıkabileceğini savunur. Göka (2014) da, arzu, irade ve anlamın birbirlerinden ayrılamayacağını belirtir. İnsan, doğası gereği arzular; arzulamadan yapamaz. Geleceğini arzu ile hedeflemeye ve belirlemeye çalışır. Arzuya uygun bir şekil verecek ve onu dizginleyip ortaya çıkaracak şey ise iradedir (Göka, 2014). May (2017) iradenin ardından sorumluluk ve karar vermeye vurgu yapar. Bu ikisini iradeden ayırır. Sorumluluğu daha çok karşılık vermek ve karşılıklı olmak olarak ele alır. Özet olarak, arzu ile güçlenen, canlanan hedefler, irade ile ortaya koyulur. Ardından karar verme ile var

olurlar; yani onlar için bir hareket sahası yaratılır. Sonuçta, verilen kararların sorumluluğunu alabilme yetisi söz konusu olur (May, 2017). Sorumluluklarının bilincinde olan ve seçimlerinin kendi sorumluluğunda olduğunu bilen kişi, değişime ve değişmek için kendi gücüne de inanır. Bu kişinin değişim için inanç ve umudu vardır. Arzularını iradesinin yönlendirmesiyle değişmeye aracı kılabilir. Çünkü her zaman yapılabilecek bir şeyler vardır. İrade ile çabalayarak, kişi değişime adım atabilir. Hayat sıkıntılarla doludur, ancak kişi iradesi ile anlam ve amaç dünyasını değiştirebilir. Kişi, talepleri ve hayatın gerçeği, ayrıca zorunlulukları ve özgürlük alanı arasındaki uyumu irade ile yakalamaya çalışır. İrade, kişiye eylemlerinin sorumluluğunu taşımasını hatırlatır; böylelikle kişinin sorumluluklarından kaçma girişimini engeller (Göka, 2014).

Tillich (2019), amaçlılığı *canlılık* ve cesarete bağlayarak açıklar. Canlılığın amaçlılık kadar büyük olduğunu ve birbirlerinden ayrı olmadıklarını söyler. Tillich'e göre kişi canlılığıyla kendinden öte şeyler yaratma gücüne sahiptir ve bu güç de yalnızca insanlarda bulunur, çünkü amaçlılık insanlarda olan bir yetidir. Amaçlılık ve canlılıkla kişi bir şeyler üretebilir ve bir şeyler ortaya koyabilir, bu nedenle bu canlılık ve amaçlılık kişinin harekete geçme (olmak) cesaretinin düzeyini de gösterir. Bunun yanında Nietsche (2018); kendi değerlerimizle yaşamamız gerektiğini savunur. Bunu da toplumun isteklerinden özgürleşerek ve kendi isteklerimizin farkında olarak yapabileceğimizi söyler. Her zaman seçmek ve buna bağlı olarak uyanık kalmak zorunda olduğumuzun farkında olmamız gerektiğini belirtir. Göka (2014) bu konuda, neyin bizim amacımız neyin gerçekten olmadığının önemini vurgular. Neye anlam verdiğimiz bu noktada önemlidir. Amacımız vardır (örneğin psikolojik danışman olacağız), ama bu başkalarının amacı olabilir ve bu şekilde ona anlam katamayız. Kişi, amacının farkındadır, ama amaçlılık bilinç düzeyine çıkmamış amaçları ve yönelmeleri de kapsar. Kişi her bilinçli anında, bir amaçlılık halindedir; yani bir şeylere yönelir. Farkında olduğu ve olmadığı eylemlerde ve yönelmelerde bulunur. Bu durumların hepsini kapsar ve bu, insan olmanın da bir getirisidir (Göka, 2014).

Topçu (2017) ise iradenin inanç ile birlikte gittiğini savunmaktadır. İrade, düşünme hareketinin kaynağındadır. Hareket ile varlık açığa çıkmış olur. Bu hareket, kanaat olarak kişiye ilham olur. Bu kanaatler, akıl yürütmeyle ulaşılamayacak bir alandadır. Hepsi (tüm bakış açısı, kanaatleri vb.) o kişinin şahsına aittir ve benliğindedir. Kişinin iradesi doğru bir şekilde iyiliğe yönelmişse, zaten kişi gerçekliğe kavuşur. İrade iyi kullanılmazsa ve kişi

sadece zekâsıyla ve aklıyla yaşayacağını iddia ederse, bu şekilde edindiği her bilgi, attığı her adım, soyut dünyayı ancak birazcık açıklayabilecektir. Gerçekliği anlamak sadece akılla olmaz, inanç ve doğru yolda kullanılan irade gereklidir. Her gerçeklik kişinin vicdanından doğar ve kişinin vicdanı iradesine bağlıdır. Bu bir istemedir. Kişi, inandığı şeye inanmaya mecbur değildir, aksine inanmak istediği için inanır; burada irade devreye girer. İnanç ve duygular bu şekilde iradeye dayandırılır (Topçu, 2017).

Özetle; iradenin, arzunun, anlam arayışı ve anlamlılığın, seçim yapmanın ve bu seçimlerin sorumluluğunu üstlenmenin önemi ve insan hayatındaki yeri açıklanmaya çalışılmıştır. Tüm bu açıklamalara göre, bir psikolojik danışmanın mesleğini kendi iradesiyle seçmiş olması, bu seçiminin arkasında durması, mesleğini severek yapması ve mesleğine kendini adaması, danışmanın süreçteki mesleki sorunlarla baş etmesi için oldukça önem arz etmektedir.

2.1.3.Baş etmede kültürel faktörler

Konuyla ilgili birçok araştırma ve kavram incelendikten sonra, son olarak baş etme süreçlerinde kültürel faktörlerin yerini tartışmak faydalı olacaktır. Kültürel faktörlerin öneminin kavranması için, kısaca pozitivizm, objektiflik, yapılandırmacılık gibi kavramlardan bahsedilecektir.

Danışmanın ve danışanın bildiği şey, kendilerinden ayrı objektif bir gerçekliktir ve bu pozitivist varsayımdır. Bir diğer varsayım yapılandırmacılıktır. Yapılandırmacılık, danışmanların ve danışanların, sosyal etkileşimlerle gerçekliklerini yarattığını savunur. Pozitivizm gibi tek objektif bir gerçeklik olduğunu varsaymaz. Yapılandırmacılık, çoklu, göreli bir gerçekliğe bağlıdır (Egan, 2011).

Yapılandırmacılık, ontolojik ve epistemolojik bir zeminle, genel olarak bilginin, toplumsal olarak göreli olduğunu ve bireyler tarafından yapılandırıldığını savunur. Buna göre, dışardan bireylere gelmiş bir gerçeklik yoktur; bu gerçekliği bireyler oluşturur. Gerçekler, keşfedilemez; oluşturulurlar. Gerçeklikle alakalı bilgiler; çevre hakkındaki fikirler ve çevreyle ilgili deneyimlerin etkileşime girmesiyle oluşturulmaktadır. Yapılandırmacılığı savunan filozoflar, kültürden, dilden ve özneden bağımsız, objektif bir gerçekliğin olamayacağını savunurlar. Bu nedenle objektif bilgiyi savunan pozitivizmi yanlış bulurlar. Bilgi, bireylerin, kültüre bağlı öznel yaşantılarına, önyargılarına, beklentilerine dayanır. Bu nedenle pozitivizmin savunduğu objektif bilgiden söz etmek

yersizdir. Buna bağlı olarak, evrensel bir bilgiden ve evrensel değerlerden de söz edilemez, hepsi içinde bulunduğu çevresel faktörlerle ilişkilidir ve kültüreldir. Evrensel bir bilgi diye bir şey söz konusu olmadığı için, yaşadığımız dünyayı anlamak için yerel ve kültürel olan, sınırlı ifadelerle yetinmek zorunda kalırız (Aydın, 2006). Başka bir deyişle bilim insanlarının sınırlı duyu ve yöntemlerinin ötesinde bir gerçeklik keşfetmek olanaksızdır. Bilim, hiçbir zaman insan düşüncesini tamamını yansıtamaz. Her bir bilimsel araştırma gerçekliğe katkı sağlıyor olsa da, gerçekliğin tamamını yansıtan kesin bilgi olarak kabul edilemez. Bunu kabul etmek, bilimi dogmatik bir yapıya sokar (Özakpınar, 2017).

Burada Popper'ın (2018) bilimsel objektifliği ele alışından söz edebiliriz. Popper'a göre özel önermelerden evrensel önermelere yani kuramlara gidebilmek diye bir şey söz konusu olamaz. Popper, bilimsel önermeleri, yalnızca, doğrulanabilir (savunulabilir) olarak ele almaz. Öte yandan, bu önermeleri sınanabilir olarak kabul eder. Bu önermelerin, intersubjektif (öznelerarası) sınanabilir olması gerekmektedir (Popper, 2018). İnsanların kurdukları karmaşık ilişkiler, sergiledikleri inançlar, düşünce sistemleri insanların bir etki-tepkiden ibaret olmadığını göstermektedir. Bu nedenle, insanı zihin süreçlerinden, seçme yetisinden bağımsız olarak incelemek objektiflik değildir. İnsan, ahlak ve vicdan problemi taşıyan tek canlıdır (Özakpınar, 2017). Özakpınar (2017) bilimde objektifliği, bilim insanlarının kendi duygu ve düşüncelerini, genel bir muhakeme ve varsayıma göre varılan sonuçların ötesine geçirmemek olarak tanımlamaktadır. Bu demek oluyor ki objektiflik; incelenemiyor diye bir takım olguları geri planda bırakmak demek değil, bu olguları incelemek için yeni yöntemler ortaya çıkarmak demektir.

Dünyanın birçok yerinde, psikolojik değerlendirme Batı ülkelerinden ithal edilmiştir (Cheung, 2000). Temeli batılı ülkeler olan Klasik psikoterapide de "doğru" tek kabul edilmiştir. Terapist otorite; danışan ise terapiye direnç gösteren ve gerçekliği kabul etmeyen, gerçekliği saptıran kişi olarak görülmüştür. Postmodernist psikoterapide ise doğruluk görecelidir (Sayar, 2012). Bu görecelilik göz önünde bulundurulduğunda, batılı kaynaklara göre geliştirilen terapi yöntemlerinin doğuda tamamıyla işe yaraması söz konusu olamaz (Erdur-Baker, 2007). Geleneksel kuramlar, her danışana uymayabilir ve her danışanda bu kuramları uygulamak işlevsel olmayabilir. Buna göre, danışanın değerlerine, kültürüne, dinine uygun müdahale yöntemleri kullanılmalıdır (Corey, 2008).

Batı psikoterapisinde, birey kavramı ve bireyciliğe verilen değer söz konusudur. İki tip bireycilik tanımlanmıştır: Dışavurumcu ve faydacı. Dışavurumcu bireycilik, kendi coşkulu

yaşamlarını, kendine özgü değerleri, açıkça ifade edebilmek demektir. Bu kişiler, kendi kişiliklerini olduğu gibi ortaya koyabilmektedirler. Faydacı bireycilikte, kişi daha çok güç ve maddi zenginlik elde etmek için uğraşır (Kirmayer, 2012). Batıda kendi başına idare etmek ve kendi başına yetebilmeğe oldukça fazla vurgu yapılır (Sayar, 2014).

Kendini tanıma, kendini gerçekleştirme ve kendini keşfetme kriterleri, Batı toplumundaki çoğu danışmanlıkta önemli başarı ölçütleridir. Bazı durumlarda, bireysel olarak bir danışanın iyilik halinin, o bireyin üyesi olduğu bir grubu hayal kırıklığına uğratabildiğine rastlanmaktadır. Batılı bireyciliğe yapılan vurgunun bir parçası olarak, bir bireyin başkalarına bağımlı olmaması gerektiği varsayımı vardır; ne de birey başkalarının kendilerine bağımlı olmasına izin vermemelidir. Bir danışman, danışanda "aşırı" bağımlılıkla karşılaşırsa, bu bağımlılığın ortadan kaldırılması danışmanlık için arzu edilen bir sonuç olur (Pedersen, 1987).

Cheung (2000), yeniden yapılanma sürecinde, Batı merkezli eğitimin bir parçası olarak kabul edilen varsayımların bir kenara atılması gerektiğinden bahseder. Özellikle birey kavramı ve bireyciliğe verilen değer, diğer birçok kültür tarafından paylaşılmamaktadır (Kirmayer, 2012). Hatta bağımlılıkların sadece sağlıklı değil, aynı zamanda kesinlikle gerekli olduğuna vurgu yapan birçok kültür vardır (Pedersen, 1987). Kolektivist bir kültürde karşılıklı bağımlılık veya ilişkisel uyum, sosyal olgunluğun bir işareti olarak düşünülebilir. Öte yandan, bireyci bir kültürde, aşırı uyum ve bireyselleşememe, eksikliğin bir göstergesi olarak yorumlanabilir (Cheung, 2000). Benlik yorumunun da kültürden kültüre de farklılık gösterdiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda batılı benlik tanımları, dünya kültürlerini düşündüğümüzde mantık dışı gelebilir. Örneğin Doğuda ailesel benlik hâkimdir ve Batı'daki bireyselleşmiş benlikten oldukça farklıdır (Kağıtçıbaşı, 2012). Bir diğer örnek olarak, Doğuda bebekler bağımlılık geliştirerek yaşayabilen canlılar olarak görülürken, batıda bebek bağımsızlaşması gereken bir canlıdır (Good, 2012). Batıda, başarmak, kazanmak, yarışmak, tüketmek, sahip olmak, hüküm etmek vurgulanırken; Doğuda farkındalık ve kabulleniş gibi temalar benimsenir (Sayar, 2014). Batıda duyguları dışa vurmak karakter sahibi olmayı gösterirken; Doğuda kişinin iç dünyası ve sosyal dünyası arasında ayrım yapabilmesi olgunluk göstergesidir. Batıda, çevreyi kendi koşullarına uydurmak önemli görülürken; Doğuda çevreye uyum sağlamak esastır (Kirmayer, 2012). Bu şekilde "anormal" ve "normal" olarak tanımlanan

şeyler kültürden kültüre değişebilir. Tek bir yargıya göre, o kültürdeki tüm insanları genellemek söz konusu olmamalıdır (Good, 2012).

Batı toplumlarında, mutluluğu başkalarıyla yaşamak, başkalarına bağlı olarak yaşamak, diğer insanlara ihtiyaç duymak, diğer insanlarla güçlü bağlar kurmak sorunludur. Bu toplumlardaki terapi kültüründe, kişi utanmadan sorunlarını herkese anlatabilmelidir. Toplumsal anlamı olan hikâyeler basitleştirilir, bu şekilde sosyal bağların kopması amaçlanır. İnsanı her an incinebilir ve yetersiz bir varlık olarak ele alır. Bu kültürde aile hayatı da eleştirilir; aile bir destek mekanizması değil, aksine sorunların ana kaynağı olarak kabul edilir. Çocuğa gösterilen sevgi ve bağlılık bile bağımlılık veya zayıflık olarak ele alınabilir. Diğer insanlara yakın olmak zarar görmeye açık hale gelmektir; bu nedenle mesafeli olmak vurgulanır. Çok yakın olmamak veya çok güvenmemek vurgulanarak, benmerkezciliğin yaygınlaşması sağlanır. Her türlü incinebilirlik travma ile bağdaştırılır. Kişi, bu sorunlarla tek başına baş edemeyeceğini düşünür. Ayrıca kendini de toplumdan soyutladığı için sosyal ağlardan da destek alamaz. Bu şekilde terapi almaya mecbur bırakılır. Kişinin kendi duyguları ön planda olduğu için diğerlerini dinleme ve anlamaya çalışma geri plandadır. Terapi bu nedenle tek yardım kaynağıdır (Füredi, 2004'ten aktaran Sayar, 2014). Bu şekilde batı toplumlarında, kişilerin doğal destek sistemleri yerine (arkadaş veya aile gibi), profesyonel danışmanlık hizmetleri aracılığıyla yardım alması teşvik edilir. Buna karşın, birçok kültürde ise resmi danışma kavramı, bir kişi için mevcut olan resmi olmayan veya gayri resmi alternatiflerden daha az tercih edilir. Bir yabancıya samimi aile sırlarını söyleme fikrine, dünya kültürlerinin bazılarında izin verilmez. Bu sorunlar, aile veya grup bağlamında ele alınır. Mümkün olan her durumda, bir danışanı çevreleyen doğal destek sistemleri, danışanın dikkati için varsayılan bir rakip olmak yerine değerli bir müttefik olarak seferber edilir. Bir danışanın destek sistemi ile danışman arasında seçim yapması gerekiyorsa, danışanın destek sistemini seçmesi olasılığı yüksektir. Danışmanlık, danışanın doğal destek sisteminin, etkili bir tedavi planına dâhil edilmesini içermelidir (Pedersen, 1987). Çünkü sosyal destek bazı kültürlerde baş etmede oldukça önemli bir faktördür (Erdur-Baker, 2007). Sayar (2014) burada intersubjektif kuramdan bahseder. Bu kuram ile kişiler fıtratına geri dönmekte, ötekinin merhametine, şefkatine olan ihtiyacını hatırlamaktadır. Yaşamımızın ilk yıllarından beri bu ihtiyacın olduğunu savunur; annemizden şefkat, merhamet beklememiz ve onun bizim tüm ihtiyaçlarımızı karşılaması buna bir örnektir. Bu akışta bozuk olan bir şey varsa, psikoterapinin bunu düzeltmesi gerektiğini söyler (Sayar, 2014). Kağıtçıbaşı (2012) bu fikre benzer olarak

kitabında sağlıklı insan modelinde doğru olduğu öne sürülen yönelimi göstermiştir. Özerk/ilişkisel benliğin sağlıklı insan modeli olduğunu savunmuştur. Bunun psikolojik/duygusal bağlı aile modeli ve denetimli özerklik yaklaşımını içerdiğini belirtmiştir (Kağıtçıbaşı, 2012).

Günümüzde pek çok ruh sağlığı çalışanı geleneksel kuramların, uygulamada kişileri anlamakta yetersiz olduğunu düşünür. Sayar'a (2014) göre bunun nedeni kuramların ahlaki söylemleri anlamaktaki yetersizliğidir. Kişiler diğerleriyle paylaşım alanı oluşturan maneviyattan da yoksun kaldığı için yalnızlaşırlar ve bu yaşadıklarının bedelini ruhsal bozukluklarla öderler. Fabrega Jr (2012) de makalesinde kültür, maneviyat ve din ile psikopatoloji arasında bir bağ olduğunu savunmaktadır. Çağdaş disiplinler ise maneviyata yer vermeyen bir bakış açısına sahiplerdir ve bu disiplinlerde seküler bir inanca sahip olmak esas alınmaktadır. Tıbbı alanda hastalık konusunda kültürel, dinsel/manevi yaklaşımlar bir kenara itilmiştir. Fabrega Jr ise psikopatolojinin nedenlerinin maneviyatla ilişki içinde olduğunu söyler. Uluslararası psikiyatrideki tanı ve uygulamalarla indirgemeci yaklaşımın, kültürel psikolojiyi ve insanın varoluşsal gerçekliğini inkâr etmenin, psikopatolojik deneyimlerin ayrılmaz bir parçasını oluşturan maneviyat ve dine yer vermemenin, önceden belirlenmiş davranışsal meselelere odaklanıp maneviyatı/dini yok saymanın hata olduğunu belirtir (Fabrega Jr, 2012).

Tüm bu fikirlere bağlı kalınarak, bu çalışmada, zaten var olan kuramlar yeniden test edilmemiş, var olan değerlendirme ölçekleri kullanılmamış; aksine danışmanların kendi yaşantılarını kendi ağızlarından birebir dinleyip, eski kalıp fikirlere bağlı kalınmadan yeni bir kuram oluşturmak amaçlanmıştır. Psikolojik danışmanların kendi öznelliklerinin çalışmaya yansıtılmasına önem verilmiştir. Psikolojik danışmanların, baş etme süreçlerinde içinde bulundukları bağlam ve kültürel öğelere dikkat edilmiştir.

2.2.Araştırmalar

Bu başlık altında Türkiye'de ve yurt dışında ruh sağlığı uzmanlarında tükenmişlik, iş doyumu, dayanıklılık, öz-yeterlik ve öz-bakım gibi değişkenlerle ilgili yapılmış çalışmalara yer verilecektir.

2.2.1.Türkiye'deki araştırmalar

Türkiye'de resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışmanların iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri farklı değişkenlerle karşılaştırılmıştır. Buna göre meslekte kendini

yeterli hisseden danışmanların, kendini yeterli hissetmeyenlere kıyasla iş doyumları daha yüksek çıkmıştır. Kendisini etkileyen olayları kendi davranışlarının sonuçları olarak algılayan (içten denetimi olan) danışmanların, bu olayların dış güçler tarafından kendisini etkilediğini düşünen (dıştan denetimi olan) danışmanlara kıyasla yine iş doyumları daha yüksek bulunmuştur (Uslu, 1999). Okulda yöneticilerle işbirliği yapabilen ve okulun fiziki koşullarından memnun olan danışmanlar, bu özelliklere sahip olmayanlara göre işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar (Uslu, 1999). Bununla birlikte sosyal desteği olan danışmanların, mesleklerine yönelik daha olumlu bir tutum içinde oldukları gözlenmiştir (Gündüz, 2012). Yine okul psikolojik danışmanlarıyla yapılan bir çalışmada, psikolojik danışmanların iş doyumlarının, danışma öz-yeterlik düzeyleri ve dinleme becerileri tarafından yordandığı görülmüştür (Ekşi, Ismuk ve Parlak, 2015). Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörleri nitel yöntemle inceleyen bir çalışmada, danışmanlar olumlu faktörler olarak en sık öğrencilerin gelişimine katkıda bulunmak ve öğrenci ve velilerden alınan olumlu geribildirimlerden bahsetmişlerdir. Olumsuz faktör olarak da en sık bahsedilen konu, idareci ve öğretmenler tarafından anlaşılamama, sorumluluk dışı beklentiler ve görev tanımının net olmaması olmuştur (Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012).

Okul psikolojik danışmanlarının öz-yeterlik algılarıyla başka değişkenlerin ilişkilerine bakıldığında, kendilerini mesleklerinde yeterli hisseden danışmanların kurumlarına olan yabancılaşmaları daha düşük çıkmıştır (Camadan vd., 2017). Ayrıca sosyal destek de yine psikolojik danışmanların öz-yeterlik düzeyleriyle olumlu ilişki içinde çıkan bir değişkendir (Gündüz, 2012). Örneğin, öğretmen ve yönetici desteği alan danışmanların, yetkinlik inançları daha yüksek çıkmıştır. Mesleki kıdemin okul psikolojik danışmanlarının yeterlik algısıyla ilişkisine bakıldığında, ilk yıllarda yeterlik algısının ileriki yıllara göre daha düşük olduğu gözlenmiştir (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009).

Okul psikolojik danışmanlarının dayanıklılığını inceleyen nitel bir çalışmada, birbiriyle ilişkili üç tema, “mesleki stres etkenleri”, “kişisel faktörler: kırılganlığa karşı güç” ve “olumlu ve olumsuz sonuçlar: çaresizlik ve tükenmişliğe karşı mutluluk ve doyum” olarak belirlenmiştir. Danışmanlar bu üç kapsamda dayanıklılık süreçlerini tanımlamışlardır. Okul personeli, okulun çevresi, öğrencilerin sorunlu davranışları, veliler, aşırı sayıda öğrenci ve ikinci bir okula zorunlu olarak yeniden atanma, olası mesleki stres etkenleri olarak belirlenmiştir. Dayanıklılık için, dans spor sağlıklı yeme gibi fiziksel öz-

bakım ihtiyaçları vurgulanmıştır. Öz yeterlik, mesleki kıdem, dayanıklılığı destekleyici bir faktör olarak ortaya çıkmıştır. İş hayatını eve taşımak da bir kırılganlık göstergesi olarak belirlenmiştir. Ayrıca lisans eğitiminin uygulama için yetersiz oluşu da bu konuda vurgulanan konulardan biri olmuştur. Yeterince dayanıklılığa sahip olmayıp, tükenmiş ve mutsuz hisseden katılımcıların genellikle mesleki yeterliklerini ve sınırlarını kabul etmekte sorun yaşadıkları belirlenmiştir. Danışmanlar, çözmeye güçlerinin yetmeyeceğini düşündükleri sorunlarda genellikle tükenmiş hissetmektedirler (Güler ve Ceyhan, 2019). Arslan da (2018), psikolojik danışmanları mesleklerinde tükenmiş ve yetersiz hissettiren durumları incelemiştir. Bu sorunlar; psikolojik danışmanların sorunlarını eve taşımaları ve bu şekilde ailelerine vakit ayıramamaları, öğrenci görüşmelerinde zorluklar yaşamaları, görevleri dışında işler yapmaları, öğrenci aileleri ile problem yaşamaları, idareciler ile anlaşamamaları olarak belirlenmiştir.

Yukarıda da belirtildiği gibi mesleki kıdem, tükenmişlik ile ilişkisine sıkça bakılan bir değişkendir. Araştırmalara göre ilk yıllarda psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ilerleyen yıllara kıyasla daha yüksektir. İlk yıllarda kişisel başarı hissi de diğer yıllara göre daha düşük bulunmuştur (Akten, 2007; Ekşi vd., 2015; İkiz, 2010; Yıldız, 2012). Çalışılan kurumun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi de tükenmişlik düzeyi ile ilişkili bulunmuştur. Buna göre sosyo-ekonomik düzeyi düşük yerlerde çalışan psikolojik danışmanların, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek yerlerde çalışanlara göre tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Yıldız, 2012). Yapılan başka bir çalışmada, psikolojik danışmanların okuldaki çalışma saatlerinin tükenmişlikle ilişkisine bakılmış ve 30 saat ve üzeri çalışan danışmanların, kişisel başarı düzeyinde azalma görülüp, daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir (Akten, 2007). Bununla birlikte sorumlu olunan öğrenci sayısı arttıkça psikolojik danışmanların duyarsızlaşma yaşayarak daha çok tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum danışmanların, öz-yeterlilik düzeyleriyle de ters bir ilişki içindedir (Gündüz, 2012; Gündüz ve Çelikkaleli, 2009). Psikolojik danışmanların çalıştıkları ortamdan memnun olmamaları, üstlerinden takdir görmemeleri, mesleklerinde verimli olmadıklarını düşünmeleri, mesleklerini isteyerek yapmamaları (Yıldız, 2012); mesleklerini sıradan bir iş olarak görmeleri (Gündüz, 2012); mesleklerini isteyerek seçmemiş olmaları, mesleki işlev düzeylerini kötü olarak görmeleri (Akten, 2007) yaşadıkları tükenmişlik duyguları ile ilişkili bulunmuştur.

Psikolojik danışmanların tükenmişlik durumlarının, duygusal dengesizlik kişisel özelliği (Camcı ve Ercan, 2017) ve mesleklerine olan yabancılaşmaları (Camadan vd., 2017) ile ilişkili olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan, tükenmişlik duygularının psikolojik danışmanların sahip olduğu öz-yeterlik inancı (Camadan vd., 2017); artan problem çözme becerileri (Çınar ve Güven, 2018); dışadönük ve deneyime açık olma özellikleri (Camcı ve Ercan, 2017) ve manevi doyum düzeyleri (Yıldız, 2012) ile olumsuz bir ilişki içinde olduğu bulunmuştur. Sosyal karşılaştırma düzeyi ile tükenmişliğin de olumsuz bir ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Bu durum, kendini başkaları ile mukayese ettiğinde, kendisini daha olumlu olarak algılayan danışmanların daha az tükenmişlik yaşayabileceği sonucunu göstermiştir. Ayrıca meslekte belli bir alanda uzmanlık kazanan ve rehber öğretmen yerine psikolojik danışman unvanını kullanan danışmanlarda mesleki tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu görülmüştür (Tanrıkulu, 2012).

Akar (2016) okul psikolojik danışmanlarıyla yaptığı çalışmasında, mesleki kıdemi 16 yıl ve daha fazla olanların daha az olumsuz otomatik düşüncelere sahip olduğunu saptamıştır. Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumları, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir başka çalışmada, yaşam doyumu ile olumsuz otomatik düşünme ve etkin olmayan başa çıkma stratejisi arasında negatif bir ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda problem çözme becerileri ile sosyal destek arasında pozitif ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki çıkmıştır (Bulut, 2007).

Tagay ve Savi-Çakar (2017), araştırmalarında psikolojik danışmanların çalışma etkinliğini arttıran faktörleri iletişim becerilerine sahip olmak, danışmanlık becerilerine sahip olmak, empati sahibi olmak, içten/saydam olmak, sabırlı ve yardımsever olmak, kıdemli olmak, mesleği sevmek, özgüven sahibi olmak, planlı olmak, akademik bilgi sahibi olmak ve işbirliği içinde olmak şeklinde sıralamışlardır. Türkiye'de psikolojik danışmanların veya danışman adaylarının, öz-bakım, stresle baş etme gibi becerilerini arttırmak için geliştirilmiş birkaç çalışmaya da rastlanmaktadır. Örneğin; Güler (2018), psikolojik danışman adaylarının bilişsel-duygusal, manevi, ilişkisel, profesyonel ve fiziksel öz-bakımlarını geliştirme amaçlı 12 haftalık bir ders tasarlamıştır. Bu ders, öğrencilerin etkin katılımlarını sağlayacak uygulamalarla öğrenme biçimini içermektedir. Öğrencilerin, kendi duygu düşünce ve davranışları üzerinde düşünüp değerlendirme yaptıracak etkinlikler yapılmıştır. Dersin öğrencilerin öz-bakımları hakkında farkında olmalarını

sağladığı, bunun yanında iyilik hali, öz-yeterlik algısı düzeylerini arttırdığı gözlenmiştir. Bunun yanında Çoban ve Hamamcı (2008) tarafından yapılan bir çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki tükenmişlik düzeylerinin azalması amacıyla bilişsel davranışçı yaklaşımlar temel alınarak stresle başa çıkma programı hazırlanmıştır. Program sonunda, danışmanların kişisel başarısızlık hissinin azaldığı gözlenmiştir. Son olarak, Bakalım, Yörük ve Şensoy'un (2018) psikolojik danışman adaylarının öz-şefkat düzeylerini arttırmak için yapılan çalışmasına bakılabilir. Bu çalışmada psikodrama grup yaşantısının adayların öz-şefkat düzeyine etkisi incelenmiştir. Çalışma sonunda, grup yaşantısının öğrencilerin öz-şefkat düzeylerinin arttığı görülmüştür.

2.2.2.Yurt dışındaki araştırmalar

Yurt dışında ruh sağlığı uzmanlarının baş etme süreçlerini araştıran çalışmalar, daha çok öz-bakım stratejileri altında ele alınmıştır. Öz-bakım, meslekte her türlü bozulmaya karşı önleyici bir araç ve iş tatmini için bir yordayıcı olarak ortaya konmuştur (Figley, 2002). Öz-bakım ayrıca fiziksel, psikolojik ve manevi iyi oluş ile ilişkisi bakımından araştırılmış ve genellikle yüksek iyilik hali ve iş tatmini ile ilişki içinde bulunmuştur (Connolly ve Myers, 2003). Özellikle, aile ve arkadaşlarla zaman geçirme, yoga, boş zaman aktivitelerine katılma, manevi uygulama ve fiziksel aktivite gibi öz-bakım faaliyetlerinin, yüksek düzeyde tatmin ve iyilik hali ile doğrudan ilişkili olduğu gözlemlenmiştir (Grafanaki vd., 2005). Ciddi travmatize olmuş kişilerle terapötik olarak çalışan ruh sağlığı uzmanlarıyla yapılan bir çalışmada (Collins ve Long, 2003) şefkat memnuniyetinin, şefkat yorgunluğu ve tükenmişliğe karşı koruyucu bir faktör olduğu, yüksek şefkat memnuniyeti puanlarına sahip çalışanların karşılık gelen yüksek şefkat yorgunluğu ve tükenmişlik puanlarına sahip olma olasılığının daha düşük olduğu gösterilmiştir.

Bu çalışmaları destekleyen, doğrudan katılımcı görüşlerinin alındığı birçok nitel çalışma da mevcuttur. Örneğin, travma mağduru bireylerle çalışan psikolojik danışmanlarla yapılan bir çalışmada, danışmanlar öz-bakım stratejileri olarak aile ve arkadaşlarla vakit geçirmek, uyumak, empati kurmak, mizah sahibi olmak ve sınırlarını korumaktan bahsetmişlerdir (Culver, 2011). Bir başka çalışmada, stajyer psikoloji doktora öğrencilerinin öz-bakımlarıyla ilgili altı eğitim direktörünün görüşleri derlenmiş ve öğrencilerin öz-bakımlarının nasıl geliştirileceği konusunda bir teori oluşturulmuştur. Bulgular, eğitim direktörlerinin, stajyer öğrencilerin öz farkındalığının, öz-bakımları ve

iyilik halleri için gerekli olduğunu belirlediğini göstermiştir. Ayrıca ders dışı uğraşlar eşliğinde, ekip birliğinin ve uyumunun önemini ortaya koymuşlardır. Öğrencilerin öz-bakımlarına yönelik sağlıklı yaşam, maneviyat, kendi kendini yönetebilme, boş zamanların önemi, arkadaşlık ve sevgi gibi unsurlar öne çıkan temalardır (Edmondson, 2009). Mesleğe yeni başlamış olan Malezyalı psikolojik danışmanlarla yapılan çalışmada ise danışmanlar, öz-bakım stratejileri olarak kendini suçlamamak, öz-farkındalık sahibi olmak, kendini özgürleştirmek, terapi almak, okumak, danışmak, destek aramak, terapi almak, kendi kendine konuşmak, günlük tutmak, fiziksel egzersizler yapmak, meditasyon gibi eylemleri sıralamışlardır (Salahi vd., 2014).

Ruh sağlığı alanında çalışanların öz-bakımlarında sosyal desteğin önemi büyüktür ve birçok çalışma bunu destekler niteliktedir. Yeni Zelanda'da kendileriyle mesleki yaşamları hakkında görüşme yapılan altı okul psikolojik danışmanı, meslek hayatlarında kendilerini iyi hissettiren şeyler olarak, öğrencilerin zekâsından, gücünden, mizahından, içtenliğinden, kendilerine güvenen genç insanlarla çalışmanın ayrıcalığından bahsetmişlerdir. Ayrıca, kendileriyle empati kurabilen ve iş perspektiflerini beraber yürüttükleri meslektaşların varlığının ve süpervizyon almanın önemi üzerinde durmuşlardır (Evans ve Payne, 2008). Yas danışmanlarıyla ve travmatik bireylerle çalışan uzmanların öz-bakım süreçlerini inceleyen çalışmalarda da, öz-bakımda ve yapılan işlerin etkinliğinde akran işbirliğinin ve sosyal desteğin önemi vurgulanmıştır (Barlow ve Phelan, 2007; Casas, Furlong ve Castillo, 1980; Collins ve Long, 2003). McCadden (2016) benzer olarak psikolojik danışmanların öz-bakımlarında ilişkisel desteğin (meslektaş ve fakülte üyelerini kapsayan akademik çevreler; aile, grup desteği; hayvanlarla, dünyayla bağ kurmak, evcil hayvanlara sahip olmak gibi doğayla ilişkililik; kendini ruhunu keşfetme, meditasyon gibi eylemlerle kendiyle ilişkililik) üzerinde durmuştur. Ruh sağlığı çalışanlarının öz-bakım süreçlerinin ilişkisel boyutunu Cruz (2013) da çalışmasında açıklamıştır. Çalışma verileri; besleyici, destekleyici ilişkilere yapılan yatırımın ruh sağlığı uzmanları tarafından önemsendiğini göstermektedir. İlişkisel boyutta "aile ve arkadaşlarla olan ilişkiler", "bir psikoterapistle kurulan ilişki" ve "kişinin kendisiyle kurduğu ilişki" yer almaktadır. Bunun yanında ilişkisel sınırların korunması, mesleki rollerin ve sorumlulukların tanınması, mesleki sınırların farkında olunması da öz-bakım için vurgulanan temalar olmuştur. Yine aynı çalışmada, fiziksel öz-bakım (sağlıklı beslenme ve spor yapma), eğlence olarak öz-bakım (sanat, müzik edebiyat etkinliklerine katılım ve eğlenceli ve keyifli etkinliklere katılım), dinlenme ve mola verme olarak öz-bakım (hem uyku ve dinlenme için hem de işten uzak

zaman için gerekli ihtiyaç) ve manevi öz-bakım (meditasyon ve meditatif durumda olma ve doğal yaşam ile manevi bağlantı) üzerinde durulmuştur. Kadın psikologların iyi oluşları ve öz-bakımları için gerekli yöntemleri araştıran bir başka çalışma (Martin, 2009) benzer sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Duygusal öz-bakım, fiziksel öz-bakım, bilişsel öz-bakım, manevi öz-bakım, ilişkisel destekler, mesleki ve kişisel hayat arasına mesafe koymak, suçluluk duygusuyla baş etmek, denetlenme ihtiyacı, alan dışındaki aktiviteler, öz-bakım süreçleri için gerekli görülmüştür.

Öz-bakımı arttırmak için yöntem ve programlar arayan bazı çalışmalar da mevcuttur. Örneğin, psikolojik danışmanların ve psikoterapistlerin son yıllarda danışmanlık hizmetlerine hızla yerleşmiş olan farkındalık (mindfulness) eğitiminin etkinliğini inceleyen bir çalışmada, farkındalık eğitiminin, stajyerlerin fiziksel ve psikolojik iyiliğini arttırabildiği gösterilmiştir. Farkındalık eğitimi, öğrencilerin tükenmişliğini, şefkat yorgunluklarını ve travmalarını önleyecek öz-bakım stratejilerini öğrenebilmelerinin bir yolu olarak görülmüştür (Christopher ve Maris, 2010). Bir diğer çalışmada yoga uygulamasının, okul psikolojik danışmanları için bir kendine bakım yöntemi olarak nasıl hizmet edebileceği incelenmiştir. Sonuçlar, danışmanların yogayı, tükenmişliklerini önleyen ve mesleki bütünlüklerini arttıran bir öz-bakım yöntemi olarak gördüğünü göstermektedir (Giovengo-Gurrera, 2017). Son olarak farkındalık temelli uygulamalar yoluyla öz-şefkatin artırılmasına odaklanan öz bakım stratejilerinin, danışmanların şefkat yorgunluğu nedeniyle tükenmişliklerini önlemelerine yardımcı olabileceği ve böylece mesleki etkinliklerini arttırılabileceği yine başka bir çalışmada vurgulanmıştır (Coleman, Martensen, Scott ve Indelicato, 2016).

Bunların yanında alanyazında özellikle psikolojik danışmanlar özelinde geliştirilen veya uyarlanan bazı ölçekler de mevcuttur. Örneğin Fereday (2011), danışmanların öz bakım stratejilerini kullanmasına yardımcı olmak için tasarlanmış yeni bir öz bildirim ölçeği olan Öz Bakım Uygulamaları Anketi'nin (SCPS) psikometrik özelliklerini geliştirmeye ve değerlendirmeye çalışmıştır. Çalışmanın örneklemini, çoğunluğu okulda çalışıyor olmak üzere, üniversitede, askeriyede, poliklinikte, özel muayenede, psikiyatri hastanelerinde, hapishanede çalışan psikolojik danışmanlar oluşturmuştur. Danışmanlar üzerinde uygulanan ve geçerlik güvenirliği yapılan 40 maddelik bir "danışman öz-bakım ölçeği (counselor self-care instrument)" oluşturulmuştur. Bu ölçekte bilişsel-duygusal, ilişkisel, fiziksel ve manevi kendine bakım olmak üzere 4 alt boyut bulunmaktadır.

Dorociak (2015), Öz-Bakım ve Mesleki İyi Oluş Ölçeğini (Self-Care and Professional Well-Being Survey) geliştirmiştir. Ölçeğin faktörleri yaşam dengesi, mesleki destek, mesleki gelişim, bilişsel stratejiler, günlük denge, egzersiz, beslenme ve uyku olmuştur. Bunun yanında Türkçe'ye uyarlanmış ölçekler de vardır. Bunlardan biri "Skovholt Profesyonel Sağlamlık ve Öz-bakım Envanteri"nin (SPSE) Türkçe'ye uyarlanma çalışmasıdır (Yerin-Güneri, Skovholt, Ünlü-Kaynakçı ve Aydın, 2017). Ölçeğin dört faktörlü yapısı (Mesleki Zindelik, Kişisel Zindelik, Mesleki Stres ve Kişisel Stres) Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) ile test edilmiştir.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, araştırmaya dâhil olan katılımcılar, veri toplama araçları, verilerin toplanma süreci, verilerin çözümlenme süreci, çalışmanın geçerlik ve güvenirliğini nasıl sağlandığı ve çalışmada araştırmacının rolü açıklanmıştır.

3.1.Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, liselerde çalışan psikolojik danışmanların, yaptıkları görüşmelerle ilgili deneyimledikleri zorluklar karşısındaki baş etme süreçleri araştırılmaktadır. Çalışmada nitel araştırma deseni kullanılmıştır. Nitel araştırmaların bazı özellikleri şu şekilde sıralanabilir:

- Grupların, bireylerin, toplumların hayatlarını yansıtan çalışmalardır ve sahaların bir bölümüyle derinlemesine bir etkileşim içinde gerçekleştirilir (Miles ve Huberman, 2016).
- Dünyayı görünür kılan bir dizi yorumlayıcı uygulamadan oluşur. Bu uygulamalar; alan notları, görüşmeler, konuşmalar, kayıtlar, öz-düşünümsel notları içerir (Denzin ve Lincoln, 2018).
- Bir konuyla ilgili karmaşık ve detaylı bir kavrayış ihtiyacını gidermeye çalışır. Bu detaylı kavrayış, ancak insanlarla doğrudan etkileşim kurarak ve onların kendi hikâyelerini, daha önce alanyazında elde edilmiş bulgulardan bağımsız olarak anlatmalarına izin vermekle gerçekleşebilir. Yani, alanyazında önceden bulunmuş sonuçları kullanmak yerine, bir sorun araştırılır (Creswell, 2013).
- Nitel araştırmacı, olguları kendi doğal ortamlarında inceler ve insanların onlara getirdikleri anlamlarla anlamlandırmaya veya yorumlamaya çalışır (Denzin ve Lincoln, 2018; Yıldırım ve Şimşek, 2013).
- Nitel araştırmacı, hakkında araştırma yaptığı sahanın özelliklerine bütüncül bakış açısıyla yaklaşır. Bunu yaparken son derece hassas ve empatik olmaya ve verilerini büyük bir titizlikle elde etmeye özen gösterir. Topladığı verilerden kendisi de ortak temalar bulmaya çalışır. Bu süreçte verilerin orjinaline de sadık kalması gerekmektedir. Nitel araştırmanın en önemli özelliklerinden biri araştırmacının kendisinin ölçme aracı olmasıdır (Miles ve Huberman, 2016).

Nitel araştırma desenlerinin bazı çeşitleri vardır. Bu çalışmada nitel araştırma desenlerinden, *gömülü teori* deseni kullanılması uygun görülmüştür. Gömülü teori, orta

düzey bir teori oluşturmak için veri toplama ve verileri analiz etmeye yönelik sistematik yönergeleri olan bir yöntemdir (Charmaz ve Belgrave, 2015; Charmaz ve Henwood, 2008). Bu yöntem; *kuramsal örnekleme, sürekli karşılaştırmalar yapma* ve bir *kodlama* paradigmasının kullanılması gibi belirli metodolojik süreçler içeren nitel analiz yapma tarzıdır (Strauss, 2003). Süreç; *verilerin toplanması, verilerin kodlanması, kuramsal kategorilerin geliştirilmesi*, denetlenmesi ve entegre edilmesi, araştırma boyunca *araştırmacı günlüklerinin yazılması* işlemlerinden oluşur (Charmaz ve Belgrave, 2015).

Corbin (2016) yazdığı kitap bölümünde, gömülü teorinin bazı özelliklerini ve dikkat edilmesi gereken bazı hususları şu şekilde sıralamıştır (s. 36-37): (1) Teori, verilere gömülüdür. Araştırmacı duyarlıysa ve verilere yeterince bakarsa, teori ortaya çıkacaktır; anahtar kelime "ortaya çıkmadır". (2) Bir araştırmacı veri toplarken ve analiz ederken en azından bir dereceye kadar "objektif/nesnel" kalmalıdır. (3) Her ne pahasına olursa olsun, bir araştırmacı "yerli (native) olmaktan (katılımcıların duruşunu benimsemek ya da ona çok yaklaşmak)" kaçınmalıdır, çünkü yerli olmak bu nesnelliği korumayı zorlaştıracaktır. (4) Verilerden ve analizlerden ortaya çıkan "gerçek", bir dizi teorik bulgu olarak sunulmalıdır.

Bu çalışmada, psikolojik danışmanların, okullarda yaptıkları görüşmelerdeki baş etme süreçleri incelenmiştir. Bu araştırma süreci; bireysel davranışların, durumlara ve sosyal bağlamlara gömülü olarak incelenmesini (Charmaz ve Henwood, 2008) gerektirmiştir. Bu nedenle nitel araştırma desenlerinden gömülü teori, bu çalışmaya en uygun desen olarak belirlenmiştir.

Gömülü teori de kendi içinde farklı türlere ayrılmaktadır. Creswell (2012) gömülü teori türlerini şu şekilde tanımlamıştır: (1) Strauss ve Corbin tarafından geliştirilen *sistematik desen* (systematic design) (2) Glaser tarafından geliştirilen *gelişen desen*[7] (emerging design) ve (3) Charmaz tarafından geliştirilen *yapılandırmacı desen* (constructivist design). Strauss ve Corbin, sistematik desende, gömülü teoriyi bir süreçler dizisi olarak ele alırlar. Bağlamsal ilişkilerin nasıl inceleneceğini; bu ilişkilerin, sosyal süreçlerin nedenlerini/koşullarını/sonuçlarını nasıl belirleyeceğini gösterirler. Gelişen desende Glaser, önceden düşünülmüş, kavram ve teorilerle "kirlenmemiş" verilere yaklaşımı vurgular. Bu sebeple, alanyazın incelemesini ertelemeyi önerir. Yapılandırmacı yaklaşımda ise Charmaz incelenen olguya, onu inceleme tekniklerinden daha çok öncelik

[7] Çelik ve Ekşi'nin (2015) *Gömülü Teori* adlı kitabında bu şekilde çevrilmiştir.

verir. Öz-düşünümsel notlar (bkz. 3.7. Araştırmacının Rolü) ve araştırma ilişkilerini dikkate alır. Araştırmacıların ve katılımcıların etkileşim yoluyla veri ürettiğini savunur (Charmaz ve Belgrave, 2015).

Bu çalışmada psikolojik danışmanların, yaptıkları görüşmelerdeki baş etme stratejileri; bu stratejilerin, psikolojik danışmanların içinde bulunduğu koşullar, durumlar ve olaylara göre nasıl şekillendiği; farklı bağlamlarda psikolojik danışmanların baş etme süreçlerinin nasıl değiştiği incelenmek istenmiştir. Bu nedenle, bu amaçlara en çok uyan *sistematik desen* seçilmiş ve analizlerde Strauss ve Corbin'in adımları takip edilmiştir (bkz. 3.5. Verilerin Çözümlenmesi).

3.2.Çalışma Grubu

Bu bölümde, çalışmaya dâhil olan katılımcıların özellikleri betimlenmiştir. Ayrıca gömülü teoride katılımcıların özelliklerini ve sayısını belirlemede önemli olan *kuramsal örnekleme* ve *kuramsal doygunluk* kavramları ele alınmıştır.

Çalışmada, lisede görevli olan 33 psikolojik danışman (13 erkek ve 20 kadın) ile görüşme yapılmıştır. Katılımcıların yaşları 26 ile 51 arasında değişmekte olup, yaş ortalaması 35'tir. Çalışmaya dâhil olan 14 katılımcı İstanbul'da, 11 katılımcı İzmir'de, 1 katılımcı Malatya'da, 1 katılımcı Kastamonu'da, 1 katılımcı Eskişehirde, 1 katılımcı Muğla'da ve 1 katılımcı Ankara'da çalışmaktadır. 14 katılımcı bekâr ve 19 katılımcı evli olup, evli olanlardan 16 tanesi çocuk sahibidir.

Katılımcıların çoğu (29 kişi) Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik lisans mezunudur. Bunun yanında 3 kişi, lisans eğitimini Psikoloji ve 1 kişi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında tamamlamıştır. 19 katılımcı lisans mezunudur ve hali hazırda öğrenci değildir. 8 katılımcı yüksek lisans mezunu veya öğrencisi ve 6 katılımcı doktora mezunu veya öğrencisidir. Lisansüstü eğitimlerini yapmış veya yapmakta olan 9 katılımcının lisansüstü bölümü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik; 1 katılımcının bölümü Din Psikolojisi; 2 katılımcının bölümü Eğitim Yönetimi ve Denetimi'dir. 1 katılımcı lisansüstü eğitimini hem Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik hem de Klinik Psikoloji alanlarında yapmaktadır.

Katılımcıların çoğu (31 kişi) devlet kurumunda; yalnızca iki kişi özel kurumlarda çalışmaktadır. Devlet kurumlarındaki 14 katılımcı Anadolu lisesinde, 7 katılımcı Mesleki ve Teknik Anadolu lisesinde, 6 katılımcı Anadolu İmam Hatip Lisesinde, 3 katılımcı Çok Programlı Anadolu lisesinde ve 1 kişi Fen Lisesinde çalışmaktadır. Katılımcılar, hali

hazırda çalışmakta oldukları kurumlardan önce yine farklı şehir veya ilçelerdeki devlet liselerinde, farklı lise türlerinde, ilköğretim, ilkokul, anaokulu veya ortaokullarda, belediyelerde, rehberlik araştırma merkezlerinde, özel eğitim kurumlarında veya çeşitli özel kurumlarda çalıştıklarını belirtmişlerdir. Çalışmaya katılan katılımcıların mesleki tecrübeleri 2 yıl- 26 yıl arasında değişmektedir. 5 katılımcı 2-5 yıllık; 15 katılımcı 6-10 yıllık; 8 katılımı 14-20 yıllık; 5 katılımcı 21-26 yıllık mesleki tecrübeye sahiptir. Katılımcıların çalıştıkları okullarda yaptıkları görüşme sayısı günlük 2-25 arasında (ortalama 5); haftalık 10-100 arasında (ortalama 27) değişmektedir.

Katılımcılara kuramsal eğilimleri veya kullandıkları terapi yöntemi sorulduğunda ise 5 kişi herhangi bir kuramsal eğiliminin olmadığını belirtmiştir. Diğer katılımcıların, görüşmelerini ağırlıklı olarak bütünleştirici psikoterapi, bilişsel davranışçı terapi, EMDR (Eye Movement Desensitization and Reprocessing), aile terapisi veya kısa süreli çözüm odaklı terapi üzerinden yürüttükleri görülmüştür. Katılımcılar, Milli Eğitim Bakanlığı'nın sunduğu eğitimlerin dışında, genellikle bilişsel davranışçı terapi, bütünleştirici psikoterapi, EMDR, oyun terapisi, aile terapisi/danışmanlığı, kısa süreli çözüm odaklı terapi ve çeşitli test eğitimlerinin sertifikalarına sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcılara, görüşme süreçleri için süpervizyon alıp almadıkları sorulmuş ve çoğunlukla katılımcıların düzenli bir süpervizyon sürecinden geçmediği tespit edilmiştir. Bununla birlikte, tüm katılımcılar görüşme süreçleriyle ilgili meslektaşlarından destek aldıklarını söylemişlerdir. 15 katılımcı kendileri için bireysel terapi almış veya halen almakta olduğunu belirtmiştir. Katılımcılarla ilgili bilgiler ayrıca Tablo 3.2.'de özetlenmiştir.

Tablo 3.2. Görüşme Yapılan Katılımcıların Özellikleri

K.No	Cinsiyet	Yaş	Eğitim	Tecrübe (yıl)	G.S. (gün)	G. S. (hafta)	Kuramsal eğilim/Terapi yöntemi
1	Erkek	34	Doktora	10	8	40	BDT, KS Çözüm Odaklı Terapi
2	Kadın	43	Lisans	17	5	25	Psikanaliz, BDT, Aile Terapisi
3	Erkek	29	Doktora	6	2	10	Yok
4	Kadın	41	Lisans	21	3	15	KS Çözüm Odaklı Terapi
5	Kadın	41	Lisans	18	5	25	BDT
6	Kadın	29	Yüksek lisans	8	6	30	BDT, ŞEMA Terapi
7	Kadın	41	Lisans	18	5	35	BDT, KS Çözüm Odaklı Terapi
8	Erkek	32	Doktora	9	4	20	BDT, Varoluşçu Terapi, Bütünleştirici Terapiler
9	Erkek	30	Yüksek lisans	7	8	40	Yok
10	Kadın	34	Lisans	7	5	35	BDT
11	Kadın	30	Yüksek lisans	8	4	20	BDT, Aile Terapisi, Bütünleştirici Terapiler, EMDR
12	Kadın	28	Yüksek lisans	7	4	20	BDT, Bütünleştirici Terapiler
13	Kadın	27	Lisans	5	4	20	Yok
14	Erkek	38	Doktora	15	4	20	Bütünleştirici Terapiler, Öyküsel Terapi
15	Erkek	30	Yüksek lisans	5	5	25	BDT, Bütünleştirici Terapiler, KS Çözüm Odaklı Terapi
16	Erkek	34	Doktora	10	2	8	Bütünleştirici Terapiler
17	Erkek	33	Yüksek lisans	9	4	15	BDT, Varoluşçu Terapi, Bütünleştirici Terapiler
18	Erkek	33	Yüksek lisans	9	4	20	Bütünleştirici Terapiler
19	Kadın	33	Lisans	9	10	50	Aile Terapisi
20	Erkek	36	Lisans	15	2	5	Yok
21	Kadın	32	Lisans	9	6	25	BDT, Gestalt Terapi, Aile Terapisi, Bütünleştirici Terapiler
22	Kadın	29	Doktora	8	5	25	BDT, Pozitif Psikoterapi, KS Çözüm Odaklı Terapi
23	Kadın	26	Lisans	2	8	50	BDT
24	Kadın	28	Yüksek lisans	6	3	20	BDT, Sanat Terapisi
25	Erkek	27	Lisans	4	10	50	Bütünleştirici Terapiler,
26	Kadın	43	Lisans	20	4	20	Davranışı Terapi
27	Kadın	40	Lisans	14	4	25	KS Çözüm odaklı Terapi
28	Erkek	51	Lisans	19	3	5	BDT, Aile Terapisi, Bütünleştirici Terapiler, EMDR
29	Kadın	45	Lisans	24	5	25	Aile Terapisi, Bütünleştirici Terapiler, EMDR
30	Kadın	50	Lisans	21	6	30	Yok
31	Erkek	48	Lisans	26	4	20	Gestalt Terapi, Aile Terapisi, KS Çözüm Odaklı Terapi
32	Kadın	47	Lisans	22	3	15	BDT, Bütünleştirici Terapiler
33	Kadın	26	Lisans	4	25	100	KS Çözüm Odaklı Terapi, Hümanist Psikoloji

Not: K.No = Katılımcı numarası; G.S. = Görüşme sayısı.

Çalışmada incelenecek olguyu (liselerde çalışan psikolojik danışmanların görüşme süreçlerindeki baş etme süreçleri) yakından deneyimleyen kişiler *amaçlı örnekleme* yöntemiyle seçilmiştir. Nitel araştırmalarda amaçlı örneklem seçilmesinin nedeni, daha derin bir çalışma yapabilmek için, zengin veri kaynaklarına ulaşmaktır. Zengin veri kaynakları, araştırmacının amacına ulaşması ve üzerine çalıştığı olguyu daha iyi anlaması için zengin bilgi birikimi sağlamaktadır (Patton, 2014). Çalışmada uygun katılımcılara ulaşmak için sosyal medya üzerinden duyuru yapılmıştır. Çalışmaya dâhil olmak için

gönüllü olan kişilere, yüz yüze görüşme öncesinde birkaç soru sorulmuş ve çalışmaya uygunlukları tespit edilmiştir. Görüşme yapabilmek için hâlihazırda tam zamanlı olarak lisede çalışıyor olmalarına ve çalıştıkları okullarda görüşmeler yapıyor olmalarına dikkat edilmiştir. Bunun yanında arkadaş/tanıdık gibi yakın çevreden çalışma için uygun olan kişiler tespit edilip, bu kişilerle görüşmeler yapılmıştır. Ayrıca görüşme yapılan kişilere, bu konu hakkında başka kimlerle görüşme yapılabileceği sorulmuş ve önerilen kişilerle de görüşülmüştür (*kartopu veya zincir örnekleme*; Patton, 2014).

Alanyazında cinsiyet, medeni durum, yaş gibi değişkenlerin, psikolojik danışmanların tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinde bir belirleyici olmadığı görülmüştür (Akten, 2007; Camadan vd., 2017; İkiz; 2010; Kumcağız, Demir ve Karadaş, 2017; Uslu, 1999; Yıldız, 2012). Bu nedenle, katılımcıları belirleme sürecinde bu değişkenlere dikkat edilmemiştir. Bununla birlikte mesleki kıdem ve kişisel başarı hissi arasındaki ilişkilere bakıldığında, alanyazında farklılaşan sonuçlar mevcuttur (Akten, 2007; Camcı ve Ercan, 2017; Çınar ve Güven, 2018; İkiz, 2010; Yıldız, 2012). Tüm bunlar göz önünde bulundurulmak suretiyle, araştırmacı çalışmadaki görüşme süreçlerinde katılımcılardan gelen verileri değerlendirmiş ve devam eden görüşmeler için katılımcı kriterlerini değiştirmiş, hatta giderek sınırlandırmıştır. Burada, kuramsal *örnekleme*'den bahsetmek gerekmektedir. Aynı zamanda bir amaçlı örnekleme türü olan (Patton, 2014) kuramsal örnekleme, gömülü teori gibi kuram oluşturma stratejisi ile yapılan araştırmalarda kullanılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2013).

Kuramsal örnekleme; araştırmacının verilerini birlikte topladığı, kodladığı ve analiz ettiği ve daha sonra hangi veriyi toplayacağına ve bu verinin nerede ortaya çıkacağına, teorisini ortaya çıkarırken bu veriyi nerede bulacağına karar verdiği teorik veri toplama sürecidir (Glaser ve Strauss, 2006; Strauss, 2003). Bir çalışma başladığında, araştırmacı incelemek istediği olguyla ilgili fikirlerini ortaya çıkarır. Araştırmacı, çalışması için daha çok veri elde edebileceği alanları not eder. Araştırmak istediği olgunun ortaya çıkma potansiyelini en üst düzeye çıkaracak sahalara gitmek ve buralarda gözlem yapmak ister. Gömülü teoride, kişilerin değil, kavramların temsil edilmesi çok önemlidir. Amaç, bulguları daha geniş bir nüfusa genellemek değil; olguları, kendilerine yol açan koşullar, eylem/etkileşim yoluyla ifade ediliş biçimleri ve onlardan kaynaklanan sonuçlar açısından belirleyerek teorik bir açıklama oluşturmaktır. Bir kavram, araştırılan olguyla ilişkisini göstererek bir çalışmaya girme yolunu kazandığında, daha sonraki görüşme ve

gözlemlerde bu kavramın göstergeleri aranmalıdır (Corbin ve Strauss, 1990). Katılımcılar, bu kavramları bizlere sunabilecek olan verileri sağlarlar. Bu nedenle, nitel araştırmacılar, kuramsal örnekleme yaparak, öğrenmek istedikleri kavramlar hakkında onlara bilgi verecek katılımcılara, yerlere veya durumlara yönelirler. Geleneksel yöntemlerde, araştırmacılar kişileri örneklemek (kişilerden örnek almak) ve değişkenleri kontrol etmek üzerine çalışmalarını yürütürler. Bununla birlikte, kuramsal örneklemede, araştırmacı insanları değil, kavramları örneklemektedir. Araştırmacı bu kavramlarla ilgili araştırma yapmayı hedefler, böylece kavramların farklı koşullarda ne şekilde değiştiğini anlamak için verilerini inceleme fırsatını yakalamış olur (Corbin ve Strauss, 2008).

Bu çalışmada, araştırmacı farklı kurumlarda çalışan meslektaşlarıyla ve alanda uzman kişilerle araştırma konusu hakkında görüşmeler yapmıştır. Bu görüşmeler neticesinde, lisede çalışan psikolojik danışmanların sık sık bireysel görüşme yaptığı, bu görüşmelerde genellikle bir terapi yöntemine göre ilerledikleri ve lise dönemi yaş grubunun ortak sorunları olduğu üzerine bir kanaate varmıştır. Bu nedenle katılımcı kitlesini, lise psikolojik danışmanlarıyla sınırlı tutmuştur. Bunun yanında, kuramsal örneklemeye uygun olarak, inşa edilecek olan teoriyi zenginleştirmek amacıyla, çalıştığı okulda bireysel görüşme yapmaya özen gösteren, kuramsal eğilimleri olan ve bu konuda eğitimler almış olan psikolojik danışmanları tercih etmiştir. Ayrıca görüşme süreçlerinde, çalışmaya dâhil edilecek psikolojik danışmanların baş etme stratejilerinin gelişmiş olmasına önem verilmiştir. Görüşme süreçlerinde tecrübe yılının baş etme stratejilerinin gelişmiş olmasında etkili olduğu göze çarpmıştır ve bu değişkene dikkat edilmiştir. Tüm bunlara ek olarak, yapılan görüşmeler neticesinde, devlet liselerinde ve özel liselerde çalışan psikolojik danışmanların, baş etme süreçlerini etkileyen dış faktörlerin birbirlerinden farklı olduğu tespit edilmiş ve çalışmada ağırlıklı olarak devlet okullarında çalışan psikolojik danışmanlar tercih edilmiştir.

Bir gömülü teori çalışmasında, araştırmacı, teori inşa etmek için katılımcılarını seçerken, kaç kişi seçeceğine de karar vermelidir. Buna karar vermek için *kuramsal doygunluk* üzerine tartışmak gerekmektedir (Glaser ve Strauss, 2006). Çeşitli kategoriler için veriler genellikle tek bir gruptan toplandığından, araştırmacı eski gruplardan veri toplamakla ya da aynı zamanda yeni gruplar ararken, eski gruplara geri dönmekle uğraşır. Böylece sürekli olarak çok sayıda grupla ve her biriyle ilgili çok sayıda durumla ilgilenir; ancak teori inşa etmeyle uğraşırken, bütün bu grupları saymayı zor bulur. Bir kategoriye

uygun farklı grupların ne zaman örneklendirilmesinin durdurulacağına karar verme kriteri, kategorinin kuramsal doygunluğudur (Glaser ve Strauss, 2006). Kuramsal doygunluk, araştırmada bütün kavramların yeterince tanımlandığı ve açıklandığı zaman gelinen noktadır. Bu noktada, tüm kategoriler; özellikler, boyutlar ve varyasyonlar açısından yeterince gelişir ve veri toplama ve analiz süreci, kavramsallaştırmaya daha az yeni şey katar (Corbin ve Strauss, 2008). Toplanan veriler ve ek analizler, artık bir kategori hakkında yeni bir şey keşfetmeye katkıda bulunmaz (Strauss, 2003). Benzer örnekleri tekrar tekrar gördüğünde, araştırmacı, ampirik olarak bir kategorinin doymuş olduğundan emin olur. Doygunluğun kategorideki mümkün olan en geniş veri aralığına dayandığından emin olmak için veri çeşitliliğini olabildiğince uzatan gruplar aramaya gider. Bir kategori doygun olduğunda, başka kategorilerdeki veriler için yeni gruplara gitmekten ve bu yeni kategorileri doyurmaya çalışmaktan başka hiçbir şey kalmaz (Glaser ve Strauss, 2006).

Bu çalışmada, kuramsal doygunluğa dikkat edilmiş ve kategoriler doygunluk noktasına gelinceye kadar görüşmelere devam edilmiştir. Artık yeni veriler gelmemeye başlayınca ve gelen cevaplar birbirini tekrar edince, 33. görüşmenin analizi sonrasında, araştırmacı veri toplamaya son vermiştir.

3.3.Veri Toplama Araçları

Nitel araştırmalarda, veriler genellikle saha çalışması ile toplanır. Araştırmacı çalışma yapmak istediği ortamda zaman geçirir ve veri toplar. Araştırmacı, katılımcı gözlemci olarak ortamda yer alır (Patton, 2014); çalışmalarına bir ilgi alanı ile başlar ve ardından onu keşfetmek için görüşme soruları oluşturur (Charmaz ve Belgrave, 2012).

Araştırmacı, sorularını, katılımcıdan deneyimlerini tanımlamasını ve yansıtmasını isteyecek şekilde yapılandırır. Charmaz'a (2006) göre, bir gömülü teori çalışması için birkaç geniş, açık uçlu soru hazırlanır. Ardından, konuyla ilgili ayrıntılı tartışmaya davet etmek için görüşme soruları bunların üzerine yoğunlaştırılır. Açık uçlu, yargılayıcı olmayan sorular oluşturarak, beklenmedik ifadelerin ve hikâyelerin ortaya çıkması teşvik edilir (Charmaz, 2006). Görüşmede konuya bağlı olarak başlangıç ve bitiş soruları ve fazlaca ara sorular olmalıdır (Charmaz ve Belgrave, 2012).

Bu çalışmada amaç "liselerde çalışan psikolojik danışmanların, okullarda yaptıkları görüşmelerde deneyimledikleri zorluklar karşısındaki baş etme süreçleri"ni araştırmaktır. Bu amaç çerçevesinde hazırlanan, ana amaçları gösteren sorular ise şu şekildedir:

Psikolojik danışmanlar görüşme yaptıkları süreçte nelerle karşılaşmaktadırlar? Bu sürecin ortaya çıkmasını belirleyen, olaylar, durumlar ve bağlamlar (araya giren durumlar) nelerdir? Psikolojik danışmanlar bu süreçle nasıl baş etmektedirler? Psikolojik danışmanları bu süreçle baş etmekten alıkoyan faktörler nelerdir? Psikolojik danışmanların baş etme süreçleri zaman içinde nasıl değişim göstermektedir? Bu ana amaçlara ulaşmak için 26 görüşme sorusu hazırlanmıştır. Ek 4'te her bir ana amaç için hazırlanan sorular listelenmiştir. Bunun yanında katılımcıların kendileri ile ilgili bazı tanımlayıcı bilgileri doldurmaları için "Katılımcı Bilgileri Anket Soruları" (bkz. Ek 3) hazırlanmıştır.

Görüşme soruları, araştırmacının konusunu araştırmalı ve katılımcının deneyimine uygun olmalıdır. Katılımcının tepkisini çekecek yüklü sorular sorulmamalıdır veya bir soruda birden fazla potansiyel yanıt olmamalıdır. Gömülü teori görüşme sorularının çok çeşitli deneyimleri kapsayacak kadar genel olması ve aynı zamanda katılımcının özel deneyimini ortaya çıkaracak ve keşfedecek kadar dar olması gerekmektedir (Charmaz ve Belgrave, 2012). Bu çalışmada, görüşme soruları hazırlanırken bu yönergelere dikkat edilmiştir. Hazırlanan sorularla ilgili tez danışmanı ve komite üyelerinin dışında, alanda uzman 6 kişinin de görüşleri alınmıştır. Uzmanlardan alınan geribildirimlerle sorular üzerinde düzenlemeler yapılmıştır. Görüşmelerden önce, farklı düzey devlet kurumlarında (ilkokul-ortaokul-lise) psikolojik danışman olarak çalışmış bazı meslektaşlara sorular yeniden gösterilmiş ve onlardan da soruların uygunluğu hakkında fikir alınmıştır.

3.4.Verilerin Toplanması

Veri toplama sürecinden önce görüşme soruları Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygun bulunmuştur (bkz. Ek 1).

Hazırlanan yarı yapılandırılmış soru listesiyle, katılımcılarla yüz yüze *derinlemesine görüşmeler (in-depth interview)* yapılmıştır. Derinlemesine görüşmeler, her katılımcının kendi deneyimine ilişkin yorumunu ortaya çıkarmaktadır (Charmaz, 2006). Bu nedenle gömülü teori yöntemlerine iyi uymaktadır. Derinlemesine görüşme, görüşme yapılan kişinin (katılımcının), önemli deneyime ve çoğu zaman önemli bir kavrayışa sahip olduğu yaşamının bir yönünün, açık uçlu ve ayrıntılı bir keşfini sağlamaktadır (Charmaz ve Belgrave, 2012).

Charmaz'a (2006) göre katılımcıların yaşamlarını içeriden görmek, bir araştırmacıya başka türlü elde edemeyeceği görüşler verir. Çalışmada, Charmaz'ın (2006) önerilerine uyarak, katılımcıların yaşamları hakkında bilgi sahibi olmak için süreçte gözlemler yapılmıştır. Görüşme sırasında, görülen duyulan ve hissedilen şeylere dikkat edilmiştir. Gömülü teorilerin verilerle başladığı fikrinden hareketle çalışmada toplanan veriler; konu hakkında edinilen gözlemler, etkileşimler ve materyallerle oluşturulmuştur. Ampirik olaylar ve deneyimler incelenmiş, önseziler ve onlar hakkındaki potansiyel analitik fikirler takip edilmiştir. Bu fikirler sık sık not edilmiştir. Katılımcıların ifadeleri ve okulda öğrencilerine yönelik tutumları hakkında karşılaştırma yapılmıştır. Öğrenci ve okuldaki diğer personellerle ilişkileri gözlenen psikolojik danışmanlar hakkında notlar tutulmuştur. Bu notlar gerektiği takdirde analizlere dâhil edilmiştir. Okul ortamı, okulun bulunduğu çevre, sosyal ortam, psikolojik danışmanın odası, öğrenci profili ve yönetim hakkında gözlemler yapılmış ve bu bilgiler ışığında analizlere devam edilmiştir. Araştırmacı ayrıca görüştüğü psikolojik danışmanlar hakkındaki kendi izlenimlerini ve beden dillerini de notlarına eklemiştir. Tüm bunların yanında, bir gömülü teori çalışmasında asıl önemli olan katılımcıların bireysel hikâyelerine nazaran, kolektif hikâyeyi tanımlayabilmektir (Charmaz ve Belgrave, 2012). Araştırmacı, bu çalışmanın her adımında, bütünü görebilmeye özen göstermiştir.

Derinlemesine görüşmeler, açık uçlu sorulara karşılık olarak geriye dönük olan açıklamalardır. Katılımcılar kendilerini ilgili görüşmecilere sunar ve kimlikleriyle ilgili iddiaları ortaya koyarlar, bu konuda tartışırlar. Araştırmacı bu süreçte, kendi amaçlarına uyacak şekilde görüşmeyi yönlendirebilir. Katılımcılar, geçmiş olayları ve davranışları günümüzün bakış açısından açıklamaya ve gerekçelendirmeye çalışılırlar. Görüşmeler, katılımcılara bu olayları yeniden düşünmeleri, anlamları ve eylemleri netleştirmeleri için bir alan ve zaman verebilir; bu arada analitik öngörüler yaratan zengin veriler sağlar (Charmaz ve Belgrave, 2012).

Gömülü teori araştırmalarında, katılımcıların yanıtlarıyla ilgili irdelemeler ve bunların üzerine sorulan takip soruları görüşmeleri daha fazla açmaktadır. Araştırmacı, görüşme sürecinde bu irdeleme ve takip sorularını tasarlamalıdır. Sorular, öğrenmeye, katılımcının öznel anlamlarına ve eylemlerine vurgu yapmaya yönelik olmalıdır (Charmaz ve Belgrave, 2012). Bu çalışmada yapılan derinlemesine görüşmelerde, katılımcıların deneyimleri dinlendikten sonra, gündeme getirdikleri ancak detay vermedikleri konular hakkında açık

uçlu sorular sorulmuştur. Bu yanıtlar verileri zenginleştirmiştir. Araştırmacı, çalışmada, sık sık kendine şu soruyu sormuştur: Burada neler oluyor? Çünkü; gömülü teoride, "gerçekleşme/olma (happening)" araştırmada ele alınan deneyim veya temel problemdir (Glaser, 1978, s. 20'den aktaran Charmaz ve Belgrave, 2012).

Gömülü teoride veri toplamanın ilk gününden itibaren veri analizi başlar. Kategoriler ve onların ilişkileriyle ilgili hipotezler kurmaya başladıkça, ikinci ve devam eden görüşmeler daha bilgilendirilmiş olarak devam eder. Bu bilgilenme ve aydınlanma, yeni verilerin analiziyle giderek daha da belirginleşir (Strauss, 2003). Bu şekilde, gömülü teori yöntemleri, araştırmacıları verilerine yakın tutar ve varsayımlarını sorgulamaya (bazen de bir kenara bırakmaya) yöneltir. Araştırma sürecinde, araştırmacı veri toplama ve analiz arasında birkaç kez ileri ve geri hareket edebilir. Böylelikle görüşmeler, veri ve analiz arasındaki uyumu güçlendirir (Charmaz ve Belgrave, 2012; Corbin ve Strauss, 2008). Çünkü bir sonraki görüşmenin odak noktası (bir sonraki görüşmede sorulması gereken sorular, üzerinde durulması gereken konular) önceki analizler sırasında oraya çıkarılanlarla belirlenir. Veri toplama, analize; analiz de veri toplamaya götürür. Kavramlar soruları üretir ve sorular da daha fazla veri toplanması sonucunu doğurur. Böylece araştırmacı bu kavramlar hakkında daha fazla bilgi edinebilir. Bu döngüsel süreç, araştırma doyma noktasına ulaşana kadar devam eder (Corbin ve Strauss, 2008). Bu bilgiler ışığında; çalışmada öncelikle görüşmeler aracılığıyla katılımcıların deneyimleri hakkında bilgi edinilmiştir; daha sonra gelen verilerden ve bu yeni verilerle ilgili ortaya çıkan analizlerden görüşme soruları tekrar tekrar değiştirilmiştir. Pilot görüşme sonrası bazı sorular çıkarılmış, bazı sorular eklenmiştir; bazı soruların ifade şekli değiştirilmiştir. Eklenen sorular Ek 4'te belirtilmiştir. Çalışmada pilot görüşmeler (5 kişi) de analizlere dâhil edilmiştir.

Çalışmada, bir sonraki katılımcının nasıl seçileceğine, analizden çıkan kavramlara göre karar verilmiştir. Örneğin; 3.2 Çalışma Grubu bölümünde bahsedildiği gibi, yapılan görüşmeler neticesinde baş etme süreçlerinin gelişmiş olması için, tecrübenin önemli olduğu görülmüş ve nispeten belli bir yıl tecrübeye sahip katılımcılara yönelme olmuştur. Ayrıca devlet okullarındaki dış faktörlerin, görüşme süreçlerine etkisi gözlenmiş ve ortaya çıkan veriler izlenerek sonraki görüşmelerde devlet okullarında çalışan danışmanlara ağırlık verilmiştir. Bununla birlikte; görüşme sıklığının da baş etme stratejileri üzerindeki etkileri izlenmiş ve haftada bir veya iki görüşme alan katılımcılar çalışmaya dâhil

edilmemiştir. Veri toplamada tutarlılığı sağlamak için, önceki analizlerden ortaya çıkan tüm önemli kavramlardaki sinyaller/işaretler izlenmiştir. Gözlemlerin tümü, olguların oluştuğu koşullar, aldıkları eylem/etkileşim biçimi, ortaya çıkan sonuçlar ve benzerleri not edilerek nitelendirilmiştir (Corbin ve Strauss, 1990). Bu şekilde gömülü teoride veri toplama hiç bir zaman sona ermemektedir; çünkü kodlama ve araştırmacı günlüğü yazma, yeni verilerin toplanması veya önceki verilerin incelenmesi ile ele alınabilecek yeni sorular ortaya çıkarmaya devam etmektedir (Strauss, 2003).

Tüm bunlara ek olarak, görüşme süreçlerinde dile ve anlatılanların ne anlama geldiğine dikkat edilmiştir. Ayrıca görüşme süreçlerinde, katılımcıların rahat ve huzurlu olması, zengin veriler elde etmekten daha fazla önceliğe sahip olmalıdır. Bu nedenle görüşmenin sonlarına doğru görüşmede olumlu yanıtlar alınacak sorular sormaya dikkat edilmiştir. Görüşme sonlarına yaklaşıldığında, katılımcılar sıkıntılı göründüyse, görüşme aniden sona erdirilmemiştir (Charmaz ve Belgrave, 2012).

Görüşmeler, çoğunlukla okullarda, psikolojik danışmanların kendi odalarında gerçekleştirilmiştir ve ortalama 40 dakika sürmüştür. Görüşmelerin tamamı araştırmacının kendisi tarafından gerçekleştirilmiştir. Görüşmelerde ses kaydı alınmıştır. Katılımcılara görüşme öncesinde "Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu (bkz. Ek 2)" verilmiştir. Bu formda, çalışma hakkında kısa bir bilgi mevcut olup, çalışmanın gönüllülük esaslı olduğu vurgulanmıştır. Bunun yanında, katılımcılar bu konuyla ilgili sözlü olarak da bilgilendirilmiştir.

3.5.Verilerin Çözümlenmesi

Bu bölümde verilerin çözümlenme süreci; *kuramsal duyarlılık, araştırmacı günlüğü yazma*, *diyagram çizme*, Corbin ve Strauss'un analiz adımları, *kodlama*, *kategori oluşturma, kavramsallaştırma*, sürekli *karşılaştırma analizi* yapma, nihai teori ve çekirdek kategorinin oluşturulması konuları üzerinden anlatılmıştır.

Nitel araştırmada analiz, *kodlama* olarak adlandırılan, ham veriyi alma ve bu veriyi kavramsal bir seviyeye yükseltme süreçlerini içerir. *Kod*, kodlama ile türetilen kavramlara verilen isimdir. Kodlama, verilerle etkileşime girmeyi gerektirir. Bunun için araştırmacı, veriler hakkında soru sorar ve veriler arasında karşılaştırmalar yapar. Bu süreçte bu verilere dayanacak kavramları türetir, ardından özellikleri ve boyutları açısından bu kavramları geliştirir. Kodlama soyut düşünmeyi öğrenmek anlamına gelir; araştırmacının

verilerin neyi ifade ettiğine inandığını kavramsal olarak en iyi tanımlayan doğru kelimeyi veya kelimeleri araması demektir (Corbin ve Strauss, 2008).

Gömülü teoride, analiz ilk veri toplandığı anda başlar. Veri toplama ve analiz birbirleriyle ilişkili işlemlerdir. Çünkü analiz bir sonraki görüşme ve gözlemleri yönlendirmek için kullanıldığından, başlangıçtan itibaren gereklidir. Bu süreç, gömülü teori yaklaşımının etkinliğinin ana kaynağıdır (Corbin ve Strauss, 1990; Corbin ve Strauss, 2008). Bu çalışmada da gömülü teorinin doğasına uygun bir şekilde, her bir katılımcı ile ses kayıtlı görüşme yapıldıktan sonra, bu kayıtlar yeniden dinlenip yazıya geçirilmiş (*deşifre yazmak;* Creswell, 2012); metne dönüştürülen kayıtlar tekrar okunmuş (*veri aşinalığı*, Merriam, 2009.); ardından analiz yapılmaya başlanmıştır.

3.5.1.Kuramsal duyarlılık

Gömülü teori çalışmalarında, konu, kuramsal analizdir ve giderek teorik olarak duyarlı olma süreci söz konusudur (Strauss ve Corbin, 1994). Bu şekilde, veriler hakkında teorik kavramlar ışığında düşünmeye duyarlı olmak, *kuramsal duyarlılık* olarak adlandırılmaktadır (Strauss, 2003). Gömülü teoride araştırmacı, kuramsal duyarlılığa da sahip olmalıdır, böylece verilerden ortaya çıktığı gibi bir teoriyi *kavramsallaştırabilir* ve formüle edebilir (Glaser ve Strauss, 2006). Etkili kodlama, büyük ölçüde kuramsal duyarlılık ile geliştirilir (Corbin ve Strauss, 1990). Çalışmada, verilerle sürekli etkileşimde olarak, verilere yakın durarak, kuramsal duyarlılık sağlanmaya çalışılmıştır.

3.5.2.Araştırmacı günlüğü yazma

Gömülü teoride, veri toplama ve verilerin analizi sırasında takip edilmesi gereken en önemli ara adım *araştırmacı günlüğü* yazımıdır (Charmaz, 2006). Araştırmacı günlüğü yazma gömülü teorinin ayrılmaz bir parçasıdır. Araştırmacı, analiz süresince ortaya çıkan tüm kategorileri, özellikleri, hipotezleri ve üretken soruları takip edip aklında tutamaz. Bunun için analiz süresince araştırmacı günlüğü yazar. Araştırmacı günlükleri sadece bir fikir değildir. Araştırma sürecinde formülasyona ve revizyona katkıda bulunurlar. Araştırmacı günlüğü yazma, ilk kodlama ile başlar ve araştırma sonuna kadar devam eder. Kodlamada, kodlar bu şekilde detaylandırılır (Corbin ve Strauss, 1990). Araştırmacı günlükleri düşünceleri yakalar, karşılaştırmaları ve bağlantıları kurar ve takip edilmesi gereken soruları ve yönleri belirginleştirir. Araştırmacı günlüğü yazarken, yeni fikirler ve anlayışlar ortaya çıkar. Araştırmacı günlüğü yazarak, araştırmacı, kategorileri açıklamak ve

doldurmak için analitik notlar oluşturur. Araştırmacı günlükleri, veriler ve veriler, veriler ve kodlar, veri kodları ve diğer kodlar, kodlar ve kategori ile kategori ve kavram arasında karşılaştırma yapmak ve bu karşılaştırmalar hakkında varsayımlar oluşturmak için bir alan sağlar (Charmaz, 2006).

Charmaz'a (2006, s. 85) göre araştırmacı günlükleri yazmak, araştırmacı için şunları sağlar:

- Ara verip veriler hakkında düşünmek
- Nitel kodları, analiz edilecek kategoriler olarak ele almak
- Verileri mevcut kavramlara ve teorilere mecbur bırakmaktan kaçınmak
- Yeni fikirler geliştirmek, yeni kavramlar oluşturmak ve yeni ilişkiler bulmak
- Kategoriler arasındaki bağlantıları göstermek (örn. Ampirik olaylar ve sosyal yapılar, daha büyük gruplar ve birey, kabul edilen inançlar ve eylemler)
- Verilerdeki boşlukları keşfetmek
- Veri toplama ile veri analizi ve rapor yazma arasında bağlantı kurmak
- Makale ve bölümlerin tamamını inşa etmek
- Araştırma ve yazmaya devam etmek
- Çalışmaya güveni ve yetkinliği arttırmak

Gömülü teoride bu üç işlemin (veri toplama, kodlama ve araştırmacı günlüğü yazma) zamansal ve ilişkisel yanını tanımak önemlidir. Veri toplama, kodlamaya ve aynı şekilde araştırmacı günlüğü yazmaya götürür. Kodlama ve araştırmacı günlüğü yazımı daha sonra yeniden veri toplamaya götürür. Bu süreç yeniden kodlamaya ve araştırmacı günlüğü yazmaya yönlendirebilir. Bu süreç aynı zamanda önceden toplanmış, (belki de zaten analiz edilmiş) verilerin yeniden incelenmesine ve yeniden kodlanmasına yol açabilir. Eski verilere geri dönüş, araştırma sonuna kadar gerçekleşebilir (Strauss, 2003).

Çalışmada, veri toplama, kodlama ve araştırmacı günlüğü yazma işlemleri arasındaki bu döngüsel süreç titizlikle sürdürülmüştür. Ayrıca, araştırmacı günlüğü yazımına özen gösterilmiştir. Örneğin; "duygulanım mesafesini koruma" ve "manevi/dini ritüeller yapma" kategorileri (bkz. Bölüm IV. Bulgular) ile ilgili araştırmacının yazdığı araştırmacı günlükleri, bu kavramların katılımcılar için ne anlama geldiği konusunda aydınlatıcı olmuş ve bu da kategorilerin, modele eklenmesine etkili olmuştur. Bu kategorilerle ilgili ayrıntılar, Bulgular bölümünde anlatılmıştır. Bazen araştırmacı, katılımcıların görüşme

yaptıkları odalarla veya okul çevresiyle ilgili araştırmacı günlükleri yazmıştır. Bu da katılımcıların anlattıklarının daha fazla açıklığa kavuşmasını sağlamıştır. Araştırmacı, katılımcıların görüşme sırasındaki tavır ve tutumları, anlattıkları bazı kavramların, alanyazındaki karşılıkları, öğrenci ve öğretmen profilleri, okulun atmosferi, katılımcılar tarafından aktarılan bazı kavramların onlar için ne anlama geldiği ve alanyazındaki karşılıkları, tüm ifadelerin teorik olarak modele uygunluğu konularında sık sık araştırmacı günlükleri yazmıştır. Bu araştırmacı günlükleri teori inşa ederken yardımcı olacak ipuçları olarak kullanılmıştır.

3.5.3.Diyagram çizme

Araştırmacı süreçte ayrıca, diyagramlardan da oldukça faydalanmıştır. *Diyagramlar,* tüm bu veri toplama, kodlama ve araştırmacı günlüğü yazımı işlemlerinden sonra araştırmada nereden nereye gelindiğinin daha net bir görüntüsünü vermeye yardımcı olur. Bütünleştirici bir diyagram ayrıca araştırmanın ileriye doğru nereye gideceğini de gösterir. Önceki veri toplama, kodlama ve araştırmacı günlüğü yazımlarında eksik olanın görülmesini sağlar. Bu nedenle; araştırmacı, çalışma boyunca arka arkaya diyagram çizmiştir. Analizlerde ilerleme kaydettikçe, diyagram yenilenmiş ve geliştirilmiştir. Araştırmacı, diyagram çizerken kendine şu soruyu sormuştur: Bu diyagram şu an bildiğim şeyleri göstermekte yeterli mi? (Strauss, 2003).

3.5.4.Analiz adımları

Analiz adımlarını açıklamadan önce *kod, kodlama ve kategori oluşturma* ile ilgili birkaç bilgi vermek faydalı olacaktır. Gömülü teori kodları kısa, aktif ve özgündür. Bu kodlar üç temel soruyu ele almaktadır: (1) Ne oluyor? (2) Bu eylemler hangi sürecin bir parçası? ve (3) Belirli bir veri, hangi teorik kategoriyi gösterir? (Glaser, 1978, s. 242'den aktaran Charmaz ve Henwood, 2008). Nitel araştırmada, araştırmanın mükemmelliği, büyük ölçüde kodlamanın mükemmelliğine dayanmaktadır. Kodlama için verilerde şunlara dikkat etmek faydalıdır: Koşullar, olaya dâhil olan kişiler arasındaki etkileşim, stratejiler ve taktikler, sonuçlar. (Strauss, 2003).

Kategoriler ise gelişmekte olan bir teorinin temel taşlarıdır. Bir teorinin bütünleşebileceği araçları sağlarlar. Kavramlar bir araya gelip kategorileri oluştururlar. Bununla birlikte; tüm kavramlar, bir kategori haline gelmez. Kategoriler, temsil ettikleri kavramlardan daha üst düzeyde ve daha soyuttur. Araştırmacı, birbiriyle ilişkili olduğunu

düşündüğü kavramları bir araya getirip, daha soyut bir başlık altında gruplandırabilir. Ancak kavramları yalnızca daha soyut bir başlık altında gruplamak, bir kategori oluşturmaz. Bu konumu elde etmek için temsil ettiği olgunun boyutları ve özellikleri; yol açtığı koşullar; ifade edildiği eylem/etkileşim ve ürettiği sonuçlar yönünden daha soyut bir kavram geliştirilmelidir. Tüm bu koşullarla kategoriler tanımlanır ve onlara açıklayıcı güç verilir. Zamanla kategoriler de birbirleriyle ilişkilendirilip bir teori oluşturulur (Corbin ve Strauss, 1990). Kodlar doğrulanıp, doyuncaya kadar, yani yeni gelen veriler artık yeni bir şey katmayıncaya kadar, kategorilerin özellikleri üretilmeye devam edilir (kuramsal doygunluk) (Strauss, 2003).

Çalışmada, Corbin ve Strauss'un (1990) analiz adımları takip edilmiştir: *Açık kodlama, eksen kodlama* ve *seçici kodlama*.

Açık kodlama, bir araştırma projesi sırasında yapılan ilk kodlamaya denir; verilerin analitik olarak parçalara ayrıldığı yorumlayıcı bir süreçtir. Bu süreç, araştırmacıya, verilere yansıyan olayları düşünmek veya yorumlamak için yeni bilgiler sunmaktadır (Corbin ve Strauss, 1990). Açık kodlamada, alan notları, röportajlar veya diğer belgeler çok yakından (satır satır, hatta kelime kelime) incelenir. Amaç, verilere uygun görünen kavramları üretmektir (Strauss, 2003). Ancak tüm olası anlamları ve açıklamaları göz önünde bulundurup, bağlamı dikkatlice inceledikten sonra araştırmacı verilere yorumlayıcı kavramsal etiketler koymaya hazırdır. Verilerin kavramsallaştırılması hem üzerinde çalışılması gereken veri miktarını azaltır, hem de veriler hakkında konuşabilmek için yeni kapsayıcı bir dil getirir (Corbin ve Strauss, 2008). Açık kodlamanın amacı, sorgulamayı/soruşturmayı açmaktır. Bu noktada yapılan her yorum geçicidir. Araştırmacı, öncelikle bu özel belge ile değil, soruşturmanın sonraki adımlarını ilerletmek için neler yapabileceği ile ilgilenmektedir. Araştırmacı, verilere dalmaktan çıkar ve hızlı bir şekilde kavramlar ve ilişkileri açısından düşünmeye başlar. Araştırmacı hızlıca verileri analitik olarak parçalara ayırır ve doğrudan kavramsallaştırmalara doğru yol alır (Strauss, 2003). Olaylar/eylemler/etkileşimler benzerlikler ve farklılıklar açısından diğerleriyle karşılaştırılır; ardından onlara kavramsal etiketler verilir. Bu şekilde, kavramsal olarak benzer olaylar/eylemler/etkileşimler, kategorileri ve alt kategorileri oluşturmak için gruplandırılır (Corbin ve Strauss, 1990).

Açık kodlamayı en doğru şekilde yapabilmek için bazı yönergeler bulunur: Bunlardan ilki verilere sorular sormaktır: Bu veriler hangi çalışmalarla ilgilidir? Bu olay hangi

kategoriye işaret etmektedir? Verilerde gerçekte neler oluyor? Katılımcılar tarafından karşılaşılan temel sorunlar nelerdir? Buradaki ana hikâye nedir ve neden ortaya çıkmıştır? Bu soruların tümü, bir çekirdek kategori veya kategori oluşturmaya yönlendirir. Açık kodlama için bir başka yönerge, verileri derhal analiz etmektir. Bu, kapsamlı bir teori elde etmek için gereklidir. Verileri hızlı bir şekilde okumak, kategori kümelerini ortaya çıkarır. Açık kodlamaya daha mikroskobik yaklaşım önemli kategorilerin göz ardı edilmesini en aza indirir, kavramsal olarak yoğun bir teori inşa edilmesini sağlar. Açık kodlama için üçüncü önemli yönerge, sık sık kuramsal araştırmacı günlükleri yazmak için kodlamayı kesmektir. Bu, araştırmacı günlüklerinin sayısını arttırır ve verileri daha analitik bir alana taşır. Dördüncü yönerge şudur: Araştırmacı, herhangi bir şekilde konuyla ilgili olarak ortaya çıkıncaya kadar, herhangi bir yaş, cinsiyet, sosyal sınıf, ırk gibi geleneksel değişkenlerin analitik önemini kabul etmemelidir (Strauss, 2003).

Bir kere tanımlandıktan sonra, kategoriler ve özellikleri, kuramsal örnekleme için temel oluşturur (Corbin ve Strauss, 1990). Örneğin, bu çalışmada, araştırmacı, bir sonraki gözlemleri yaparken, "baş etme stratejilerine" yakından bakmış ve farklı türlerine, ne zaman hangi koşullarda ortaya çıktığına dikkat etmiştir. Açık kodlama, araştırmacıya alana döndükten sonra rehberlik etmek için üretken ve karşılaştırmalı soruları teşvik etmiştir: Baş etme stratejisi nedir? Kendini nasıl gösterir? Psikolojik danışmanlarda baş etme stratejileri hangi unsurlara göre farklılık gösterir? Bu tür sorular sormak, araştırmacının kuramsal duyarlılığını da arttırmıştır.

Kategoriler arasındaki farklılıkları anladıktan sonra, araştırmacı her bir kategorinin kendine özgü özelliği ve boyutlarını ayrıntılarıyla açıklayabilir (Corbin ve Strauss, 1990). Bu çalışmada da, belirsizlikler ek saha çalışmalarıyla çözülmüştür (anlaşılmayan konuyla ilgili ek sorular sormak veya o sorunun cevabının bulunabileceği bir psikolojik danışmana gitmek, daha az kıdemli ve özel kurumlarda çalışan psikolojik danışmanlar neler yaşıyorlar? vb.). Açık kodlama yapmak, sorgulamak ve bu şekilde *sürekli karşılaştırmalar yapmak*, araştırmacının araştırmadaki öznelliğinin ve önyargılarının kırılmasını sağlamıştır. Verilerin açık kodlama yoluyla bu şekilde parçalara ayrılması, önceden algılanan düşünceler ve verilere karşı incelenecek fikirlere baskı uygular. Araştırmacı bir veriyi analitik olarak ait olmadığı bir kategoriye yanlışlıkla yerleştirebilir; ancak sistematik karşılaştırmalar yoluyla, bu kavram ve veriler doğru konumlandırılır ve uygun bir biçimde sınıflandırılır (Corbin ve Strauss, 1990).

Açık kodlama sürecinde, *in vivo kodlardan* da bahsetmek gerekir. İn vivo kodlar, alandaki katılımcılar tarafından kullanılan terimlerdir. Araştırmacı, çalışmada açık kodlama yaparken, bazı önemli terimleri kullanan katılımcıları duymuş ve analizine dâhil etmiştir. İn vivo kodlar, araştırmacılara katılımcıların temel sorunlarının nasıl çözüldüğünü veya işlendiğini açıklayan davranışlar veya işlemler olma eğilimindedir. Ayrıca bunlar ilişkili teorik kodlara da götürebilir (Strauss, 2003). Örneğin, bu çalışmada, araştırmacı, katılımcılardan, baş etme süreçlerini tanımlarken, sık sık "mesleği severek yapma" ifadesini kullandıklarını fark etmiştir. Bu ifadeyi in vivo kod olarak doğrudan almıştır. Sonra bu ifade, oluşturulan teoride ana kategorilerden biri olmuştur.

Eksen kodlama, koşullar, sonuçlar vb. açısından bir kategori etrafında yapılan yoğun analizlerden oluşur. Bu süreç, söz konusu kategoriyle diğer kategoriler ve alt kategoriler arasındaki ilişkiler hakkında birikimli bilgi sağlar (Strauss, 2003). Bu aşamada, kategoriler alt kategorilerle ve verilerle test edilen ilişkilerle ilişkilendirilir. Süreçte, kategoriler daha da geliştirilir ve bu kategorilerin izleri sahada veya analizde aranmaya devam edilir. Alt kategoriler bir üst kategoriyle ilişkilendirilir. Eksen kodlama aşamasında, kavramlar arasındaki ilişkilerle ilgili tümdengelimli olarak sunulan tüm *hipotezler* (Gruplar arasındaki farklılık ve benzerliklerin karşılaştırılması ile oluşturulan ilişkiler; Glaser ve Strauss, 2006), gelmeye devam eden verilere karşı tekrar tekrar doğrulanana kadar "geçici" olarak değerlendirilir. Tümdengelimli yaklaşım ile gerçek verilerle karşılaştırıldığında, doğrulanamayan hipotezler ya revize edilir ya da atılır (Corbin ve Strauss, 1990). Bu giderek artan yoğunlaştırılmış kavramsallaştırma dokusu içinde, sonunda "çekirdek" olarak seçilecek olan kategori veya kategorilerle de bağlantı kurulmaktadır (Strauss, 2003).

Açık kodlama ve eksen kodlama, el ele gider. Araştırmacı verilerle çalışırken, zihni otomatik olarak bağlantıları kurar; çünkü sonuçta, tüm bağlantılar da veriden gelir (Corbin ve Strauss, 2008).

Seçici kodlama, tüm kategorilerin detaylarla açıklandığı ve bir "çekirdek" kategori etrafında birleştirildiği süreçtir. Bu süreç genellikle çalışmanın sonlarına doğru gerçekleşir. Çekirdek kategori, çalışmanın ana olgusunu temsil eder. Çekirdek kategori şu gibi sorular sorularak belirlenebilir: Bu araştırmada sunulan ana fikir nedir? Bulgular birkaç cümle ile nasıl kavramsallaştırılabilir? Tüm eylem/etkileşim ne ile ilgili görünmektedir? Kategoriler içinde ve kategoriler arasındaki varyasyonlar nasıl açıklanabilir? (Corbin ve Strauss, 1990).

Seçici olarak kodlamak, araştırmacının yalnızca temel bir teoride kullanılacak kadar önemli olan çekirdek kodlarla ilgili olan kavramları, kodlaması anlamına gelir. Çekirdek kod, daha fazla kuramsal örnekleme ve veri toplama konusunda rehberlik eder. Araştırmacı, çekirdek kategori ile ilgili olan koşulları, sonuçları vb. arar. Seçici kodlama açık kodlamadan farklıdır; ancak açık kodlama yapılırken geliştirilen bağlam içinde gerçekleşir. Seçici kodlama sırasında, araştırmacı günlüklerine daha fazla odaklanılır ve bu araştırmacı günlükleri teorinin bütünleştirilmesine yardımcı olur (Strauss, 2003).

Çalışmada, *açık kodlama* aşamasında 2967 kod ile süreç başlatılmıştır. *Eksen kodlama* aşamasında açık kodlamada ortaya çıkan kodlar toparlanmış; kategoriler ve alt kategoriler oluşturulmaya başlanmıştır. 4 adet ana kategori ve 22 alt kategori ortaya çıkmıştır. Kodlar 1988'e düşürülmüştür. *Seçici kodlama* aşamasında model kurulmuş; çekirdek kategori (1 adet), ana kategoriler (3 adet) ve alt kategoriler (17 adet) kesin olarak belirlenmiştir.

3.5.5.Nihai teorinin ve çekirdek kategorinin oluşturulması

Gömülü teori araştırmalarında, teori inşa etmek için gerekli olan aşamalar, tümevarım, tümdengelim ve doğrulamadır. Tümevarım, bir hipotezin keşfedilmesine yol açan eylemleri ifade eder; yani önce bir fikre veya önseziye sahip olmak, sonra onu bir hipoteze dönüştürmek ve bu hipotezin doğru olup olmadığını değerlendirmektir (Strauss, 2003). Hipotezler ilk olarak, sadece önerilen, test edilmemiş, kategoriler arasındaki ilişkilerle ilgilidirler (Glaser ve Strauss, 2006). Tümdengelim, hipotezlerden kaynaklanan sonuçların bir resmini çıkarmaktır (Strauss, 2003). Doğrulama aşamasında ise hipotezler test edilir ve ayrıca kategorilerin uygunluğunu test etmek için kullanılır; bu aşamada karşılaştırmalı veriler en iyi testi verir. Araştırmacı sürekli olarak teorisini veri akışı içinde kontrol eder (Glaser ve Strauss, 2006).

Bu aşamaların daha iyi anlaşılması için kavram, sürekli karşılaştırma analizi, kod, kategori ve çekirdek kategori oluşturma süreçlerinden ve bunların birbirleri arasındaki ilişkilerden daha ayrıntılı bahsetmek gerekir.

Kavramsallaştırma: Gömülü teori yönteminde araştırmacı, ham verilerde neyin ifade edildiğinin özünü anlamak için verileri inceler. Daha sonra, anladığı bu şeyleri tanımlamak için onlara kavramsal bir isim verir (Corbin ve Strauss, 2008). Teori oluşturacak bir araştırmacı, ham verilerle değil, bu verilerin kavramsallaştırılmasıyla çalışır. Gömülü teori yaklaşımında, analiz devam ettikçe, bu kavramlar daha da büyür ve soyutlaşmaya başlar.

Araştırmacı, ancak olayları birbirleriyle karşılaştırarak ve olgularla aynı şekilde isimlendirilerek, teori için temel parçaları toplayabilir (Corbin ve Strauss, 1990).

Sürekli karşılaştırma analizi: Birçok grubun *sürekli karşılaştırılması*, araştırmacının dikkatini, birçok benzerlik ve farklılıklara çeker. Bunları dikkate almak, onu soyut kategoriler ve özellikleri oluşturmaya yönlendirir. Veri toplama sürecinin ilk aşamalarında daha düşük seviyeli kategoriler hızlı bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Verinin ortak bir şekilde toplanması, kodlanması ve analizi sırasında daha üst düzey kavramsallaştırmalar (ve onları ayrıntılandıran özellikler) gelmektedir (Glaser ve Strauss, 2006). Kavramsal olarak daha önce kodlanmış olaylara benzer olduğu görülen olaylara, aynı kavramsal etiket verilir ve aynı kod altına alınır. Bir kod altında kodlanan her yeni olay, kodun genel özelliklerine ve boyutlarına bir şey eklemiş olur; o kodu detaylandırır ve çeşitlendirir (Corbin ve Strauss, 2008). Bir olay, diğer olaylarla benzerlikler ve farklılıklar açısından bu şekilde karşılaştırılmalıdır. Sonuçta ortaya çıkan kavramlar bu şekilde etiketlenir ve zaman içinde daha önce tanımlandığı gibi karşılaştırılır ve gruplanır. Aynı olguya ait kavramlar, gruplandırılarak da kategoriler oluşturulur (Corbin ve Strauss, 1990).

Gömülü teori araştırmalarında süreç en genel itibariyle aşağıdaki gibidir:

Kodlar → Kavramlar → Alt kategoriler → Ana kategoriler → Çekirdek kategori(ler)

Şekil 3.5.5.Gömülü Teori Araştırmalarında Analiz Süreci

Teorinin oluşumu, çekirdek bir kategori etrafında gerçekleşir (bazen birden fazla çekirdek kategori olur). Diğer birçok kategori ve özellikleri çekirdek kategoriyle ilgilidir ve bu da onu birçok nitelik ve değişikliğe tabi tutar. Kategoriler ve özelikleri arasındaki bu ilişkiler aracılığıyla, ilişkiler keşfedilirken; çekirdek kategori, teoriyi bütünleştirme ve onu yoğun ve doygun hale getirme işlevini yerine getirir. Araştırmacı kodlama sırasında sürekli olarak çekirdek kategoriyi arar ve kendine şu soruları sorar: Ortamdaki insanlar için asıl endişe veya sorun gibi görünen şey nedir? Verilerde olup bitenlerin özü nedir? Davranış biçiminde özet olarak ne göze çarpar? Birkaç uygulanabilir kodlanmış kategori geliştirildikten sonra, araştırmacı açıklayıcı güce sahip gibi görünenleri mümkün olduğunca kuramsal olarak doyurmaya çalışır (Strauss, 2003). Çekirdek kategoriler, yani en açıklayıcı güce sahip olanlar, mümkün olduğunca tamamen doyurulmalıdır. Daha az ilgili kategorileri doyurma çabaları, temel kategorileri doyurmak için gerekli olan çaba gibi olmamalıdır. Teorisi geliştikçe ve bütünleştikçe, araştırmacı hangi kategorilerin en çok ve

en az doygunluğu gerektirdiğini ve hangilerinin düşürülebileceğini öğrenir (Glaser ve Strauss, 2006). Böylece, kategoriler arasındaki ilişkiler ve özellikleri belirginleşir ve kavramsal olarak yoğunlaşır. Kuramsal örnekleme, kategorilerin doygunluğunu artırmak için yapılır; çünkü diğerleri ile ilişkilidir ve sıklıkla veride tekrar eder. (Strauss, 2003).

Hangi kategorinin çekirdek kategori olarak görev yapması gerektiğine karar vermek için birkaç kriter vardır (Strauss, 2003, pp. 39):

- Merkezi olmalı, yani mümkün olduğu kadar çok diğer kategori ve özellikleriyle ilgili olmalıdır. Çekirdek kategori konumuna diğer kategorilerden daha çok uymalıdır.
- Çekirdek kategori, verilerde sık sık görünmelidir (Daha doğrusu: Çekirdek kategorinin temsil ettiği olgulara işaret eden göstergeler sık sık görünmelidir).
- Çekirdek kategori diğer kategorilerle kolaylıkla ilişki halindedir. Bunun için herhangi bir zorlamaya gerek yoktur.

Bu çalışmada, veri ilk toplandığı andan itibaren, analiz edilmeye başlanmış ve ardından konuyla ilgili varsayım ve hipotezler üretmeye devam edilmiştir. Bu varsayımlar, psikolojik danışmanların baş etme süreçleriyle ilgilidir: Psikolojik danışmanlar, görüşmelerde neler deneyimlemektedirler ve bu deneyimlerini etkileyen olaylar nelerdir? Hangi durumlarda kendilerini baş etmiş olarak görmektedirler? Baş etme stratejilerinin birbirleriyle ilişkileri nasıldır? Benzerlik ve farklılıkları nelerdir? Bu baş etme stratejilerini etkileyen olaylar/eylemler/etkileşimler var mıdır? Araştırmacı süreç içinde, bu sorulara cevap vermeye çalışmış ve hipotezlerini oluşturmuştur. Veri toplama ve analiz sürecinde, hipotezleriyle ilgili sık sık diyagramlar çizmiş ve bütün resmi görmeye çalışmıştır. Gelen yeni verileri, eski verilerle her veri toplama sonrasında karşılaştırmış ve hipotezlerin doğruluğunu test etmiştir.

Araştırmacı süreçte, ham veriye yakın durmuş, katılımcıların ne anlatmak istediği üzerine yoğunlaşmıştır. Bu aşamada, daha sonra teori oluşturmaya çok katkıda bulunacak olan araştırmacı günlükleri yazmıştır. Kodlama sürecinde, ham veri üzerinden kavramsallaştırmalar yapıp, verilerini soyutlamaya çalışmıştır. Benzer kavramları birbirleriyle gruplandırmış ve her yeni gelen veri ile birlikte bu kavramları karşılaştırmıştır. Kavramları (örneğin; görüşme süreçlerinde rahat olma, yetkinlik sınırlarının farkında olma, öğrencinin anlattığı sıkıntıları sahiplenmeme) bu şekilde gruplandırarak, alt kategorilerini

(duygulanım mesafesini koruma) oluşturmuştur. Ardından benzer veriler gelmeye başladıkça, alt kategorilerini de bir üst düzey kategori (baş etme) altında toplamaya başlamıştır.

Analizler sırasında, araştırmacı diyagramlar çizerek, hangi kategorilerin daha güçlü (alt başlıklarında daha çok kavram olan kategoriler), hangilerinin daha zayıf (alt başlıklarında daha az kavram olan kategoriler) olduğunu tespit etmiştir. Ek saha çalışmalarıyla, zayıf kategorilerin altını doldurmaya çalışmıştır. Böylece önemli görülen kategoriler doygunluğa erişinceye kadar, artık yeni veri gelmeyinceye kadar veri toplanmaya devam edilmiştir. Bu süreçte kuramsal örneklemenin önemi büyüktür. Kuramsal örnekleme yapılarak, inşa edilecek olan teoriyi zenginleştirecek ve açıklayacak, önemli görülen kategorileri doyuracak potansiyelde olan katılımcılarla görüşmeler yapılmıştır (Örneğin, daha fazla tecrübe sahibi olan, alanda daha yetkin olduğu düşünülen, uzun yıllar devlet kurumlarında çalışmış ve artık buraların sistemini iyi bilen psikolojik danışmanlarla görüşmeler yapılmıştır.).

Çekirdek kategori araştırmacının kendisi tarafından araştırmanın başında da belirlenebilmektedir (Glaser, 2002). Bu çalışmada da araştırmacı, "Baş etme" yi en başta çekirdek kategori olarak ele almıştır. Bu çekirdek kategori altındaki kategorileri ise (İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme, mesleği severek yapma, duygulanım mesafesini koruma), katılımcılar tarafından en sık ifade edilen kavramlardan yola çıkarak oluşturmuştur. Çekirdek kategori dışında kalan, ana kategoriler (etkileşimler ve eylemler, çevresel koşullar, kişisel unsurlar) de kavramsallaştırmalar ve soyutlamalar yoluyla oluşturulmuştur.

Son olarak, araştırmacı teorisiyle ilgili nihai diyagramını oluşturmuştur (Şekil 4.4.4.4; bkz. Bölüm IV). Diyagramlar, gömülü teori yöntemlerinin ayrılmaz bir parçasıdır; kategorilerin ve ilişkilerinin görsel bir temsilini sağlarlar. Araştırmacılar, analizlerini oluştururken ilişkileri ortaya çıkarmak ve tamamlanmış çalışmalarında bu ilişkileri göstermek için haritalar, grafikler ve şekiller dâhil olmak üzere çeşitli diyagram türleri kullanırlar (Charmaz, 2006). Ayrıca diyagramlar, araştırmacıların bulgularını meslektaşlarına ve diğerlerine çok sistematik ve organize yollarla açıklamalarına yardımcı olmaktadır (Corbin ve Strauss, 2008).

Araştırmacı analizlerinde, Maxqda 18 programını kullanmıştır.

3.6.Geçerlik ve Güvenirlik

Lincoln ve Guba (1985) nitel araştırmalarda güvenirlik ve geçerliği açıklamak için dört unsurdan bahsetmiştir: iç geçerlik (internal validity), dış geçerlik (external validity), güvenirlik (reliability) ve nesnellik (objectivity). Bu dört unsuru elde etmek için de dört kriter geliştirmişlerdir: *İnandırıcılık* (credibility), *aktarılabilirlik* (transferability), *tutarlılık* (dependability), *teyit edilebilirlik* (confirmability)[8].

İnandırıcılığı sağlamak için bazı teknikler önerilmiştir (Lincoln ve Guba, 1985). İlk olarak *uzun süreli katılım* (prolonged engagement) ve *sürekli gözlem* (persistent observation) teknikleri; belirli amaçlara ulaşmak için söz konusu alanda yeterli zaman geçirmeyi ve olguyla ilgili etrafta olup bitenlerin daha fazla farkında olmayı vurgular. Bu çalışmada, araştırmacı, görüşme yaptığı psikolojik danışmanların okullarını ve bireysel odalarını gözlemleme şansına sahip olmuştur. Danışmanların açıkladıkları deneyimleri, bu deneyimlerin ne anlama geldiğini; okul ortamlarını ve danışmanların bu okul ortamıyla olan ilişkilerini gözlemleyerek tanımlayabilmiştir. Verilerde ortaya çıkabilecek çarpıklıkları tespit etmek ve dikkate almak için görüşme yaptığı okullarda yeterince uzun vakit geçirebilmiştir. Bir diğer teknik *üçgenleme* (triangulation) tekniğidir; yapılan araştırmanın birden fazla kaynak, yöntem veya araştırmacı tarafından desteklenmesi anlamına gelir. Araştırmacı, çalışmasında görüşme yaptığı psikolojik danışmanlardan, kişisel ve mesleki bilgilerini içeren ayrıntılı bir anket doldurmasını istemiştir. Anketteki bu tanımlayıcı bilgiler, görüşme kayıtlarını değerlendirirken çok faydalı olmuştur. Oldukça fazla katılımcı ile görüşme yapmaya çalışarak, bir kişinin dediğini diğer kişilerin dedikleriyle doğrulama fırsatı bulmuştur. Ayrıca, araştırmacının kendisinin dışında, Eğitim Bilimleri Bölümü'nden bir Doktor Öğretim Görevlisi de araştırmacıdan bağımsız olarak görüşme kayıtlarını analiz etmiştir; bu analizler karşılaştırılmış ve birbirini desteklemiştir. *Uzman görüşü alma* (peer debrifing) inandırıcılığı sağlamanın bir başka yoludur; araştırmacının, başka uzmanlara, çalıştığı olguyla ilgili fikirlerini paylaşmasıdır. Araştırmacı, çalışma süresince, sık sık tez danışmanı ve tez izleme komitesiyle; görüşme soruları, yaptığı görüşmeler, bulgular ve inşa ettiği teorisi hakkında tartışmak üzere bir araya gelmiştir. Araştırmacı bu şekilde hem hipotezlerini test etme ve önyargılarını fark etme; hem de uzman hocalardan yeni fikirler alma imkânına sahip olmuştur. *Aykırı durum analizi* (negative case analysis), hipotezleri gözden geçirme süreci olarak görülebilir. Araştırmacı, her yeni görüşme ve veri ile hipotezlerinin doğruluğunu gözden geçirmiştir.

[8] Bu paragraftaki çeviriler Çelik ve Ekşi'nin (2015) *Gömülü Teori* adlı kitabından alınmıştır.

Desteklenmeyen hipotezlerini kaldırmış veya değiştirmiştir. *Katılımcı teyidi* (member checks); verilerin, analitik kategorilerin, yorumların ve sonuçların, verilerin ilk olarak toplandığı katılımcı üyelerle test edilmesidir. Bu çalışmada, araştırmacı, inşa ettiği teoriyi, görüşme yaptığı bazı katılımcılara sunmuş ve katılımcıların anlattığı olguları temsil edip etmediğini kontrol etmiştir. Görüşme yapılan katılımcılar, aynı zamanda psikolojik danışman ve buna bağlı olarak çalışılan olgu üzerinde uzman oldukları için faydalı geribildirimlerde bulunmuşlardır. Araştırmacı, bunun için akademik olarak eğitim düzeyi diğerlerinden daha yüksek olan 5 katılımcıyı belirlemiştir.

Glaser ve Strauss (2006), inandırıcılığı sağlamak için, okuyucuların, çalışmaya dâhil edilen katılımcıları neredeyse görüp duyabilecekleri kadar canlı bir şekilde (her zaman teori ile ilişkili olarak) tanımlayabilmeleri gerektiğini savunmaktadır. Araştırmacı bunu sağlamak için, çalışmasında, yaptığı görüşmelerden doğrudan alıntılara, katılımcıların bıraktıkları ifadelere ve bulgulardan ortaya çıkan teorinin görsel öğesine yer vermiştir (bkz. Bölüm IV. Bulgular). Görüşmelerin kendisini nasıl etkilediğini belirtmek için öz-düşünümsel notlar (bkz. 3.7. Araştırmacının Rolü) yazmıştır. Bunun yanında Glaser ve Strauss (2006), sürekli karşılaştırmalı analizin de inandırıcılığı arttırdığını söylemektedir. Araştırmacı çalışmasında sürekli karşılaştırmalı analizler yapmıştır. Ayrıca bu analizler neticesinde inşa ettiği teorisinin entegrasyonunu (kategori ve kavramların birbirleriyle olan ilişkilerini) netliğe kavuşturmaya çalışmıştır.

Aktarılabilirlik; araştırma sonuçlarının farklı katılımcılar ve bağlam üzerinde de uygulanabilmesidir (Lincoln ve Guba, 1985). Araştırmacı bu kriteri sağlamak için amaçlı örnekleme ile katılımcılarını belirlemiş ve katılımcıların özelliklerini tüm ayrıntılarıyla çalışmasında belirtmiştir. Ayrıca toplanan verilerin sonuçları ve ortaya çıkan teori detaylı bir biçimde Bölüm IV. Bulgular bölümünde anlatılmıştır.

Tutarlılık, araştırma tekrar yapılsa, araştırma bulgularının aynı olup olmaması meselesidir; araştırma denetimi bunu sağlamaktadır (Lincoln ve Guba, 1985). Çalışmada veriler, alanda başka bir uzman tarafından, araştırmacıdan bağımsız bir biçimde analiz edilmiştir. Uzman kişi, araştırmacının bulgularının tutarlılığını desteklemiştir. Ayrıca, çalışma verilerinin paylaşıldığı tez danışmanı ve komite üyeleri; bulgular, yorumlar ve önerilerin verilerle desteklendiğini ve birbirleriyle tutarlı olduğunu, böylece sonuçların kabul edilebileceğini belirtmişlerdir.

Teyit edilebilirliği sağlamanın başlıca tekniği denetim tekniğidir. Diğer iki teknik olan üçgenleme ve öz-düşünümsel notlar da denetim süreciyle birlikte ele alınabilir (Lincoln ve Guba, 1985). Üçgenleme ve denetim tekniklerinin, bu çalışma için uygulandığı daha önce belirtilmiştir. Bunun yanında araştırmacı öz-düşünümsel notlar ile de bunu sağlamaya çalışmış; önyargılarını ve araştırmasıyla ilgili yanılgı paylarını incelemiştir.

Bunların yanında Corbin ve Strauss (2008, s. 301-309) sistematik gömülü teori deseninde *inandırıcılığı* değerlendirmek için ayrıca bazı kriterler ortaya koymuşlardır. Çalışmada; bu kriterlerin tümü dikkate alınmış ve aşağıdaki soruların yanıtları çalışmanın yöntem ve bulgular kısmında açıklığa kavuşturulmuştur:

- Orijinal örneklem nasıl seçilmiştir? Örnekleme nasıl gerçekleşmiştir?
- Hangi ana kategoriler ortaya çıkmıştır?
- Ana kategorilerin ortaya çıkmasını sağlayan olaylar ve eylemler nelerdir?
- Kuramsal örnekleme, hangi kategorilere dayandırılmıştır? Kuramsal formülasyonlar veri toplamaya nasıl rehberlik etmiştir? Kuramsal örnekleme yapıldıktan sonra, kategoriler verileri ne kadar temsil edebildi?
- Analiz sırasında kurulan ilişkilerle ilgili hipotezler nelerdir? Bu hipotezler, hangi gerekçelerle formüle edilmiş ve onaylanmıştır?
- Kurulan ilişkilerle ilgili hipotezlerin, verilerde neler olduğunu açıklayamadığı durumlar olmuş mudur(aykırı vakalar)? Bu tutarsızlıklara nasıl bir açıklama getirilmiştir? İlişkilerle ilgili bu hipotezlerde değişiklik yapılmış mıdır?
- (Eğer varsa) çekirdek kategori nasıl ve neden seçildi? Nihai analitik kararlar hangi temellere dayandırılarak verilmiştir?
- Kavramlar sistematik olarak ilişkili midir?
- Varyasyonlar (çeşitlemeler) teoriye dâhil edilmiş midir?
- Koşullar ve sonuçlar araştırma içinde inşa edilip açıklanmış mıdır?
- Süreç dikkate alınmış mıdır?
- Teorik bulgular anlamlı görünmekte midir? Ne ölçüde? Araştırmacı, teorisiyle yeni bilgiler/görüşler/açıklamalar sunmalıdır.
- Bulgular, ilgili sosyal ve profesyonel gruplar arasında paylaşılan tartışma ve fikirlerin bir parçası olma özelliğinde midir?

3.7.Araştırmacının Rolü

Nitel araştırmalarda, veri toplama ve veri analizi etkileşimin yanında, araştırmacı da çok önemli bir belirleyicidir (Strauss ve Corbin, 1994). Veri toplama ve veri analizleri genel olarak nesnel olmayı gerektirmektedir. Fakat nitel araştırmalar için bunun bir efsane olduğu söylenebilir. Araştırmacılar, araştırmaya bakış açılarını, eğitimlerini, bilgi ve önyargılarını içeren paradigmalarını getirirler. Araştırmacının öz-farkındalığa sahip olması bu açıdan çok önemlidir. Nitel araştırmada, araştırmacı hem araştırma sürecinin hem de bulguların ayrılmaz bir parçasıdır. Bu nedenle araştırmacının önyargılarının ve varsayımlarının farkında olması gerekmektedir. Nitel araştırmada, araştırmacının konumu, bakış açısı ve varlığının etkisini incelemek, kişisel tepkileri ve kişilerarası dinamikleri gözlemlemek, araştırma sürecini ve sonuçlarını değerlendirmek için değerli bir araçtır (Corbin ve Strauss, 2008). Araştırmacının önyargılarının, sonuçları ne ölçüde etkilediği konusunda yapılması gereken bir nihai teknikten bahsedilmektedir. Bu teknik, araştırmacının günlük olarak ya da gerektiğinde, yöntemi hakkında çeşitli bilgileri kaydettiği, yanlılıklarını, varsayımlarını düşünmelerini sağlayan bir tür günlük olan öz-düşünümsel (refleksivite) notlardır (Lincoln ve Guba, 1985).

Araştırmacı, mesleği gereği farklı yaş gruplarından çocuk ve gençlerle, ayrıca yetişkinlerle psikolojik danışman olarak çalışmıştır. Bu yaş gruplarıyla zaman zaman göç, savaş, travma, istismar, aile içi şiddet gibi konular hakkında görüşmeler yapmıştır. Danışmanlık alanında kendini geliştirmeye çalışmış; mesleki eğitimlerine önem vermiş; meslektaşları ve üniversite hocalarıyla zorlandığı vakalar üzerine fikir alışverişleri yapmıştır. Bu süreçte; görüşmelerin, danışmanlar üzerindeki etkisine, hem kendi hem de meslektaşlarının deneyimlerine bakarak şahit olmuştur. Araştırmacı, psikolojik danışmanların kendilerini görüşmelerin olumsuz etkilerinden korumalarının ve işlevsel baş etme yöntemlerinin, hem kendi fiziksel/zihinsel/psikolojik sağlıkları için hem de yaptıkları görüşmelerde işlevsel bir süreç yürütebilmeleri için önemli olduğunu düşünmektedir.

Bu hedeflerle başlattığı araştırma sürecinde; psikolojik danışmanlarla yaptığı görüşmelerin neticesinde, çalışmanın ne kadar gerekli olduğunu bir kez daha anlamıştır. Görüşme yapılan psikolojik danışmanlar, çalışmadan ve görüşmeden çok memnun kaldıklarını belirtmişlerdir. Çalışmanın çok gerekli olduğunu, okul psikolojik danışmanlarıyla çalışma yapılmasına çok memnun olduklarını, çalışmanın bulgularını çok merak ettiklerini ve sonuçların onlar için çok faydalı olacağına inandıklarını

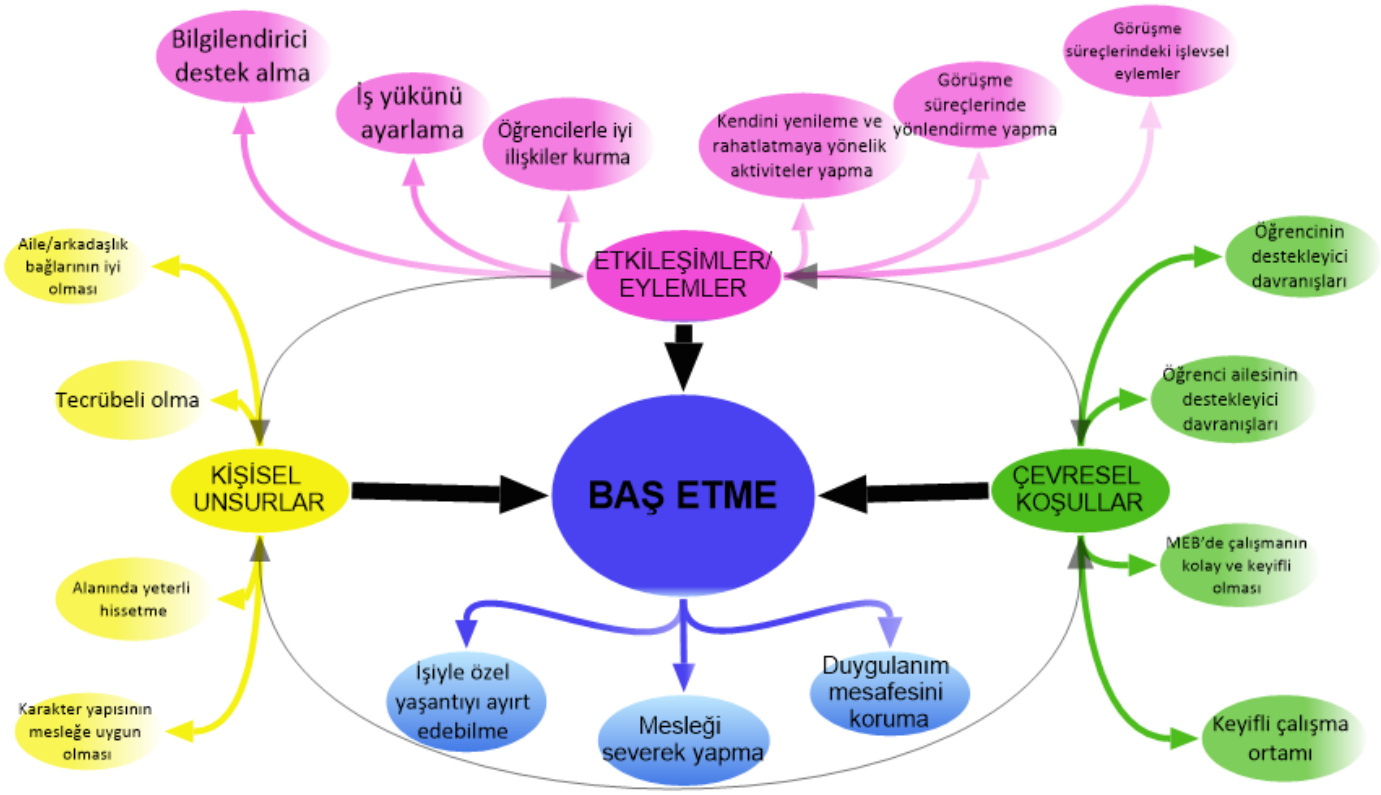
söylemişlerdir. Bazı psikolojik danışmanlar, görüşme bittikten ve ses kaydı kapandıktan sonra, araştırmacıya özel sorunlarından bahsetmeye devam etmişlerdir. Tüm bunlar, bu çalışmaya ne kadar ihtiyaç duyulduğunu göstermiştir.

Araştırma süreci, araştırmacı için çok keyifli, verimli ve öğretici geçmiştir. Çalışmaya katılmaya gönüllü olan psikolojik danışman hocaların, işlerini çok severek yaptığı gözlenmiştir. Bu nedenle görüşme süreçlerinde de bilgi vermekten kaçınmamışlar ve yüksek bir motivasyonla görüşmelerini sonlandırmışlardır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Bu bölümde, lisede çalışan psikolojik danışmanların yaptıkları görüşmeler sırasındaki baş etme süreçleri, oluşturulan model üzerinden anlatılacaktır. Model oluşturma sürecinde; ses kayıtlarının metne dönüştürülmesi ve bu metinlerin sıkça okunması oldukça etkili olmuştur. Ardından araştırmacı kodlama yaparak ve benzer kodları birbirleriyle gruplayıp kavramsallaştırmalar yaparak kategorileri oluşturmaya başlamıştır. Nihai model; açık kodlama, eksen kodlama ve seçici kodlama sürecinde oluşturulmuştur. Bu süreçte, bir adet çekirdek kategori, 3 adet ana kategori ve 17 adet alt kategori ortaya çıkmıştır. Çekirdek kategori "baş etme" olarak belirlenmiştir. Baş etme'nin psikolojik danışmanlar için ne demek olduğu 3 alt kategori (işiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme, mesleği severek yapma, duygulanım mesafesini koruma) ile açıklanmıştır. Baş etmek için psikolojik danışmanların ne gibi eylemlerde bulundukları "eylemler/etkileşimler" ana kategorisi ile açıklanmıştır. Bu ana kategori altı adet alt kategoriye (bilgilendirici destek alma, iş gücünü ayarlama, öğrencilerle iyi ilişkiler kurma, kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma, görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma, görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler) sahiptir. Baş etme süreçlerini etkileyen bir başka unsur "çevresel koşullar" ana kategorisi ile açıklanmıştır. Çevresel koşullar ana kategorisi dört adet alt kategoriye (öğrencinin destekleyici davranışları, öğrenci ailesinin destekleyici davranışları, Milli Eğitim Bakanlığında –MEB'de çalışmanın kolay ve keyifli olması, keyifli çalışma ortamı) sahiptir. Son olarak bazı "kişisel unsurlar" da baş etme süreçlerini etkileyen etmenler olarak bulunmuştur. Kişisel unsurlar ana kategorisi dört alt kategoriye (aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması, tecrübeli olma, alanında yeterli hissetme, karakter yapısının mesleğe uygun olması) sahiptir. Modelde çekirdek kategori ile alt ve ana kategorilerin birbirleriyle ilişkileri Şekil 4'te gösterilmiştir.

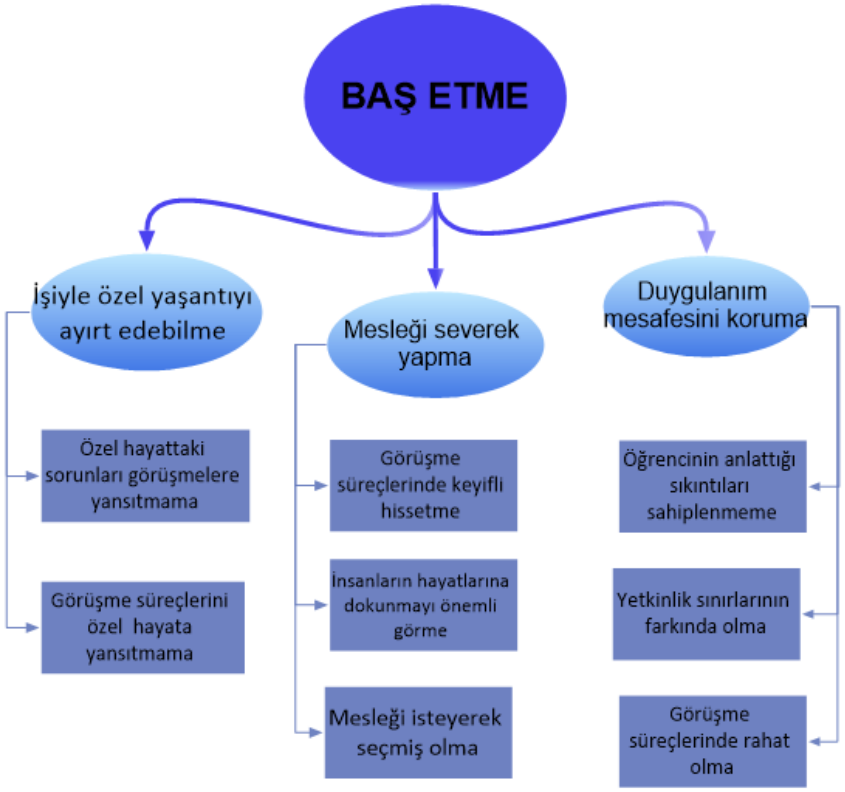
Tüm alt/ana kategorileri ve çekirdek kategoriyi anlatırken ve bunların birbirleriyle ilişkilerini açıklarken görsel öğelerden faydalanılmıştır. Ayrıca her bir kategoriyi açıklarken katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir. Katılımcılardan, Tablo 3.2'de belirtilen (Bölüm III) katılımcı numaralarıyla bahsedilmiş; bu şekilde katılımcıların anonim kalmasına dikkat edilmiştir. Her bir katılımcının ifadesine yer verirken, ayrıca katılımcının cinsiyeti, yaşı ve tecrübe yılı da (örnek: K1, Erkek, 34, 10 yıl) belirtilmiştir.



Şekil 4. Baş Etme Modelinde Çekirdek Kategori, Ana ve Alt Kategoriler

4.1.Çekirdek Kategori: Baş Etme

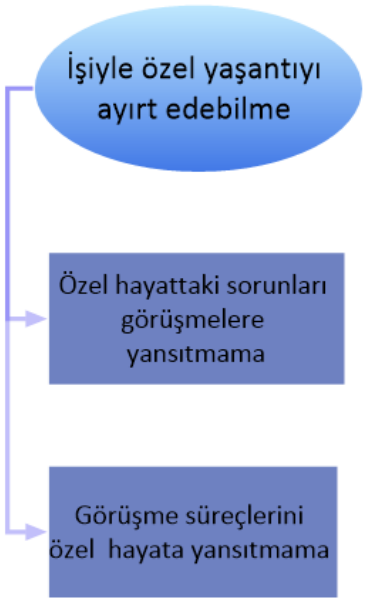
Psikolojik danışmanların görüşme süreçlerinde yaşadıkları zorluklar karşısındaki baş etme süreçlerini araştıran çalışmada, "baş etme" araştırmacı tarafından çekirdek kategori olarak belirlenmiştir. Çalışmada psikolojik danışmanların, bu süreçteki baş etmeyi üç şekilde tanımladıkları gözlenmiştir: İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme, mesleği severek yapma ve duygulanım mesafesini koruma (bkz. Şekil 4.1). Psikolojik danışmanlara göre, bu üç unsurun bir danışmanda olması, o danışmanın süreçle baş edebildiği anlamına gelmektedir. Bu üç unsur aşağıda, alt başlıklarıyla ve katılımcıların ifadeleriyle birlikte ayrıntılı olarak açıklanmıştır.



Şekil 4.1. Çekirdek Kategori ve Alt Kategorilerle İlişkisi

4.1.1.İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme

Katılımcıların baş etme süreci olarak gördükleri iş ve özel yaşantıyı birbirinden ayırabilme özelliği "özel hayattaki sorunları görüşmelere yansıtmama" ve "görüşme süreçlerini özel hayata yansıtmama" şeklinde iki gruba ayrılarak açıklanmıştır (bkz. Şekil 4.1.1.).



Şekil 4.1.1. İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme alt kategorisi

4.1.1.1.Özel hayattaki sorunları görüşmelere yansıtmama

Katılımcılar özel hayattaki sorunları görüşmelere yansıtmamayı, baş etme süreçlerinde önemli bir faktör olarak görmektedirler. Bunu zaman içinde geliştirilmiş bir beceri şeklinde tanımlamaktadırlar. Özellikle tecrübe yılı fazla olan katılımcılar, alanda fazla kalmanın ve sık görüşme almanın bu şekilde bir getirisi olduğu yorumunda bulunmuşlardır. Özel hayatlarında yaşadıkları sıkıntıların veya önemli olayların, görüşmelere yansımasını da profesyonel olmayan bir durum olarak değerlendirmektedirler. Konuyla ilgili aşağıda bazı katılımcıların ifadelerine yer verilmiştir:

> Ama şimdi öyle değil şalteri açıp kapatmak gibi, buraya geldiğim andan itibaren durgun olabilirim ama beynimde işte özel şalteri kapatıp evet artık iş başladı. (K4, kadın, 41, 21 yıl)

> Görüşmeyi izledi stajyerler. Görüşme bittiğinde stajyerlerin ifadesi şuydu: 'Hocam bir kaza geçirdiniz ve siz bu görüşmeyi böyle nasıl başarılı yapabildiniz?' Bunu yaşadığım zamanla ilk göreve başladığım zaman arasında büyük farklar var. Deneyim, yıllar içerisindeki kişisel gelişim, problem çözme becerim, kendime olan inancım beni şey yapıyor. (K26, kadın, 43, 20 yıl)

4.1.1.2.Görüşme süreçlerini özel hayata yansıtmama

Katılımcıların iş ve özel yaşantıyı birbirinden ayırma hususunda bahsettikleri bir diğer konu, görüşme süreçlerini özel hayata yansıtmamak olmuştur. Katılımcılar, daha sonra da bahsedileceği üzere, aile bağlarını baş etmede etkili bir faktör olarak görmektedirler.

Bununla birlikte ailelerine iş yeriyle veya görüşmelerle ilgili zorlukların yansıtılmaması konusunda oldukça hassas davranmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunu başaramadıklarında veya anlık olarak bazı sıkıntıların aile ortamında gündeme gelmesiyle suçluluk hissettiklerini ve bir an önce bundan kurtulmaya çalıştıklarını ifade etmişlerdir. Aşağıda, bazı katılımcıların bu konudaki ifadeleri yer almaktadır:

> Ne olduğunu bilirim, ama şöyle bir şey… Burası buranın işi. Şimdi benim evde eşimin telefonla konuşurken veyahut da yüz yüzeyken anne babamın benim yaptığım işle alakası yok. Veyahut da benim sosyal hayatımın benim hayatımın bu problemle alakası yok. Ya problem, problem olarak kalsa bence daha iyi, yoksa hani bunlar koruyucu şeyler değil bozucu şeyler. Ya ben de o zaman risk altında olurum, bunlar benim zihnimde dönerse. (K8, erkek, 32, 9 yıl)

> Mümkün mertebe eve taşımamaya gayret gösterirdim, içimde tutardım. Bakın tekrar söylüyorum, kızım çünkü benden ilgi bekliyor, kızım da işte şuan burada dört buçuk yaşında. Onunla işte kaliteli vakit geçirmek adına oyunlarımızı oynardık, faaliyetlerimizi yapardık, yani evdeki rolüm babalık rolüydü, bir eştim; ama okulda da psikolojik danışmandım. Rollerimi mümkün mertebe… Çünkü ben evdeki, o okuldaki o şeyleri öğrendikçe, o çocukların çaresizliğini, ilgi görmeyişlerini, yaşamlarını gördükçe tabii üzülüyordum ama ben o kadar olabilirdim yani. O hayatı alıp da eve taşıyamazdım. Bunu taşısaydım sağlıklı da olamazdı zannedersem. (K20, erkek, 36, 15 yıl)

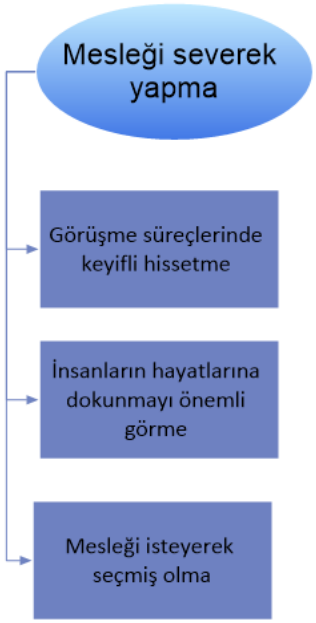
4.1.2.Mesleği severek yapma

Katılımcıların tümü, baş etmeyi mesleği sevme ile ilişkilendirmişler ve bunu görüşmenin birçok yerinde vurgulamışlardır. Katılımcılara göre, bir psikolojik danışmanın görüşmelerindeki zorluklarla baş etmesi demek, aynı zamanda mesleğini severek yapması demektir. Aşağıda bu konuyla ilgili bazı ifade örneklerine yer verilmiştir:

> Bir 60 yaşına da gelsem o çocuğun sevinciyle, o çocuğun bana gelmesi ile duyacağım hazzı şimdiden keyifli keyifli seyrediyorum. Bazen hakkında düşünüyorum, hakikaten 50 yaşında verimli olabilir miyim bu çocuklara, ama onlar beni zaten genç tutuyorlar. Yani şuan 34 yaşındayım. Dediğim gibi 14 yaşında bir birey geldiğinde, belki 44 yaşında da aynı heyecanı duyacağımı hissediyorum şimdiden. Yapabilirim diye düşünüyorum. Şuan ki halim, ruh halim bunu söylüyor (K10, kadın, 34, 7 yıl)

> Ben görüşme yapmayı çok seviyorum…aldığım terapi eğitimlerini uygulama şansım olduğu için terapi tekniklerini, o yüzden kendimi mesleki olarak çok iyi hissederim, yorulmam yani görüşme yapmaktan yorulmam. (K29, kadın, 45, 24 yıl)

Katılımcılardan gelen ifadelere göre, mesleği severek yapma kategorisi, 3 başlık üzerinden ayrıntılandırılmıştır: Görüşme süreçlerinde keyifli hissetme, insanların hayatlarına dokunmayı önemli görme, mesleği isteyerek seçmiş olma (bkz. Şekil 4.1.2.).



Şekil 4.1.2. Mesleği Severek Yapma Alt Kategorisi

4.1.2.1.Görüşme süreçlerinde keyifli hissetme

Mesleği severek yapmayı, baş etme süreci olan gören katılımcılardan 18 tanesi görüşme süreçlerinde keyifli hissettiklerini belirtmiştir. Görüşme süreçlerinde keyifli olmanın süreçteki zorluklara katlanmayı kolaylaştırdığını, hatta bazen yaşadıklarını zorluk olarak bile görmediklerini vurgulamışlardır. Katılımcılar görüşme yapmaktan mutluluk duyduklarını ve görüşmeler bakımından çok yoğun oldukları günlerde bile verimli olmaktan duydukları hazzı belirtmişlerdir. Aşağıda iki katılımcının ifadesine yer verilmiştir:

> Verimli olduğumu hissettiğim bir alan ve görüşme yaparken genelde kaygı yok; keyifli oluyorum yani normal nasılsam duygu durumum neyse o şekilde devam ediyorum hatta daha profesyonel şekilde (K1, erkek, 34, 10 yıl)

> Görüşmelerimde kendimi çok iyi hissederim. Gerçekten mesleğimi yapıyormuş gibi hissederim. Psikoloji mezunuyum. Psikoloji mezunu olduğum için de benim alanım zaten danışmanlık. O yüzden de o danışmanlığı yaptığım için gerçekten kendimi mesleki olarak güçlü hissederim. İyi hissederim. (K29, kadın, 45, 24 yıl)

4.1.2.2.İnsanların hayatlarına dokunmayı önemli görme

Katılımcıların baş etme süreci olarak gördükleri bir diğer konu da insanların hayatlarına dokunmayı önemli görmektir. Bunun, mesleklerini sevmelerinde çok önemli bir faktör olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların beyanlarına göre, tek bir çocuğun bile

hayatında bir yer edinebilmek ve olumlu değişikliğe sebep olmak onların baş etme süreçlerinde önemli bir yere sahiptir. Bununla ilgili bazı katılımcılar aşağıdaki gibi ifadelerde bulunmuşlardır:

> Şunun da altını çizeyim, bir dönem umutsuzluğa kapılmıştım, biz ne yaparsak yapalım bir şeyler değişmeyecek diye düşünmeye başladım; ama orada da bir şeyler, bir bakış açısı kazandım. Daha sonra orada da çok iyi geldi bana o bakış açısı. Yani, yaptığım işte ben Türkiye'yi değiştirmek istemiyorum. Tamam, yaptığımız işte değişim her zaman var. Tamam, bir psikolojik danışman olarak bir değişim ajanı olarak bir görevimiz var, ama o bir çocuğun hayatında olmak da çok kıymetli. O bir çocuğun hayatına nüfuz etmek, ona yardımcı olmak ya da onun kendini tanımasını, kendi kariyerini planlamasını sağlamak kimine göre önemsiz belki de. Benim hayatımda yapacağım en önemli iş, diyorum. O bir çocukla yaptığım görüşmede, o bana daha iyi gelmeye başladı, o bakış açısı (K1, erkek, 34, 10 yıl)

> …ve hala her şeye rağmen buradayım diyerek olumlu anları tutmaya çalışıyorum, olumlu şeyleri tutmaya çalışıyorum. Denizyıldızı hikâyesi bizde herhâlde; hemen hemen herkesi kurtaran şey (K21, kadın, 32, 9 yıl)

> Bu meslekte, insanlara dokunabilmek ve onun getirdiği rahatlık var. Evet, dokunmak en azından hiçbir şey yapamazsam bile, 'Ayşe [araştırmacının yazdığı takma isim] en azından arkasında bir elsin. En azından sırtını geri döndüğünde birinin olduğunu hissedecek öğrenci, ya da birey'. Çok önemli, çünkü ben kendi hayatımdan biliyorum (K27, kadın, 40, 14 yıl)

4.1.2.3.Mesleği isteyerek seçmiş olma

33 katılımcı içinden 18 katılımcı, mesleklerini bilinçli ve istekli olarak seçtiklerini belirtmişlerdir. Mesleği, bu şekilde bilinçli ve pişmanlık duymadan yapmanın, baş etme süreci için gerekliliğini dile getirmişlerdir. Mesleğin ve görüşme süreçlerinin zorluklarıyla baş etmenin, ancak mesleği severek yapma ile mümkün olabileceğini söylemişlerdir. Aşağıda birkaç katılımcının konuyla ilgili ifadesi yer almaktadır:

> Aile olarak çok destekçi bir ailem vardı ama arkadaşlık ortamı ve sosyal çevre olarak çok negatif yaşantılara sahip bir çocuk olarak büyüdüm. O da bana kendimle uğraşmayı gösterdi ya da bana uzaktan insanları incelemeyi. 'Bu bunu niye yapıyor' diye anlamayı getirdi. İlerleyen süreçte de bunun bir meslek olduğunu öğrendim. Aslında benim amacım hep kendimi tanımak, kendimi anlamak, insanı anlamaktı. Bunun bir meslek olduğunu öğrendiğimde de çok fazla zaten seçenek kalmamıştı. Çok nokta atışı bir şeydi benim için. Bu hep şükrettiğim ve çok şanslı olarak kendimi gördüğüm noktalardan bir tanesiydi hakikaten (K21, kadın, 32, 9 yıl)

> Ben bu mesleğe dokuzuncu sınıfta karar vermiştim. Bir test uygulanmıştı şu an bizim uyguladığımız testler gibi. Orada benim sosyal alanlara daha yatkın olduğumu gözlemlemişti rehber öğretmenim. Öğretmen olmak çok istiyordum, öğretmen bir aileden geliyorum, ama daha sosyal bir öğretmen olmak istiyordum açıkçası. En yakın olabilecek benim kendimi en iyi hissedeceğim şeyin bu olduğunu düşünmüştüm. O yüzden seçmiştim, kendime uygun olduğunu düşünmüştüm. Gerçekten de öyle olduğunu mesleğe giriş yaptıktan sonra gözlemledim. (K33, kadın, 26, 4 yıl)

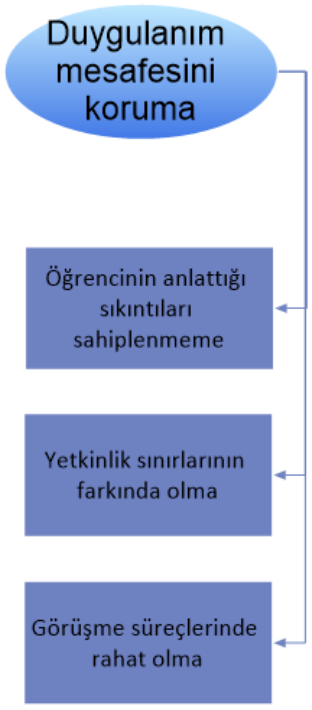
4.1.3.Duygulanım mesafesini koruma

Baş etme süreçlerinde katılımcıların en çok üzerinde durduğu konulardan biri, sık sık görüşme yapmanın bir neticesi olarak artık görüşmelerde anlatılanlardan etkilenmemeleri,

kendilerini duyarsızlaşmış gibi (bu, katılımcıların kendi ifadesidir) hissetmeleri olmuştur. Katılımcılar, bu noktada kendi duygularını kontrol edebildiklerini, öğrencilerin anlattıklarının içinde çok fazla boğulmamaya çalıştıklarını, duygusal olarak mesafeyi koruyabildiklerini belirtmişlerdir. Bu konuda katılımcıların 30 tanesi, duygulanım mesafesini korumayı (bu ifade, araştırmacı tarafından alanyazın incelenerek seçilmiş ve nedeni tartışma bölümünde açıklanmıştır) bir baş etme süreci olarak gördüklerini vurgulamışlardır. Aşağıda, Katılımcı 1'in konuyla ilgili tanımı yer almaktadır:

> Bir profesyonel meslek hizmeti sorumluluğunda olması gereken bir gereklilik ve yeterlilik olarak düşünüyorum, çünkü o çocuk için, ben daha sonrasına taşısam o duygularımı, o çocuğa bir yararı olmuyor o duyguların. Bana da yararı olmuyor, diğer öğrencilerime de yararı olmuyor. Yani o duygular, evet yaşanıyor ve benim bunu kabul etmem gerekiyor, bu çocuk onu yaşamış. Bunu kabul etmesem o çocuğa hiçbir faydam olmaz, daha sonrasında da bir faydam olmaz. Daha sonra o duygusal tepkilerim devam eder ve süreç içerisinde profesyonel bir ilerleme kaydedemem diye düşünüyorum. (K1, erkek, 34, 10 yıl)

Çalışmada duygulanım mesafesini koruma alt kategorisi, katılımcıların ifadeleri neticesinde 3 başlık altında toplanmıştır: Öğrencinin anlattığı sıkıntıları sahiplenmeme, yetkinlik sınırlarının farkında olma, görüşme süreçlerinde rahat olma (bkz. Şekil 4.3.1).



Şekil 4.1.3. Duygulanım Mesafesini Koruma Alt Kategorisi

4.1.3.1.Öğrencinin anlattığı sıkıntıları sahiplenmeme

Katılımcılar, öğrencilerin anlattıkları sıkıntıları sahiplenmediklerinde süreci daha rahat atlattıklarını ve mesleklerinde de daha işlevsel olabildiklerini ifade etmişlerdir. Görüşme yaptıkları öğrencilerin sıkıntılarını üzerlerinde taşıdıklarında, bunun görüşmelerine zarar verebileceğini ve bir faydasının olmayacağını, hatta diğer görüşmeleri için olumsuz etkiler doğurabileceğini belirtmişlerdir.

> Yani çok kendi üzerime almazsam, çok kendimi suçlamaya gitmezsem, çok içselleştirmezsem. Daha kolay atlatabilirim. Biraz dışsallaştırıyor muyum diyeyim. O da kendimi korumaya yönelik yani. Öyle. Kendimi suçlamazsam daha hızlı atlatabilirim diye düşünüyorum. (K12, kadın, 28, 7 yıl)

> Zorlukları kendi zorluklarım olarak algılamıyorum. Empatik anlayışla bakıyorum. Yani eee işte empatik irdeleme, empatik çağrışım, empatik yorumlama, vs gibi… Birçok şeyle bakıyorum, yani bunları kendi duygularımla almıyorum, birincisi bu, en önemlisi. Kişiliğim anlamında korurum, kendi kişiliğimi korurum, çünkü yüzlerce kişi var. Her bir sorunu ben alırsam… (K18, erkek, 33, 9 yıl)

> Bize bir seminerde bir hocamız bir profesör şöyle demişti: üstlenmeyin demişti. Olabildiğince üstlenmemeye çalışıyorum ama, …işte üstlenmeyin, hani o umutsuzluğu üstlenmeyin, onu ben kendime ilke edindim. Yani eğer olumsuzluğu üstlenirsem, herkese yayabilirim onu ben. Ben mesela arkadaşlara diyorum okulun en zor kısmını aslında biz yapıyoruz. Bazen anlayan arkadaşlar güzel de anlıyorlar bunu. Tamam diyorlar biz sınıfta ders anlatıyoruz yoruluyoruz ama siz de burada okulun en zor işini yapıyorsunuz…İşte dediğim gibi... Her meseleyi içselleştirmemek, (K32, kadın, 47, 22 yıl)

4.1.3.2.Yetkinlik sınırlarının farkında olma

Katılımcılar, görüşme süreçlerinde kaldıramayacakları durumlarla baş edebilmek için kendi yetkinlik sınırlarını bilmenin faydalarından bahsetmişlerdir. Sınırlarını bilerek, bir durumda ellerinden ne kadarının geleceğini değerlendirip, öğrencinin durumunu fazla yüklenmemeye önem vermişlerdir. Aşağıda konuyla ilgili ifade örnekleri yer almaktadır:

> Yani yapabileceklerimi yaptıklarıma inancım… Zaten elimden gelen bir şey varsa, kontrol edebileceğim bir şey varsa kontrol edebilirim, ama kontrol edemeyeceğim benim dışımdaki şeyler benim dışımda kaldığı için yani bu anlamda realistim, gerçekçi bakıyorum. Yani ben her şeyi yapamam bunu kabul ediyorum, sınırlarımı kabul etmem beni güçlendiriyor benim sınırlarım var, ben buradayım evet ama ben burada herkesi kurtaramam, herkesi iyileştiremem, herkese iyi gelemem, herkese bu işin faydasını sağlayamam bu anlamda beni güçlü kılıyor. Yoksa eskiden olsa herkese iyi gelmeliyim ben her şeyi başarmalıyım kaygısı taşıyıp kendi kendini yıpratan biri olarak sürdürdüğüm zamanlar da oldu. Ama ben sınırlarımı kabul ettikten sonra bu işi gerçekten yapabildiğimi… Ve bu gücü buradan alıyorum. Benim de sınırlarım var, ben de bir insanım ve benim de sınırlarım var ve ben bir süper kahraman değilim. Bunlar beni güçlendiriyor (K10, kadın, 34, 7 yıl)

> Ya diyorsun ki ya etik olarak şimdi ‘sen rehber danışmansın işine dön bunlara şey yapma, sen danışmansın mesleğine dön, bu senin işin değil, sen o sen bekçi değilsin polis değilsin’. Etik ilkeler herhalde seni şey yapıyor yönlendiriyor onları düşünüyorsun. Onlar da bununla mücadele etmemde etkili. Kalkan mı oluyor ne diyelim.(K16, erkek, 34, 10 yıl)

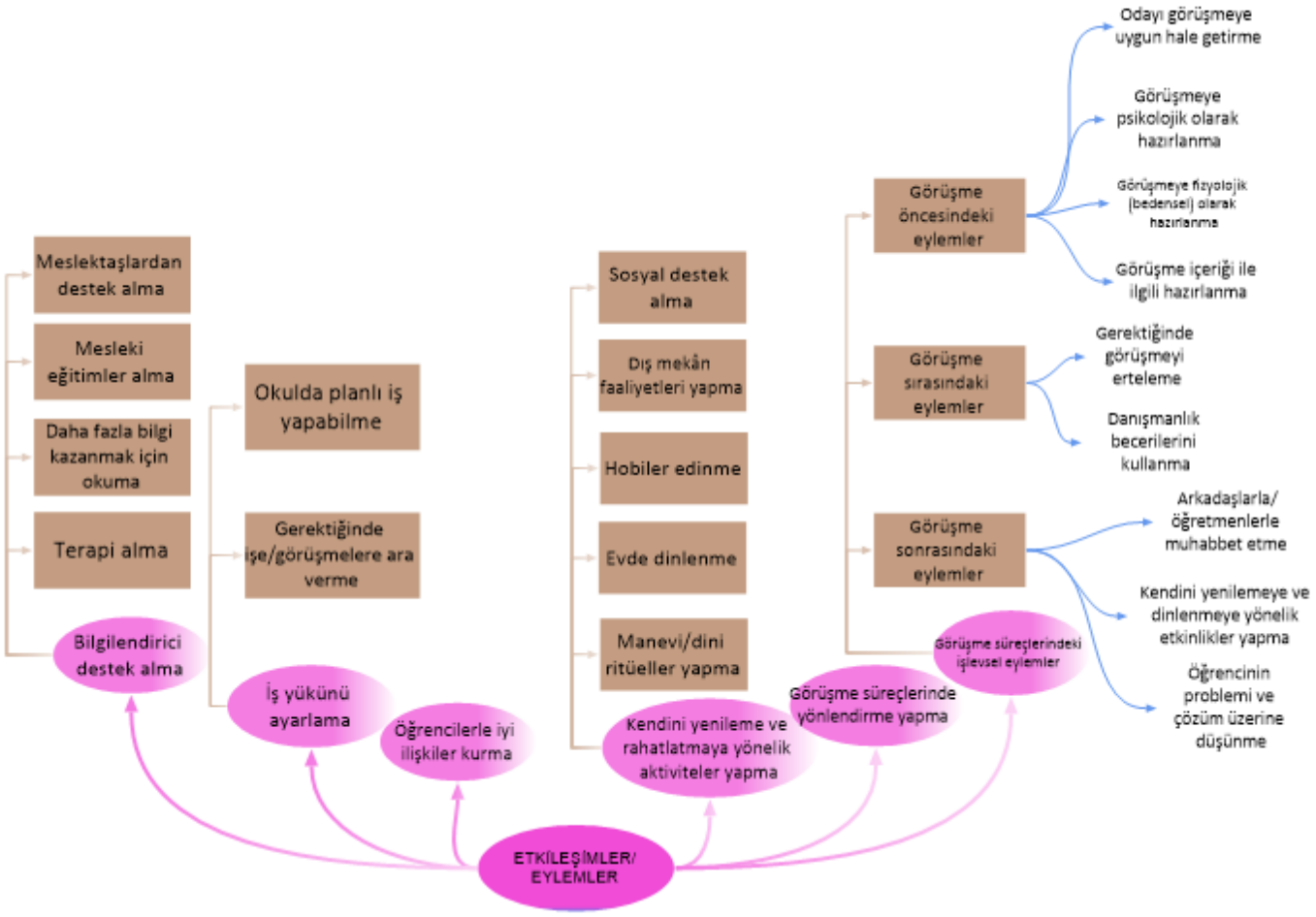
4.1.3.3.Görüşme süreçlerinde rahat olma

Bir baş etme süreci olarak değerlendirilen duygulanım mesafesini korumanın, katılımcılar için getirisi, görüşme süreçlerinde rahat olmak olmuştur. Katılımcıların çoğu (25), duygulanım mesafesini korumanın bir sonucu olarak görüşme süreçlerinde rahat olduklarını, her hangi bir endişe taşımadıklarını, görüşmelerin bir rutine bağlandığını dile getirmişlerdir. Konuyla ilgili bazı ifade örnekleri şu şekildedir:

> Valla dediğim gibi artık benim hayatımda bu o kadar çok rutine bağlandı ki. Bir de ben etrafımdaki insanlara baktığım kadarıyla ben daha çok görüşme yapan bir insanınım. Seviyorum hani burada boş durmak benim hoşuma gitmiyor, burada oturayım da şuanda işte kitap okuyayım, bu da benim hoşuma gitmiyor. Ben daha aktif çalışmayı seviyorum. Bu yüzden de bu bitince başkası oluyor, oradan sınıfa girecek oluyorsunuz. Süreç kendi kendini yeniliyor bir de beyinde de artık otomatikleşiyor (K4, kadın, 41, 21 yıl)

4.2.Ana Kategori: Etkileşimler ve Eylemler

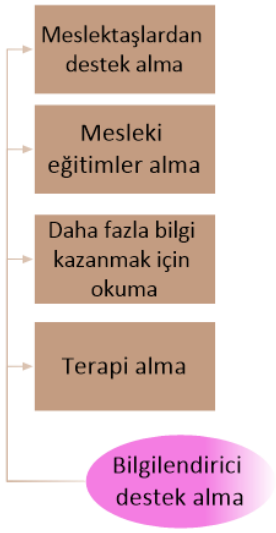
Katılımcılar, görüşme süreçlerinde deneyimledikleri zorluklarla baş etmek üzere bazı etkileşim ve eylemlerde bulunmaktadırlar. Bu etkileşim ve eylemler altı kategori altında toplanmıştır: Bilgilendirici destek alma, iş yükünü ayarlama, öğrencilerle iyi ilişkiler kurma, kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma, görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma, görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler (bkz. Şekil 4.2).



Şekil 4.2. Etkileşimler ve Eylemler Ana Kategorisi ve Alt Kategorilerle İlişkisi

4.2.1.Bilgilendirici destek alma

Katılımcılar, görüşme süreçlerinde bilgilendirici destek almanın, süreci kendileri için kolaylaştırdığını ve hem öğrenciler hem de kendileri için daha işlevsel kıldığını belirtmişlerdir. Katılımcılar bilgilendirici destek olarak dört önemli kaynaktan bahsetmişlerdir: Meslektaşlardan destek alma, mesleki eğitimler alma, daha fazla bilgi kazanmak için okuma, terapi alma (bkz. Şekil 4.2.1)



Şekil 4.2.1. Bilgilendirici Destek Alma Alt Kategorisi

4.2.1.1. Meslektaşlardan destek alma

Katılımcılar, meslektaşlarla bilgi alış verişinde bulunmayı görüşme süreçlerinde kendilerine yardımcı olan en önemli eylem olarak görmektedirler. Çoğu katılımcı özellikle mesleklerinin ilk yıllarını en zor zamanları olarak nitelendirmekte ve bu süreçte meslektaşlardan destek almanın faydalarından bahsetmektedir. Bu konuda katılımcılar, özellikle meslektaşları olan arkadaş gruplarının etkisi, üniversite hocalarından aldıkları yardımlar ve sosyal medyadaki meslektaş gruplarının süreçteki avantajları üzerinde durmuşlardır. Yeterli ve güçlü hissetme; farklı açılardan bakabilme; empati kurmakta güçlük çekilen vakalarda objektif kalabilme; çok fazla üstlenilen ve gerçeklik algısının yittiği düşünülen vakalarda işlevsel bakış açısını yeniden kazanabilme gibi kazanımlarla meslektaşlarla yapılan fikir alışverişlerinin faydalarını vurgulamışlardır. İstismar gibi zor olarak nitelendirdikleri görüşme konularını içeren süreçler için, bu konuda tecrübeli meslektaşlardan bilgi almanın, süreci bilmek ve süreçte öz-bakımı da sağlamak açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir. Meslektaşlarla, görüşmeler üzerine konuşmanın, görüşme süreçlerinde sorunların çok fazla üstlenilmesini engellediğinden ve sorumluluğu paylaşmanın kendilerini iyi hissettirdiğinden bahsetmişlerdir. Bu bilgi alışverişlerinin ayrıca, meslekte görüşmeler nedeniyle oluşan çaresizlik, yetersizlik, tükenmişlik gibi duyguları engellendiği de vurgulanmıştır.

Bazı katılımcılar arkadaş oldukları meslektaşlarla fikirleri paylaşmanın yanı sıra, alanda tecrübeli üniversite hocalarıyla da sık sık görüşme süreçlerini paylaştıklarını ve

bunun oldukça yol gösterici olduğunu söylemiştir. Bunun yanında bazı katılımcılar süreçle baş etmek için profesyonel ve düzenli süpervizyon aldıklarını belirtmişlerdir. Bu kişilerin sayısı azınlıktadır.

Son olarak katılımcılar, sosyal medya gruplarının olumlu etkilerinden, bu gruplarda yapılan paylaşımlarla hem bilgi birikimlerinin arttığından hem de ortak sorunlara sahip olmanın verdiği rahatlatıcı etkiden bahsetmişlerdir. Görüşme süreçleriyle ilgili zorlandıklarında bu gruplarda konuyu tartışmaya açıp, hızlıca bilgi aldıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca diğer psikolojik danışmanların görüşme süreçlerinde yaşadığı zorluklara tanık olmaya ve tecrübe sahibi olunmayan konularda bu sayede bilgilenmeye vesile olduğunu belirtmişlerdir.

Aşağıda konuyla ilgili birkaç alıntıya yer verilmiştir:

> Yetmediğim zaman arkadaşlarıma danışıyorum zaten. Ne yaptınız nasıl yürütüyorsunuz? Burada ne yapabiliriz farklılığı. Görüşmede taraf tuttuğum bir olay olmuştu. Taraf tutuyordum. Tarafta buldum kendimi. Doğru değil. Mesela en yakın zamanda olan bir şey. Çünkü arka planda kızdan yanayım yani. Ona yapılanı doğru bulmuyorum. Oğlanın ceza almasını istiyorum falan… Arkadaşlarımdan yardım alıyorum güvendiğim arkadaşlarımdan, fikirlerine güvendiğim (K26, kadın, 43, 20 yıl)

> Yani dediğim gibi meslektaşlardan yardım almak, onların fikirlerine başvurmak gerçekten iyi geliyor. Ben biraz yardım alma konusunda şeyim, genel olarak sevmiyorum yardım almayı, ya da çok eğilimli değilim bu konuda; ama artık bu konularda yardım almanın çok büyük faydası olduğunu yaşadığım birkaç deneyimden sonra anladım. Yani psikolojik olarak beni de rahatlatan o tükenmişliği böyle azaltan daha farklı açılardan bakmayı sağlayan, rahatlatan bir şey (K22, kadın, 29, 8 yıl)

4.2.1.2.Mesleki eğitimler alma

Katılımcılar, mesleki eğitimler almanın, görüşme süreçlerinde kendilerini yeterli hissetmek, kendilerini donanımlı hissetmek, görüşme süreçleriyle ilgili özgüvenin artması, görüşme süreçlerindeki yetkinlik ve yeterlilik alanlarının farkına varmak adına çok faydalı olduğunu savunmuşlardır.

Katılımcılar, bunun yanında, mesleki eğitimler almak zorunda olmanın kötü yanlarından da bahsetmişlerdir. Çünkü; lisans eğitiminin yetersiz olduğu ve uygulama noktasında hiç bir şey katmadığı görüşündedirler. Bu nedenle mesleklerinin ilk yıllarında çok zorlandıklarını ve mesleki eğitimler alarak bu süreçle baş etmeye çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Aşağıda konuyla ilgili bazı alıntılara yer verilmiştir:

> Tabii ki bu üniversite yıllarından beri böyleydi. Ben her zaman şunu düşünmüştüm. Klinik psikoloji üzerine yüksek lisansımı yapacağım. Oradan doktora yapacağım. Hani hayalinde şey vardır herkesin, böyle psikanaliz koltuğum olacak. Her gün belli sayıda danışan alacağım. O yüzden mesela her zaman üniversiteden beri çok fazla eğitimlere katıldım böyle, hatta ücret olarak da ee en az böyle öğrenciyken 20-30 bin liralık sertifika almışımdır, eğitimlere katılmışımdır. Nerde bulsam her yere giderdim, bütün şehirlere giderdim. O yüzden zaten mesleğe başladığım zaman zorlayacak hiçbir şeyle karşılaşmadım açıkçası. (K25, erkek, 27, 4 yıl)

> …sonra terapi eğitimleri almaya başladım. Onları almaya başlayınca bir donanım noktasında bir artı sağlayınca kendime… aslında sınırlarınızı, nerde durup durmamanız gerektiğini çok daha iyi hissediyorsunuz. Ama işte böyle o mesleki donanım yeterli olmayınca bir ara tükenmişlik yaşıyorsunuz. Çünkü yapamıyorsunuz, bazı şeyleri aşamıyorsunuz. Sonrasında da o terapi eğitimleri aldığım noktada, meslekle barıştığım nokta olduğunu düşünüyorum. Herhâlde muhtemelen böyle bir alana yönelmeyip şey olsaydım tükenmişliği yaşayıp kenara çekilen bir insan olabilirdim. Ya da gerçekten bırakıp işte idareci olabilirdim, başka alana kayabilirdim falan yani; ama Allah'a şükürler olsun ki en azından güzel insanlarla güzel arkadaşlıklar sayesinde daha kendimizi geliştirmeye yönelik adımlar attığım zaman, şu an gerçekten keyif aldığım bir yerdeyim diye düşünüyorum (K14, erkek, 38, 15 yıl)

4.2.1.3.Daha fazla bilgi kazanmak için okuma

Katılımcılar, kendilerini eksik gördükleri noktalarda okumalar yapmanın, görüşme süreçlerinde kendilerine rahatlama hissi getirdiğini; kendilerini yeterli ve güçlü hissetmelerini sağladığını belirtmişlerdir. Katılımcılar, çoğunlukla görüşme yaptıkları öğrenci gruplarının gelişim özellikleriyle ilgili bilgi almak, bu grupların ilgilendiği alanlarla ilgili bilgi sahibi olmak, öğrencilerle ilgili yapılabilecek etkinlik ve uygulamalarla ilgili kaynak taramak için okumalar yaptıklarını söylemişlerdir. Artık bilgiye ulaşmanın kolay olması ve internet ile birçok bilgiye kısa sürede ulaşabilmek psikolojik danışmanların görüşme süreçlerine oldukça kolaylık sağlamaktadır. Bunun yanında sadece internet bilgileri değil, kitap, makale, kuram kitapları da katılımcıların faydalandıkları diğer bilgi kaynaklarındandır.

Konuyla ilgili bazı ifadeler aşağıdadır:

> Kitap falan okurum hani bazen öğrenci diyelim ki işte mesela bir ara bir öğrenci vardı amaca ulaşmak için işte yön belirleme nasıl yapmam gerekir. Amaca ulaşmak için bazı engeller var, onla ilgili işte bir kitap buldum. Bilişsel terapi ile ilgili falan oradan etkinlikler buluyorum. Onlar bu etkinlikleri uyguluyorum bu uyar mı oraya uymaz mı falan. İşe yarıyor öyle etkinlikler. Öğrenciyle bazen sadece konuşarak değil böyle eğitici şeyler de yapmak gerekiyor. Bilişsel terapinin içinde var ya bu eğitim şeyleri falan onları yapıyorum (K16, erkek, 34, 10 yıl)

> Genellikle yaptığım şey kelile ve dimne, bostan ve gülistan gibi kitaplardan şöyle benim konuşacağım şeylerle bağlantılı olabilecek hikâyeler okumak. Çünkü onlarda ben bilişsel davranışçı terapiler için çok büyük örnekler gördüm kitaplarda, özellikle kelile ve dimne'de. Bilişsel davranışçı terapilerle aynı, uygulayacağım şeylerin birebir yansımasını gördüm. Çünkü bilge bir kimseye gittiler. Sorular diyor şu konuda ne yapabiliriz diye… E şimdi bilge bir kimseye gelip soracaklar, biraz sonra ben o kadar da bilge değilim, ama şimdi bildiğim bir şeyi sormaya gelecekler muhtemelen. Dolayısıyla orada filanca filanca sebepten olabilir, filancayı yapın diyor. Ödev veriyor ve sonra onu da kontrol ediyor o bilge kişi kitaplarda. Dolayısıyla

> ben mesleğimin ipuçlarını yakalayabileceğim böyle konuşurken bağlantı kurabileceğim böyle direk bağlantılı olmayıp dolaylı bağlantılar kurup hatta onun üzerinden görüşmeyi kurguladığı hikâyeler okumak falan. Bu hoşuma gidiyor bu tarz şeyler (K17, erkek, 33, 9 yıl)

4.2.1.4.Terapi alma

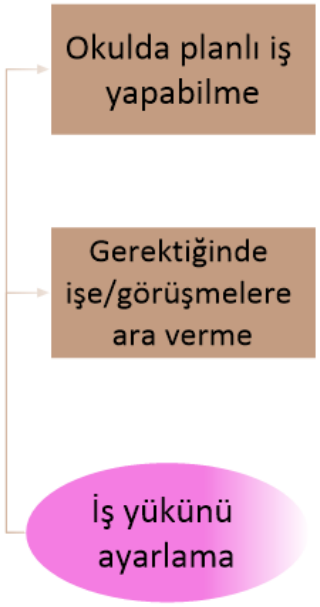
Bir danışmanlık/terapi süreci geçirmiş olan veya hala bu sürece devam eden katılımcıların tümü (15 katılımcı), aldıkları bu desteğin yaptıkları görüşmeler ve bu görüşmelerin olası etkileri için oldukça koruyucu olduğundan bahsetmiştir. Danışan koltuğuna oturmanın, danışanların (öğrencilerin) kendilerinden beklentilerini anlamaya yardımcı olması, empati becerilerini geliştirmesi, görüşmelerde hissettikleri değersizlik, çaresizlik veya yetersizlik gibi duyguların üstesinden gelmeye yardımcı olması üzerinde durmuşlardır. Katılımcılar, görüşmelerde duygusal olarak etkilendiklerinde, altında yatan kişisel sebepleri terapi odasına getirmenin, kişisel gelişimleri ve görüşme süreçlerindeki işlevsel tutumları açısından işe yararlığından söz etmişlerdir.

> Ee kendimin de yıllardır terapi alması bence en önemli nokta. Çünkü empati yapabiliyorum, yani danışan koltuğunda oturmak nasıl bir şey biliyorum. Hangi durumlarda zorlanabileceğimi az çok tahmin edebiliyorum. Bir şeyi duyduğunda ona nasıl gelebileceğini düşünüyorum. Ya ben hep söylerim zaten ben terapist olmayı kendi terapistimden öğrendim. Yani danışan olarak öğrendim. Bir yerden sonra da baktım aynı tepkileri veriyorum, aynı şekilde oturuyorum, aynı şekilde konuşuyorum falan. Bu bana iyi gelen bir şey ama (K11, kadın, 30, 8 yıl)

> Ben de yardım aldığım için açıkçası, orada çok çalıştık duygularım üzerine terapistimle. Duygularım üzerinden 4 yıl boyunca bu işin böyle yürüdüğünü gerçekten orada ben danışan olduğum zaman anladığım için... Danışan koltuğuna oturmam beni rahatlattı. Çünkü danışanın buradan ne beklediğini biliyorum, kendimden… Psikolojik olarak. Yani açıkçası terapiden önceki benle terapiden sonraki ben… Bu anlamda kendimi güçlenmiş hissediyorum. Çünkü ben de kendi terapime değersizlik duygusuyla baş etmeye çalışan bir birey olarak gittim, öfke kontrolümü sağlayamayan. Belki bir psikolojik danışmanın da bunları halletmiş olmasına inanıyorum. Kendi halledemediğim sorunlar var ise burada gerçekten verimli olabileceğimi düşünmüyorum ki öyle olduğu için zaten bu adımı attım ve beni de mesela güçlendiriyor… (K10, kadın, 34, 7 yıl)

4.2.2.İş yükünü ayarlama

Katılımcılar, baş etme süreçleriyle ilgili, çalıştıkları okullarda iş yükünü ayarlayabilmenin öneminden bahsetmişlerdir. Bu konuda katılımcıların ifadeleri, iki başlık altında toplanmıştır: Okulda planlı iş yapabilme ve gerektiğinde işe/görüşmelere ara verme (bkz. Şekil 4.2.2)



Şekil 4.2.2. İş Yükünü Ayarlama Alt Kategorisi

4.2.2.1.Okulda planlı iş yapabilme

Katılımcılar, okuldaki kriz durumları ve aniden çıkan toplantılar gibi kendilerinden bağımsız durumlardan ötürü plan yapmanın zorluğundan bahsetmişlerdir. Bununla birlikte, bu dış etkenlere rağmen plan yapılabildiği takdirde görüşmelerden daha fazla verim alabildiklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle görüşmelerini (veli ve öğrenci) randevuyla almaya çalıştıklarını vurgulamışlardır. Planın dışında bir görüşme talebi olduğunda da, eğer programlarına uyuyorsa bu görüşmeleri yapmaya çalıştıklarını, veli veya öğrenciyi geri çevirmeyi tercih etmediklerini söylemişlerdir.

> Bunları planlarım, hangilerinde derse gireceğimi ondan sonra geçen haftadan görüşme planladığım ama yetiştiremediğim kişileri derslere yerleştiririm. Yani benim ilk işim hafta içinde gireceğim derslerin planlamasını yapmaktır… Bunu yaparım, velilere mutlaka toplantılarda ilk tanıştığımda randevu almalarını istiyorum çünkü diyorum ki eğer ben dersten bir öğrenci alıp görüşüyorsam onu bölüp sizinle görüşmem, çünkü onun dersini aldım, çocuğu dersinden çıkardım; ama siz dışarıdan geliyorsunuz. Randevusuz gelirseniz tabiî ki görüşürüm ama bekletirim sizi yani işim bitene kadar ve görüşmem yoksa müsaitsem işim yoksa o arada. Ama randevu alırsanız siz de beklemezsiniz ben de. O konuda işte çoğu zaman yani yüzde 70 diyeyim veliler ya öğrenciyle haber yolluyorlar, ya arıyorlar. Böyle çözüyoruz, bölünmeleri böyle engellemeye çalışıyorum. Beni en çok rahatsız eden bu (K4, kadın, 41, 21 yıl)

4.2.2.2.Gerektiğinde işe/görüşmelere ara verme

Katılımcılar, öğrencilerle olan görüşmelerinde daha faydalı olabilmek ve öz-bakımlarına dikkat edebilmek adına, gerektiğinde işe veya görüşmelere ara verdiklerinden

bahsetmişlerdir. Katılımcılar yoğun günlerin veya görüşmelerin ardından, bazen bazı günler hiç görüşme almadıklarını, bazen de bir gün içinde görüşmeler arasını uzun tuttuklarını, art arda görüşme almamaya çalıştıklarını dile getirmişlerdir. Bazı katılımcılar, kendilerini duygusal veya fiziksel olarak hazır hissetmediklerinde görüşme yapmadıklarını, bazı katılımcılar ise gün içinde yapabilecekleri azami görüşme sayısını (gün içinde en fazla 3-4 görüşme almak gibi) kendilerinin belirlediğini söylemişlerdir.

> Zaten çok böyle kendimi gergin iş yoğunluğu, stresimin çok yoğun olduğu zamanlarda çok görüşme almamaya da gayret gösteririm. Çünkü hani yeteri kadar dinlemeyebilirim, yeteri kadar yardımcı olamayabilirim (K14, erkek, 38, 15 yıl)

> Görüşmelerle de ilgili dediğim gibi yani ben istemezsem bu görüşme ritmi olmaz. Yani ben çocukları çıkarabilirim. Derim ki çocuklar görüşmüyorum bugün diyebilirim. Orada dönüp kendime bakıyorum. Hani o gün sen de ruhsal yorgunluğunda bunu sen istiyorsun, sen izin veriyorsun, diyorum. Yarın farklı çalış, diyorum. Mesela izin veriyorum kendime. Yani o biraz benimle ilgili. Onun için de faturayı kendime kesiyorum. Kendim başka davranıyorum, ertesi gün gibi… İşte öyle bir devir daim var işte… [gülüyor] şeye bağlı biraz da kendi kişisel ihtiyaçlarına, yorgunluğuna bağlı, yani fiziksel olarak iyiysem ruh sağlığı olarak iyiysem o tempoyu 5 gün kaldırabiliyorum ama bazen 3. Günün sonunda iptal oluyorum ve kapatıyorum kapıyı yani sonra, sonra falan diyebiliyorum. Bu bana bağlı biraz (K2, kadın, 43, 17 yıl)

> Ben zorlandığımı hissetmiyorum. Çünkü ben öğrencimle çok hümanistim. Dedim ya ben bazen 'bugün seni dinleyecek durumda değilim falan deyip dinleyemiyorum' diyorum bile. Öteliyorum ben. O güne veya 1 saat sonraya (K26, kadın, 43, 20 yıl)

4.2.3.Öğrencilerle iyi ilişkiler kurma

Katılımcılar görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş etmek ve süreci verimli hale getirmek için öğrencilerle iyi ilişkiler kurmaya, oldukça önem verdiklerini belirtmişlerdir. Bu sebeple öğrencilerle iyi ilişkiler kurmak adına, boş vakitlerde sınıflara girmek, her fırsatta öğrencilerle bir arada olmak ve sohbet etmek, okul içinde öğrencileri devamlı takip etmek, bahçede yürürken vb. zamanlarda öğrencileri gözlemlemek, öğretmenlerle sık sık öğrenciler hakkında konuşmak, öğle aralarında ve teneffüs saatlerinde de görüşmeler yapmak gibi faaliyetlerde bulunmaktadırlar. Bu konuda, ayrıca öğrencilerle samimi ilişkiler kurmanın, onların iyiliği ve güvenliğini ön planda tutmanın önemini vurgulamışlardır. Katılımcılar, öğrenciler tarafından görünür olmak adına, rehberlik servisini tanıtıp sevdirmeye ve 'rehberliğe sadece sorunlu öğrenciler gider' algısını yıkmaya çalıştıklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların ifadelerine göre, öğrencilerin dilinden konuşup, onları anlamaya çalışmak ve onlara sevilen, değerli kişiler olduklarını hissettirebilmek öğrencilerin kendilerini açmalarında oldukça etkili olmaktadır; bu durum da, okul içinde problemli davranışların azalmasını sağlamaktadır.

Katılımcılar ayrıca, bazen eski öğrencilerini aradıklarını, onlarla görüştüklerini ve onlardaki olumlu değişimleri görüp kendilerinin bu süreçteki katkılarını hatırlamak istediklerini ifade etmişlerdir.

Konuyla ilgili birkaç ifade aşağıda verilmiştir:

> …çünkü ben aslında buna güveniyordum zaten, çünkü biz psikolojik danışman arkadaşlar da dâhil olmak üzere ee yani yargılama yok, eleştirmek yok, kızmak, hakaret etmek… Anlatabiliyor muyum, dinliyorsunuz sadece ve geri dönütler verdiğiniz zaman bu çocuk çok mutlu oluyor, emin olun. 'Hoca benle ilgilendi'… Çünkü tekrar söylüyorum taa küçük yaşlardan beri çoğu kalabalık ailelerin çocuklarıydı ee sağlam bir ilgi şeyi görmemişler maalesef, çok böyle hani düz yetişmişler. Çocuğu işte dedim ya kız olsun erkek olsun, bana dokunun, öğretmenim beni sevin algısı vardı yani… Ee özellikle ben şeyi istiyordum müdürden de ilgili müdür yardımcısından da rica ettim. Hocam dedim böyle problemli gerçekten ee çok öfkeli, kavgacı çocukları lütfen bana yönlendirmeye çalışın. Ben onların özellikle aralarında olmak isterim çünkü çok şükür diyaloğuma güveniyorum (K20, erkek, 36, 15 yıl)

> …sesimi yükseltmek zorundayım. Bu hani bambaşka bir denge. Orada öyle bir bağırmak zorundayım ki çocuğa, çocuğun rehberlik odasına gelmesine engel olmamak zorundayım. Bu yüzden espriyi çok fazla kullanmaya çalışıyorum. Yani kızdıktan sonra mutlaka bir gönül almaya çalışıyorum sınıfta, çünkü kendini bana kapatmaması gerekiyor. (K5, kadın, 41, 18 yıl)

4.2.4.Kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma

Katılımcılar, sosyal destek alma, dış mekân faaliyetleri yapma, hobiler edinme, evde dinlenme ve manevi/dini ritüeller gibi kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapmanın öneminden bahsetmişlerdir (bkz. Şekil 4.2.4)



Şekil 4.2.4. Kendini Yenileme ve Rahatlatmaya Yönelik Aktiviteler Yapma Alt Kategorisi

4.2.4.1.Sosyal destek alma

Katılımcılar, zor olarak nitelendirdikleri görüşmelerin kendileri üzerindeki olumsuz etkilerini üzerlerinden atmak ve gün içinde çok sık görüşme yapıp yorulduklarında dinlenebilmek için arkadaşlarıyla ve aileleriyle birlikte kaliteli zaman geçirmeye özen gösterdiklerini belirtmişlerdir. Aile ve arkadaşlarla geçirilen zamanın mesleklerini verimli ve motivasyonu yüksek bir biçimde devam ettirebilmeleri için oldukça önemli olduğundan bahsetmişlerdir. Aile ve arkadaşlarla zaman geçirerek, kendilerini duygusal olarak daha güçlü hissettiklerini, bu şekilde görüşmelerin ve genel olarak mesleğin onlara çok zor gelmediğini vurgulamışlardır.

Bunun yanında katılımcılar, rahatlamak için aile ve arkadaşlarıyla mesleki sıkıntılarını, görüşmelerle ilgili yaşadıkları zorlukları, öğrencilerle ilgili hissettikleri çaresizlikleri ve umutsuzluklarını da paylaşarak rahatladıklarını belirtmişlerdir. Burada mesleki etik gereği, kişisel bilgilerin paylaşılmadığının da altını çizmişlerdir.

Aşağıda konuyla ilgili ifadeler yer almaktadır:

> Sevdiğim arkadaşlarımla görüşüp, sevdiğim bir filmdir tiyatrodur ne bileyim yurt dışı turudur. Birçok şeyi sağlıyorum kendime. Bu anlamda beslendiğim için bu beni mutlu ediyor, yani kendime vakit ayırıyorum ve şu yaptığım işin iş olduğunu unutuyorum sanki. Bu yaptığım iş… Ne bileyim, hayatımın bir parçası gibi oluyor. Gayet verimli geçiriyorum kendime ayırdığım zamanları (K10, kadın, 34, 7 yıl)

> Yani ailemden destek alıyorum, sevdiklerimle vakit geçiriyorum. Gerildiğim sıkıldığım durumları gizlilik ilkesini de dikkate alarak belli ölçüde paylaşabiliyorum (K3, erkek, 29, 6 yıl)

4.2.4.2.Dış mekân faaliyetleri yapma

Katılımcıların büyük bir kısmı (28 kişi), kendilerini rahatlatmak ve mesleki sıkıntılardan arınmak için dışarıda gezmek, seyahat etmek, farklı yerler görmek, sahilde/caddede yürüyüş yapmak, doğayla iç içe olmak, doğada avcılık, balık tutma, izcilik gibi etkinlikler yapmak, spor yapmak, dans etmek, futbol maçlarına dâhil olmak gibi dış mekân faaliyetlerinde bulunmaktadırlar. Bu faaliyetleri tercihe göre yalnız veya aile/arkadaşlarıyla yapmaktadırlar. Bu faaliyetlerin onları beslediğini, enerjik tuttuğunu, görüşmelerin üzerlerinde bıraktığı etkileri ortadan kaldırdığını belirtmişlerdir. Bu nedenle kendilerine bu vakitleri tanımaya oldukça özen gösterdiklerini vurgulamışlardır. Konuyla ilgili bazı ifadeler aşağıdadır:

> Gezmeyi seviyorum dolaşmayı seviyorum. Sadece yürüyüş yapmak bile bazen bana iyi geliyor (K32, kadın, 47, 22 yıl)

> Çok yoğun geçen görüşmeler sonrasında benim yaptığım… Hani sesimi kullanmayan bir etkinlik yaparım genelde. Yine işte, yürüyüş yaparım. Çok yorduysam böyle çok stres… Hani ne bileyim, bunaldıysam yürüyüş yaparım, yani eve yürüyerek dönerim. Ya da mümkün olduğu kadar yürürüm deniz kıyısında (K31, erkek, 48, 26 yıl)

4.2.4.3.Hobiler edinme

Katılımcılar, görüşme süreçlerinin zorluklarıyla baş etmek için, kendilerini farklı işlerle meşgul ettiklerinden, zihinlerini başka işlere odakladıklarından bahsetmişlerdir. Katılımcıların beyanlarına göre, iş dışındaki bu meşguliyetler onları rahatlatmakta ve görüşmelerin olumsuz etkilerinden korumaktadır. Bu meşguliyetlere örnek olarak, kitap/dergi/gazete okumaları yapmak, çeşitli hobi kurslarına gitmek (yağlı boya, fotoğrafçılık, yemek yapma, hat sanatı vb.), çalgı aleti çalmak, film/dizi izlemek, müzik dinlemek veya çeşitli kültürel faaliyetlerde bulunmak (sinemaya/tiyatroya/konsere gitmek, tiyatro oynamak vb.) sıralanabilir. Bu meşguliyetlerin önemli bir özelliğinin, kendileriyle yalnız kalma, kendilerini dinleme fırsatını bulmaları olduğunu belirtmişlerdir. Kendi kendine kalabilmenin, rahatlatıcı bir faktör olduğunu vurgulamışlardır.

> Mesela çocuklar, eşim yattıktan sonra kendi başıma kalmak ee eskiden günlük gelen gazetelerimiz vardı, dergiler vardı. Onları böyle odanın ortasına yayıp onların içinde kaybolmak (K30, kadın, 50, 21 yıl)

> Bazen tabii ki de yani süpervizyon bağlamında olabilecek bir şey değilse katlanamadığımızı hissettiğimiz zaman oluyor, ama o zaman da odak noktamızı değiştirmeye çalışıyoruz. Bunun yerine ne yapabiliriz ya da bunun yerine ne düşünebiliriz, orada kalsın… Bir kenara atmak gibi… bazen bu tarz yöntemlerle çalışıyorum…Film izleyerek rahatlarım, işe öyle başlarım.. Ama genel olarak kendim iş dışında mesela müzik dinleyerek kendimi rahatlatıyorum (K15, erkek, 30, 5 yıl)

4.2.4.4.Evde dinlenme

Mesleklerinde sıklıkla görüşmeler yapan katılımcıların ifadelerine göre onlar için, evde olmak ve dinlenmek hayatlarında oldukça önemli bir yer tutmaktadır. Özellikle yoğun geçen bir iş gününden sonra sessizlik aramakta, bunun için evde yatmak/uyumak istemektedirler. İyi uyumanın ve dinlenmenin, görüşme süreçlerindeki verim ve motivasyon açısından önemli olduğunu düşünmektedirler.

> Ama hiç halim kalmadıysa ki genelde de öyle oluyor. Eve hemen bir an önce ulaşıp hemen dinlenmek istiyorum ve o dinlenme moduna alıyorum kendimi. Çünkü gerçekten o durum beni… Bıkkınlık demeyeyim, ama o gün artık hiçbir şey yapmak istemiyorum (K10, kadın, 34, 7 yıl)

> Onlar var onun haricinde kendi kendime çalışıp yoga, meditasyon gibi biraz daha rahatlatma… mindfullness çalışıyorum çünkü onun üzerine çalıştığım biraz daha zihnimi dinginleştirdiğim şeyler de var (K21, kadın, 32, 9 yıl)

4.2.4.5.Manevi/dini ritüeller yapma

Katılımcılar bir dini inanç veya maneviyat sahibi olmayı, baş etme süreçlerinde oldukça önemli görmektedirler. Meslekteki ve görüşme süreçlerindeki zorlukları kendileri için bir sınav olarak görüp, her durumda şükretmenin, kendileri ve öğrencileri için dua etmenin süreçte iyi hissetmeleri için faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Maneviyatın/dinin, onlara duygusal ve zihinsel olarak iyi geldiğinden bahsetmişlerdir.

> Öğrencilerim için dua ediyorum. Yani gerçekten duanın hem benim ruh sağlığımı koruduğunu düşünüyorum, çünkü yükümü paylaşıyorum aslında. Bu tamamen tabiî ki bireysel inançlarla alakalı olan bir şey yani. Güçsüz kaldığımda bana yardım etmesi için Allah'a dua ediyorum yani ve beni rahatlatıyor. (K6, kadın, 29, 8 yıl)

> Ama dediğim gibi inanç sistemlerim… Bir de şeydir, çok şükrederim. Belki onun bir etkisi vardır, yani bugün öğrenciyle görüşebildiğime şükrederim, ona yardımcı olabileceğime şükrederim, yani dediğim gibi konuşmaya değer bulduğuna şükrederim, o güven duygusunu verdiğime şükrederim. Dediğim gibi inanç sistemleri çok şey… Çok güçlü kılıyor, diye düşünüyorum. Yani bu salt Allah inancı olarak değil de hayata bakış açısı, hayatın anlamına inandığımla ilgili diye düşünüyorum. Sanırım onlar güçlü kılıyor (K5, kadın, 41, 18 yıl)

4.2.5.Görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma

Katılımcılar, görüşme süreçlerinde yetkin ve yeterli hissetmediklerinde, yaptıkları yönlendirmelerin, süreci hem kendileri hem de öğrenciler için kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. Bu yönlendirmeler, duruma bağlı olarak, sosyal hizmetler, rehberlik araştırma merkezleri gibi devlet kurumlarına; psikiyatrist, klinik psikolog, pedagog veya bir başka psikolojik danışman gibi konunun uzmanlarına, gerektiğinde (şiddet, istismar gibi durumlarda) savcılık, emniyet güçlerine yapılmaktadır.

Katılımcılar, veliyle veya öğrenciyle işbirliği sağlanamadığı durumlarda idareyi veya öğretmenleri de sürece dâhil ettiklerini, onlardan konuyla ilgili destek aldıklarını belirtmişlerdir.

> Görüşmenin çoğunda kendimi yeterli ve yetkin hissediyorum. Ama tabii ki ya bu beni aşar dediğim görüşmeler oluyor, böyle durumda öğrenciyse eğer kişi ki, asıl işimiz o, öğrenciye bilgi vererek diyorum bu alanda sana daha fazla yardımcı olamam, şu alanda ya da bu konuda farklı uzmanlardan yardım alman iyi olur, diye yönlendiriyorum. Bu tabii sadece şey anlamında değil, bazen de olayın içeriği niteliği anlamında bazen duygularımız da çok karışacaksa duygularımızın karışma ihtimali varsa da bu yönlendirmeleri yapıyoruz (K31, erkek, 48, 26 yıl)

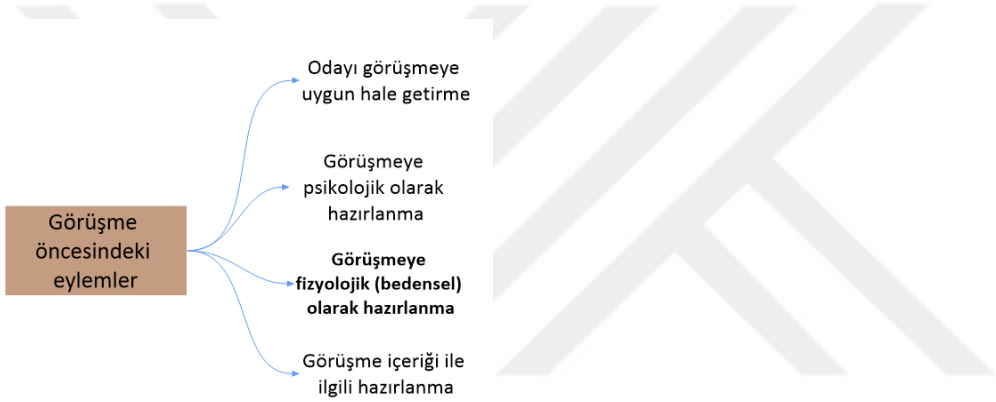
> Bazı öğrencilerle, iletişim kurmakta bile zorlandığımız öğrenciler oluyor. Yani ben ne yaparsam yapayım öğrenciyle ben iletişim kuramıyorum. Orada da yöntemim şu olabiliyor. Üç kişi çalışmanın (okuldaki diğer psikolojik danışmanlar) avantajı, üçümüzün de tarzları çok farklı, birbirimize paslıyoruz. Ben yol kat edemediğimi düşünüyorum bir şekilde, ona sevk etme diyelim ya da yönlendirme diyelim (K1, erkek, 34, 10 yıl)

4.2.6.Görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler

Katılımcılar, görüşme süreçlerinde yaşadıkları zorluklarla baş etmek için *görüşme öncesinde, görüşme sırasında* ve *görüşme* sonrasında neler yaptıklarını anlatmışlardır. Bu kategoride bahsedilen eylemler, daha önce bahsedilen rahatlatıcı/yenileyici eylemlere benzemekle birlikte, daha anlıklardır ve sadece görüşme anlarını kapsamaktadırlar.

4.2.6.1.Görüşme öncesindeki eylemler

Katılımcıların görüşme öncesinde yaptıkları eylemler, odayı görüşmeye uygun hale getirme, görüşmeye psikolojik olarak hazırlanma, görüşmeye fizyolojik olarak hazırlanma ve görüşme içeriği ile ilgili hazırlanma başlıkları altında toparlanmıştır (bkz. Şekil 4.2.6.1)



Şekil 4.2.6.1. Görüşme Öncesindeki Eylemler Alt Kategorisi

4.2.6.1.1.Odayı görüşmeye uygun hale getirme

Katılımcılar, odanın görüşme için uygunluğuna önem verdiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte, görüşme yaparken bazı sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Sık sık odaya birilerinin girip çıkması veya kapının çalınması ile görüşmelerin bölünmesi, tek başına kullanabilecekleri bir odaya sahip olamamak, odanın yeterli fiziksel donanımda olmaması (bilgisayar, yazıcı vb. olmaması), görüşme yapılan odanın okul içindeki konumunun uygun olmaması, odanın dışından çok fazla gürültü gelmesi katılımcıların bahsettikleri sorunlardan bazılarıdır. Bu gibi sorunlarla baş edebilmek ve görüşmeyi hem öğrenci hem de psikolojik danışman adına verimli hale getirebilmek için bireysel olarak önlem almaya çalışmaktadırlar. Görüşmeler sırasında kapıyı kilitlemek, görüşmeyi yalnız yapmaya çalışmak, bireysel bir odaya sahip olmak için idareyle görüşmeler yapmak, bir odayı iki

psikolojik danışman paylaşıyorsa görüşme sırasında diğer danışmanın kulaklık takmasıyla konuşulanların duyulmamasını sağlamak alınan önlemlerden bazılarıdır.

> Biz öyleydik ki… Allah'tan aynı odayı paylaşıyorduk, arada bir paravan vardı. Paravan olmasına rağmen hassas olduğunu düşündüğümüz çocuklar için Mehmet (araştırmacının verdiği takma isim) hocam görüşmeye başladığında, emin olun bazen ben çıkıyordum. Ben görüşmeye başladığımda Mehmet hocam başka sınıflara gidiyordu. Aşağıdaydı, kantindeydi, atölyedeydi… ee çünkü çocuk istemiyor… Ya odada başka birinin olmasını istemiyor mümkünse (K20, erkek, 36, 15 yıl)

4.2.6.1.2.Görüşmeye psikolojik olarak hazırlanma

Katılımcılar, özellikle kendileri için zorlayıcı olacak bazı görüşmelerden önce, kendilerini psikolojik olarak hazırlamaya özen göstermektedirler. Bunun için bazı katılımcılar okul içinde yürüyüşler yapmakta veya oda içinde zihinlerini başka işlerle meşgul etmeye ve zihinlerini boşaltmaya çalışmaktadırlar. Bunun yanında bazı katılımcılar, kendilerini öğrencinin anlatacaklarına odaklamaya çalıştıklarını belirtmişlerdir. Kişisel yaşantılarındaki sorunlardan, kişisel duygu ve düşüncelerinden sıyrılmaya çalıştıklarından bahsetmişlerdir. Bazı katılımcılar ise, kendilerini psikolojik olarak hazırlamak adına kendi kendilerine telkinlerde bulunarak, kendilerine yetkinlik sınırlarını hatırlattıklarını belirtmişlerdir.

> Onun dışında psikolojik olarak eğer ağır olduğunu düşünüyorsam, çünkü bazen düzenli çalıştığım vakalarda bazı ağır konular da olabiliyor. Hani sakin bir müzik açıp hazırlanıyorum, psikolojimi daha rahatlatmak adına (K33, kadın, 26, 4 yıl)

> Açıkçası yani şöyle, bunu son zamanlarda yapmaya başladım. Zaten meslekte de yeniyim. Şey yapıyorum: 'Yani mükemmel olmak zorunda değilsin, herkesin işte sorunlarını çözemezsin. Her sorun anında çözülmez. Yani bazen de başarısız olacaksın buna alış' diyorum (K23, kadın, 26, 2 yıl)

4.2.6.1.3.Görüşmeye fizyolojik (bedensel) olarak hazırlanma

Okulda psikolojik danışmanlar sık görüşme almakta olduklarını ve çoğunlukla görüşmeler arasında kendilerine zaman ayıracak ve dinlenecek bir vakit bulamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu nedenle katılımcılar, 10 dakikalık bir süreyi kendileri için en keyif verici şekilde geçirmeyi tercih etmektedirler. Katılımcıların büyük çoğunluğu bu kısa vakti çay/kahve içerek değerlendirdiklerini ve bu zamanın onlar için son derece keyifli olduğunu belirtmişlerdir. Çay/kahve içmeyi kendilerini rahatlatan bir araç olarak görmektedirler.

> Yani, peş peşe gelirse görüşmeler bazen hiç vaktiniz olmuyor. Beni en çok rahatlatan şey de bir bardak çay içmek açıkçası. Bu da yetiyor (K32, kadın, 47, 22 yıl)

Bunun yanında odanın camını açıp hava almak, kolonya sürünmek, nefes egzersizi yapmak da bazı katılımcıların görüşme öncesinde kendini hazırlamak için uyguladığı yöntemlerdendir.

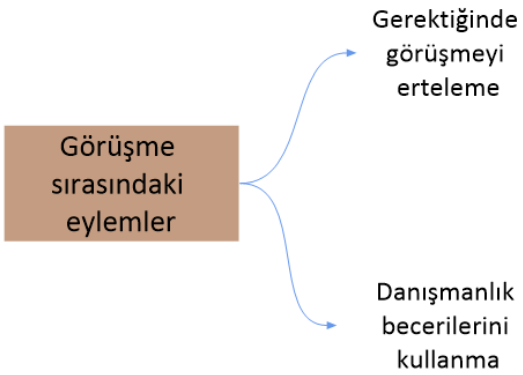
4.2.6.1.4.Görüşme içeriği ile ilgili hazırlanma

Katılımcılar, görüşme öncesinde hazırlık yapmayı önemsemektedirler. İlk defa görüşülecek bir öğrenciyse, o öğrenci hakkında öğretmenlerden veya okuldaki diğer psikolojik danışmanlardan bilgi almaktadırlar. Daha önce gelen ve görüşmesi devam eden bir öğrenciyse, öğrenci ile ilgili bir önceki görüşmenin notlarını okumak ve gelecek görüşmede neler yapılacağını planlamak, yapılan hazırlıklar içindedir. Örnek ifade aşağıdaki gibidir:

> Görüşme öncesi hazırlanma aşaması oluyor. Hazırlanma derken, hani düşünüyorum direkt böyle spontan bir şekilde görüşme olmasın diye, hani neler söyleyebilirim öncesinde planlıyorum. Hani nasıl yol gösterme durumları olabilir. Hangi konulara çocuğu… Hangi konulara yoğunlaştırabilirim, düşünmesini sağlayabilirim. Bunlar üzerine düşünüyorum (K9, erkek, 30, 7 yıl)

4.2.6.2.Görüşme sırasındaki eylemler

Katılımcılar, kendilerine iyi gelen ve görüşmelerin öğrenciler için iyi geçmesini sağlayan birkaç yöntemden bahsetmişlerdir: Gerektiğinde görüşmeyi erteleme ve danışmanlık becerilerini kullanma (bkz. Şekil 4.2.6.2)



Şekil 4.2.6.2. Görüşme Sırasındaki Eylemler Alt Kategorisi

4.2.6.2.1.Gerektiğinde görüşmeyi erteleme

Katılımcılar, görüşmelerin verimli geçmesi ve öğrenciye daha fazla faydalı olabilmek adına, gerektiğinde görüşmelerini ertelediklerinden bahsetmişlerdir. Danışmanın

etkilendiği ve kendine dokunan bir yer varsa, öğrencinin yorulduğu fark edildiyse, danışman bir sorun durumda ilerleyemediğini, çözüme ulaşamayacağını düşünüyor ve desteğe ihtiyaç duyuyorsa, sorun durum hakkında danışmanın düşünmeye ihtiyacı varsa veya danışman yorulduysa görüşmenin ertelenmesi gerektiğini düşünmektedirler. Aşağıda örnek ifade yer almaktadır:

> Yani tabii ki bazen böyle cevap vermekte zorlandığımız durumlar da olabiliyor. Hani şuan aklıma gelmiyor konu anlamında, ama bu anlamda hani illa kendimi bir şey söylemek zorunda da hissetmiyorum. Hani bunu açıkça karşı tarafa da söyleyebiliyorum aklıma bir şey gelmedi, diyebiliyorum. Çünkü dürüst olmak gerektiğine inanıyorum, yani illa bir şey söylemek için de söylemeyeyim, diyorum. Yani hani bunu düşünelim diyorum veya sen de düşün ben de düşüneyim neler yapılabilir. Tabii ki tıkandığım yerler olacak yani her seferinde pat diye cevap veremeyebiliyoruz veya o anda modumuzda olamayabiliyoruz. Hani o anda görüşmeye kendimiz hazır olmadığımız da olabilir. O esnada hani durup veya hazır olmadığımızı düşünmek, hani veya yine bir şey gelmiyorsa daha sonraya hani hem çocuğa ödev verme şeklinde hani düşünmeye yönelik, hani çocuğa hani bir şey gelmiyorsa aklımıza yazmasına yönelik şeyler teşvik ediyoruz, o da biraz etkili olabiliyor. Ya ben de hani zorlandığım noktalarda bunu söylüyorum karşı tarafa da. Eee ve çözüm bulma konusunda zamana ihtiyacımız olduğunu, benim de düşünmeye ihtiyacım olduğunu söylüyorum. Onlara da şey dürüst davranmak gerektiğini düşünüyorum ben de. (K9, erkek, 30, 7 yıl)

4.2.6.2.2.Danışmanlık becerilerini kullanma

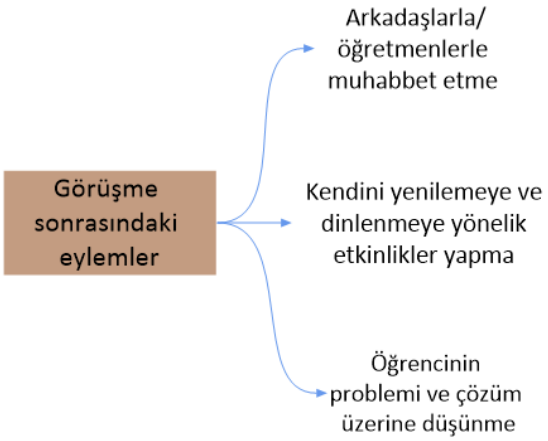
Katılımcıların çoğu (21 kişi) görüşme süreçlerinde sahip oldukları danışmanlık becerilerini kullanarak, süreçteki zorlukların üstesinden geldiklerini belirtmiştir. Verilen bilgilere göre en çok faydası görülen ve kullanılan yöntem aktif dinlemedir. Katılımcılar görüşmelerde öğrenciyi veya veliyi aktif dinlemenin öneminden bahsetmişledir. Öğrenciye karşı danışmanın kendini açması, güven ilişkisinin kurulması, öğrencinin dilinden konuşulması, görüşmelere çözüm odaklı yaklaşılması da katılımcıların dikkat ettiği diğer unsurlardandır.

> Görüşme sırasında... Dinlemek çok önemli, yani önce mesela rehberlik servisine ilk kez gelmiş olan çocuklar oluyor ya da veliler oluyor, hem o güveni telkin etmek adına, hem dinlenildiklerini hissettirmek adına, yani dikkatli olurum açıkçası (K32, kadın, 47, 22 yıl)

> Böyle göz kontağı kurmaya çalışıyorum. Devamlı hani seni dinliyorum, senle ilgileniyorum mesajı vermeye çalışıyorum, hani vücut dilinde diyeyim daha çok. O şekilde orda olmaya çalışıyorum. İşte geri dönütler vermeye çalışıyorum, çocuğun söylediklerine. İçerik yansıtması duygu yansıtması vs. gibi. O şekilde hani hiç değilse çocuğu seni dinliyorum ben, dedirttirmeye getiriyorum. İşte aklıma gelirse o an işte bir yani öneride çok bulunmamamız gerekiyor yani, ama küçük tavsiyelerde falan bulunuyorum. İşte şöyle yapman daha iyi olabilir falan gibisinden. O şekilde o süreci tamamlamaya çalışıyorum yani biraz zor oluyor ama bazen (K13, kadın, 27, 5 yıl)

4.2.6.3.Görüşme sonrasındaki eylemler

Katılımcılar, görüşme sonralarında arkadaşlarla veya öğretmenlerle muhabbet ettiklerini, kendilerini yenilemeye ve dinlenmeye yönelik etkinlikler yaptıklarını ve öğrencinin problemi/çözümü üzerine düşündüklerini belirtmişlerdir (bkz. Şekil 4.2.6.3).



Şekil 4.2.6.3. Görüşme Sonrasındaki Eylemler Alt Kategorisi

4.2.6.3.1.Arkadaşlarla/öğretmenlerle muhabbet etme

Katılımcıların yarısı, görüşmeler sonrasında dinlenmek ve rahatlamak için ortam değişikliği yaptıklarını, bahçeye veya öğretmenler odasına gidip, arkadaşlarıyla muhabbet ettiklerini belirtmişlerdir.

> …ya da işte bir öğretmen arkadaşımla otururum, bambaşka bir konu hakkında konuşurum. Yani kesinlikle görüşme hakkında bir önceki ya da bir sonraki görüşme hakkında düşünmeyerek… (K23, kadın, 26, 2 yıl)

> Benim de bazen dinlenmeye ihtiyacım oluyor, bazen değil çoğunlukla oluyor ve arkadaşlarım da var burada. Genç bir kadro var okulumuzda ve onlarla mümkün mertebe iletişimi koparmamaya çalışıyorum. Onlara vakit ayırıp 1 saatimi bile onlara ayırmaya çalışıyorum. Kahve içiyoruz, sohbet ediyoruz. Orada bir keyiflenip sonra görüşmeye yine bir motivasyonla devam ediyorum (K10, kadın, 34, 7 yıl)

4.2.6.3.2.Kendini yenilemeye ve dinlenmeye yönelik etkinlikler yapma

Katılımcıların birçoğu (14 kişi), görüşme sonrasında kendilerini yenilemek ve dinlenmek için çay/kahve içmektedirler. Bunu bazen yalnız, bazen de okuldaki sosyal çevreleriyle yapmayı tercih etmektedirler. Katılımcıların yine belli bir kısmı (10 kişi), görüşme sonrasında, odayı terk edip havalandırmayı ve temiz hava almayı önemli

görmektedir. Yenileme ve dinlenmeye yönelik, katılımcıların bahsettiği diğer etkinlikler ise yemek yemek, müzik dinlemek, çizim/boyama yapmak, sosyal medyaya bakmak, kitap okumak olarak sıralanabilir.

> Eğer çok ağır bir görüşme olduysa odadan çıkmaya çalışıyorum yani. Atmosferi değiştirmeye çalışıyorum. Sadece okul içerisinde bazen şöyle bir şey olabiliyor. O öğrenci gittiğinde kapıda bir başka öğrenci bir başka veli olabiliyor. Bölme şansı yok o süreyi, bazen odada da kalabiliyorum, ama bir sonraki süreye şöyle bir derin nefes alıp bir bardak çay içip devam edebiliyoruz, ama çok ağır geldiyse dediğim gibi ortamdan uzaklaşmayı seçiyorum. Biraz da o ağır havadan uzaklaşıp bir bahçeye çıkıp geldiğim de oluyor. Temiz hava alayım beynime oksijen gitsin, kendime geleyim, sonrasında devam edeyim (K10, kadın, 34, 7 yıl)

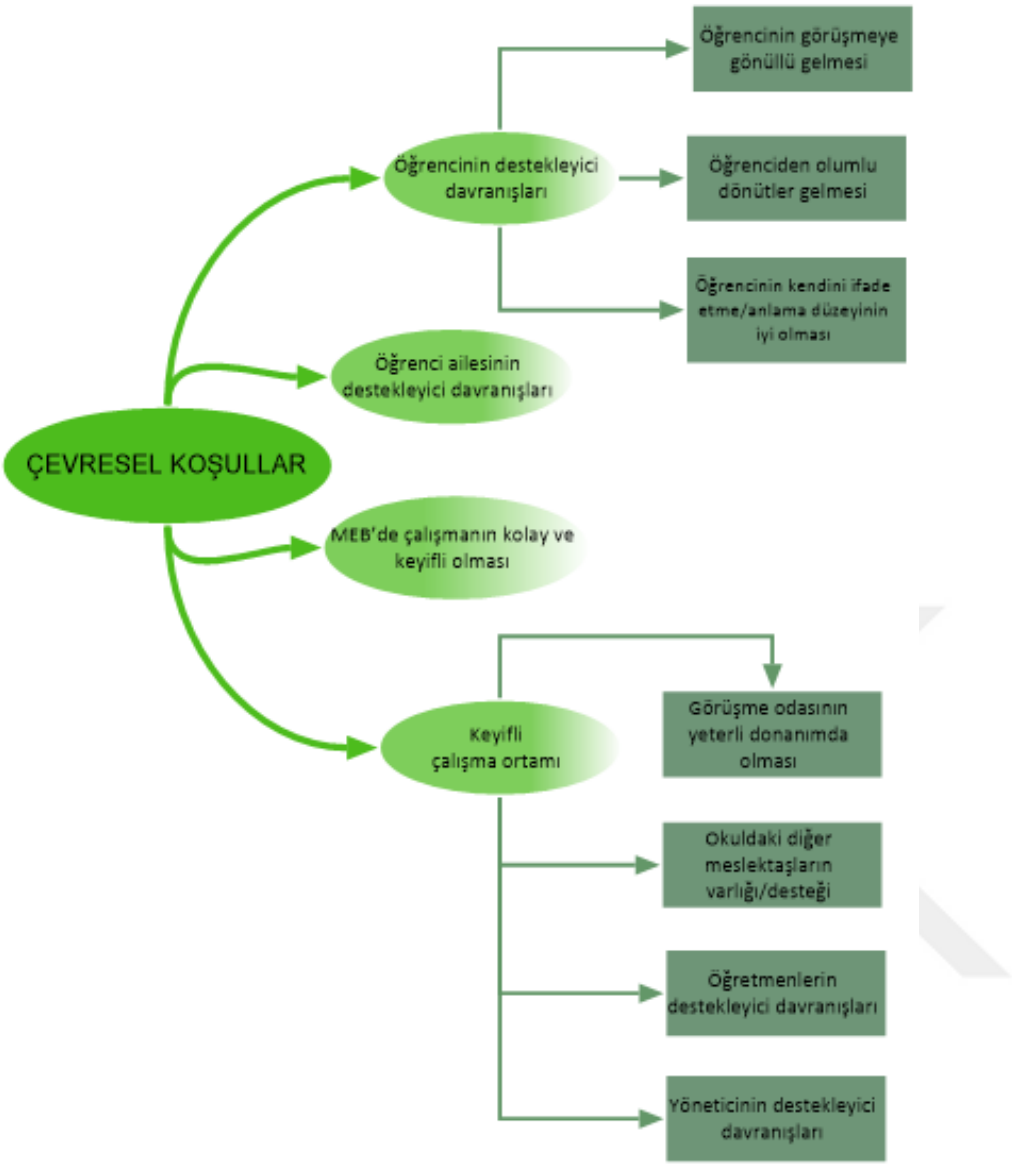
4.2.6.3.3.Öğrencinin problemi ve çözüm üzerine düşünme

Katılımcıların yarısı, görüşme sonrası, öğrencinin problemi ve olası çözümleri üzerine düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu nedenle katılımcılar görüşme sonrasında, görüşme ile ilgili notlar tutmaya özen göstermektedirler. Bunun yanında etkisinden kurtulamadıkları veya çözemedikleri durumlarda, görüşme sonrası vakit kaybetmeden bir meslektaşla durumu paylaştıklarını belirtmişlerdir. Eğer gelen görüşme daha önce karşılaşmadıkları bir durumu içeriyorsa, bu konuyla ilgili görüşme sonrasında bilgi toplamaya, okumalar yapmaya, meslektaşlara sorular sormaya yönelmektedirler.

> Kaldıramadığımı düşündüğümde kendi başa çıkma planlarımı oluşturuyorum, ee olayı değerlendiriyorum. Olayla ilgili sınırlılıklarımı değerlendiriyorum, bu kısır döngü içerisinde bu işle nasıl başa çıkabilirim, kendimce bir plan kurgulayıp onun üzerinden süreci yönetmeye çalışıyorum. Karşılaşmadığım, kendime yabancı şeylerle karşılaşırsam eğer, onunla ilgili olarak eksiklerimi tamamlamak için bilgi toplama sürecine devam ediyorum (K3, erkek, 29, 6 yıl)

4.3.Ana Kategori: Çevresel Koşullar

Katılımcılar, görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş etme süreçlerini kolaylaştıracak bazı çevresel koşullardan bahsetmişlerdir. Bu koşullar dört kategori altında toplanmıştır: Öğrencinin destekleyici davranışları, öğrenci ailesinin destekleyici davranışları, MEB'de (Milli Eğitim Bakanlığı) çalışmanın kolay ve keyifli olması, keyifli çalışma ortamı (bkz. Şekil 4.3).



Şekil 4.3. Çevresel Koşullar Ana Kategorisi ve Alt Kategorilerle İlişkisi

4.3.1.Öğrencinin destekleyici davranışları

Öğrencilerin, katılımcıların baş etme süreçlerini kolaylaştıran destekleyici davranışları "öğrencinin görüşmeye gönüllü gelmesi", "öğrenciden olumlu dönütler gelmesi" ve "öğrencinin kendini ifade etme/anlama düzeyinin iyi olması" olarak belirlenmiştir (bkz. Şekil 4.3.1).



Şekil 4.3.1. Öğrencinin Destekleyici Davranışları Alt Kategorisi

4.3.1.1.Öğrencinin görüşmeye gönüllü gelmesi

Katılımcılar, öğretmenlerin yönlendirmesiyle gelenlerden ziyade, kendi istediğiyle rehberlik servisine gelen öğrencilerin değişime daha açık olduklarını, onlarla olan sürecin daha kolay ve hızlı işlediğini belirtmişlerdir. Katılımcıların beyanlarına göre, gönüllü gelen öğrenciler, süreçten daha çok verim almaktadırlar. Buna karşı, öğretmen yönlendirmesiyle gelenler, kendilerinin 'sorunlu ve rahatsızlık verici' olduğunu düşünmekte ve rehberlik servisine isteksiz gelmektedirler. Bu da süreci hem öğrenci hem de psikolojik danışman için zorlaştırmaktadır.

> Şimdi sanırım biraz daha öğrencilerin bunu talep etmesini bekliyorum, çünkü o zaman tabi biraz daha toyluk denebilir, daha idealistlik denebilir. Senin muhtemelen şöyle bir problemin vardır deyip çocuğu çağırmalar… Belki de yok böyle bir şey, hani ben çocuğun aklına sokmuş olabiliyorum, falan. Sanırım şuan biraz daha rafine çalışabiliyorum ve ee birazcık da galiba şey var, o zaman şey düşünüyordum, yani 'sen bunun üstesinden tek başına gelemezsin, yani birisi lazım sana ortalığı toparlayacak' falan. Ya hayır, belki de öyle bir iyileşme mekanizması olacak, yani kendi kendine bıraktığın zaman çocuk daha fazla toparlayacak. Ee şey daha iyi olabiliyor çocuğun böyle 'hayır ben bunu tek başına toparlayamayacağım, yapamayacağım, birinin desteğine ihtiyacım var' deyip daha talepkar gelmesi aslında problemi daha kolay çözüyor. Diğer türlü hani çocuğu etiketleyip senin muhtemel böyle bir problemin var. Annenle baban boşanmış, sen iyi değilsindir deyip, böyle böyle bir olaya fazlaca dahil olmaca… Yani ben yaparım ben ederim çekilin, ben psikoloğum falan böyle bir bakış açım vardı herhâlde. Artık o kadar değil (K11, kadın, 30, 8 yıl)

4.3.1.2.Öğrenciden olumlu dönütler gelmesi

Katılımcıların ifadelerine göre kendilerine gelen olumlu dönütler (öğrencilerden, velilerden, öğretmenlerden veya idareden), bir psikolojik danışmanın mesleki doyumunu direkt olarak etkilemektedir. Katılımcılar, görüşmelerde yaptıkları yönlendirmelerin ve

uyguladıkları yöntemlerin etkili olduklarını gördüklerinde mesleklerinde çok keyif aldıklarını belirtmişlerdir. Konuyla ilgili birkaç örnek ifade aşağıda yer almaktadır:

> …mesela geçen gün bir öğrenci ile görüşmüştüm ben, öncesinde annesiyle sürekli öfke nöbetleri yaşıyorlardı karşılıklı. Ben öncesini görüşmüştüm öğrenci ile. Bakış açısının değiştiğini söyledi bana. O gün annesi de geldi. Hakikaten olumlu gelişme olduğunu söyleyince anne, bu benim için çok güzel bir geri dönüt oldu. Aynı şekilde bir başka öğrencim gene sürekli annesiyle sorun yaşıyordu. Tek ebeveynli bir çocuktu. Onunla bir iki görüşme yaptıktan sonra geldi bana, 'annemle ilişkimiz çok iyi biliyor musunuz hocam', dedi. Bunlar benim için olumlu etkilenmeler açıkçası. Çokçası görüşmenin kaynağı kimse, olumlu ya da olumsuz sanırım en çok ondan etkileniyoruz…Öyle (yeterli ve yetkin) olduğumu düşünüyorum, aldığım geri dönütlerden öyle olduğumu görüyorum. Hani ukalalık gibi görünmesin ama (gülüyor) genelde hani velilerden ve öğrencilerden olumlu geri dönüt alıyorum. Öğrencilerimden ve idarecilerimden de hatta. Öyle olunca da yetkin olduğumu düşünüyorum. Bir de hani yaptığım görüşmelerin sonunda genelde olumlu değişiklikler oldu. Bu da insana güven veriyor tabii ki (K32, kadın, 47, 22 yıl)

> Birincisi mesela şey, binlerce başarısızlık oluyor arka arkaya, bir kişinin olumlu bir şeyi 'hocam sizin sayenizde şu oldu. Şunu başardım. Şu konuda daha iyiyim' demesi kesinlikle inanılmaz bir motivasyon kaynağı. Ya da işte bir öğretmenden geri dönüş almak 'hocam sizle görüştükten sonra öğrencide çok ciddi olumlu değişimler fark ettik" gibi dönüşümler almak inanılmaz bir motivasyon kaynağı (K23, kadın, 26, 2 yıl)

4.3.1.3.Öğrencinin kendini ifade etme/anlama düzeyinin iyi olması

Katılımcılar, beraber çalıştıkları öğrenci kitlesinin özelliklerinin görüşme süreçlerini direkt olarak etkilediğinden bahsetmişlerdir. Örneğin, meslek liselerinde çalışan katılımcılar, genellikle buradaki öğrencilerin gelecek kaygısı taşımadığı, üniversite sınavlarıyla ilgili bir bilinçleri olmadığı ve problemli davranışların (sigara, madde kullanma, şiddet eğilimi vb.) fazla olduğu ifadelerinde bulunmuşlardır. Çalıştıkları okula sınavla öğrenci alınıp alınmaması da öğrencilerin özelliklerini belirlemektedir. Başarılı öğrencilerin olduğu okullarda, katılımcılar çoğunlukla öğrencilerle ilişki ve iletişimlerinde bir problem yaşamamaktadırlar.

> Bir de bulunduğum okul itibariyle güzel bir okul yani başarılı bir okul. Başarılı bir okul derken yani çocukların başarısız olması gibi bir kıyasımız yok ama çocuklar yaşadıkları problemleri çok daha güzel adlandırabiliyorlar daha duygularını net bir şekilde ifade edebiliyorlar. Bizim psikoterapi dediğimiz şey çok daha rahat kolay yapabilmemize katkı sağlıyor (K14, erkek, 38, 15 yıl)

4.3.2.Öğrenci ailesinin destekleyici davranışları

Katılımcılar, öğrenci görüşmelerinde yaşadıkları sorunlardan bahsederken, ailelerinin ilgisiz olması, çocuklarını desteklemiyor oluşları, rehberlik görüşmelerine/toplantılarına gelmemeleri, ailelerle iş birliği kurulamaması gibi problemleri vurgulamışlardır. Bu problemler de, katılımcılara göre görüşmelerin gidişatını, görüşmelerden alınan verimi ve danışmanın motivasyonunu etkilemektedir. Buna karşın, aileyle işbirliği kurulabildiği

takdirde, görüşme süreçlerinin oldukça kolaylaştığı, öğrenciler için görüşmelerin daha sağlıklı ve faydalı ilerlediği belirtilmiştir.

> Veliler gerçekten bu konuda beni şaşırtıyor, dinliyorlar. Dün bir geri dönüt aldım mesela, ben teknoloji bağımlılığından bahsederken bir veli şey dedi, 'sizin kullandığınız bir cümleden çok etkilendim ve ben o gün telefonu bıraktım, aileme de bıraktırdım.' Ben gerçekten alkışladım yani beyefendiyi, babaydı, hem toplantıya geldi… Çağırdığım bütün toplantılara geliyor olması… Bunlar aslında katlanma seviyemi artırıyor. Katlanamadığım şeylerde, hakikaten bazı geri dönütler benim katlanma şeyimi yükseltiyor (K10, kadın, 34, 7 yıl)

4.3.3.MEB'de çalışmanın kolay ve keyifli olması

Katılımcılar, özellikle çalışma saatleri bakımından, özel hayata vakit kaldığı için MEB'de (Milli Eğitim Bakanlığı) çalışmaktan oldukça memnun olduklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında mesleğin bedensel açıdan çok fazla yorucu olmaması da iş memnuniyetlerini arttıran faktörler arasında yer almaktadır. Tatil günlerinin, farklı sektörlerde çalışanlara göre daha fazla olması, hem aile/arkadaşlarına hem de kendilerine vakit ayırma konusunda onlara katkı sağlamaktadır.

> Bunlara da zamanımın kalması aslında önemli bir şey, buradaki çalışma saatleri buna izin verebiliyor, yani ben buradan 3'te çıktıktan sonra bir sürü bir sürü bir sürü bir şeyler sıkıştırabiliyorum (K11, kadın, 30 8 yıl)

> Özel hayatıma yansıması… bir kere mesai saatleri güzel. Çocukların okul saati, benim okul saatim, tatillerimizin aynı zamana gelmesi yani o anlamda öğretmenliğin çocuk yetiştirirken bir kere artısı var. Onlara vakit ayırma, onlarla vakit geçirme konusunda (K7, kadın, 41, 18 yıl)

4.3.4.Keyifli çalışma ortamı

Görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş etme süreçlerini kolaylaştıran çalışma ortamının özellikleri "görüşme odasının yeterli donanımda olması", "okuldaki diğer meslektaşların varlığı/desteği", "öğretmenlerin destekleyici davranışları" ve "yöneticinin destekleyici davranışları" olarak belirlenmiştir (bkz. Şekil 4.3.4).



Şekil 4.3.4. Keyifli Çalışma Ortamı Alt Kategorisi

Keyifli çalışma ortamının iş motivasyonuna ve verimine etkisini açıklayan örnek bir ifade aşağıdadır:

> Tabi olumlu bir ortamda olmak benim daha enerjik olmamı sağlıyor. Daha verimli çalışmamı sağlıyor, kimseyle bir sıkıntım yok, kimseyle herhangi bir husumetim yok, konuşmadığım kimse yok, kavgalı olduğum kimse yok. Bu da işlerin daha hızlı ilerlemesini sağlıyor tabii ki, daha akıcı ilerlemesini sağlıyor (K29, kadın, 45, 24 yıl)

4.3.4.1.Görüşme odasının yeterli donanımda olması

Katılımcılar, görüşme odasının yeterli donanımda olması ile görüşme süreçlerinin verimli geçmesinin birebir ilişkili olduğunu düşünmektedirler. Bu nedenle gerek kendileri bu konuda çaba sarf etmekte, gerekse yöneticiden bu konuda destek istemektedirler.

> İmkânlarımız gayet güzel okulda, fiziki imkânlarımız mevcut, güzel. Görüşme bölümümüz var. Rehberlik yaptığımız görüşme kısmı var. Teknik donanımda sıkıntı yok, fiziki olarak. Odamız öğretmen odasının karşısındadır öğrencilerin ulaşacağı mekândadır. Hem merkezdedir, konum olarak lokasyon iyidir; hem görüşme açısından daha rahat görüşme yapabiliyorum. Hem sessizliği barındırıyor hem merkezde olmayı barındırıyor. O yüzden güzel oluyor hepsi bir arada iyi oluyor (K19, kadın, 33, 9 yıl)

> Şimdi sosyal ve fiziki anlamda iyi bir ortam olduğu sürece sen tamamen kendini görüşmeye verebiliyorsun. Hani diğer şartlar uygun olmayınca farklı şeylerle ilgilenmek gerekiyor, hani bu sefer kendini görüşmeye veremezsin bu şekilde. O yüzden hani benim sahip olduğum bu olumlu şartlar görüşmelerimin de gayet iyi geçmesini sağlıyordu açıkçası ki hani çocuk için de bu geçerli yani. Çocuk da kendini rahat hissedecek ki o ortamda fiziki anlamda daha iyi paylaşımda bulunabilsin. Eee o yüzden her anlamda bence olumlu etkiliyordu şartların iyi olması, hem benim hem de görüştüğüm kişileri çocukları, velileri artık. (K9, erkek, 30, 7 yıl)

4.3.4.2.Okuldaki diğer meslektaşların varlığı/desteği

Katılımcılar, okulda başka psikolojik danışmanların olmasını hem psikolojik/sosyal destek hem de bilgilendirici destek olması açısından oldukça faydalı bulmaktadırlar. Beyanlarına göre, görüşmelerle ilgili zorlandıklarında bir meslektaşın orada olması onlara güç vermektedir. İstedikleri zaman bilgi danışacakları birilerin orada olması, onları görüşmeler sırasında rahatlatmaktadır. Ayrıca okul içinde öğrencilerle ilgili sorun ve sorumlulukların paylaşılması da onlar için rahatlatıcı bir etki oluşturmaktadır. Bunun yanında okuldaki diğer meslektaşın kendisiyle uyum içinde çalışıyor olmasının önemi de vurgulanmıştır.

> İlk başlarda biraz zorlandım ilköğretimden liseye geçtiğimde. Ama Ayşe [araştırmacının verdiği takma isim] sağ olsun, lise rehberliğini Ayşe'den öğrendim. Çalışma arkadaşın uyumluysa, ister meslek lisesi olsun, ister fen lisesi olsun, uyumlu uyumsuz.... bu, çalışma arkadaşınla direk bağlantılı bir şey, bizim branş. Çünkü birkaç okulda aynı odayı paylaşıyorsun. Onun için yani ben bu anlamda şanslıyım. Meslek lisesindeki o zorluğu yaşamıyorum aslında (K28, erkek, 51, 19 yıl)

> Sonrasında ne yapıyorsunuz onun için, o yani Allah'tan okulda biz iki rehber öğretmeniz. Zümremle çok iyi anlaşıyoruz maşallah diyeyim. Onunla paylaşmak bana çok iyi geliyor. Başka öğretmenlerle paylaşamıyorsunuz. Bazen onlar da kendi yakın arkadaşları ile paylaşıyorlar, böyle böyle [gülüyor]. Öğretmenlerde hem yanlış algı oluşuyor hem de bir ön yargı oluşuyor, o yüzden genelde zümremle, çok böyle ağır konuları gene zümremle paylaşmak beni rahatlatıyor. Mesela önce bir dururum düşünürüm bir hazmederim, bazen onunla bile konuşmamanız gereken şeyler oluyor etik olarak. O beni, en çok rahatlatan şey açıkçası (K32, kadın, 47, 22 yıl)

4.3.4.3.Öğretmenlerin destekleyici davranışları

Katılımcılar, öğretmenlerin psikolojik danışmanla iş birliği yaptığında, psikolojik danışmanla uyum içinde çalıştığında, öğrencilerin yararını ön planda tuttuğunda, öğrencilere doğru tutumla yaklaştığında görüşme süreçlerinin hem kendileri hem de öğrenciler için daha sağlıklı ilerlediğini belirtmişlerdir. Ayrıca psikolojik danışmanın öğrenci hakkında verdiği bilgilere ve önerilerine öğretmenlerin saygı duyması da son derece önemli görülmektedir. Bu sayede, görüşmelerde istenen sonuçların alınması büyük ölçüde sağlanabilmektedir. Aşağıda örnek bir ifade yer almaktadır:

> Yani dostluk ve arkadaşlık dışı, bu işi meslek yapmak anlamında onların çok müthiş desteği var. Çünkü bizim gelişimsel rehberliğin temelini onlar oluşturuyor. En alt ayaklarını, bize sorunları veya ihtiyacı olanları gönderen onlar. Yani onlarla iletişim kurmazsanız, çok büyük bir sıkıntı oluşur. Yani bizim hangi öğrenci ile görüştüğümüzü öğretmen biliyor. Yani hiçbir şekilde zorluk çıkarmıyor, yardımcı oluyor, 'biz ne yapabiliriz?' diyor, yani eee onun dışında her hangi bir sınıfta sabahleyin sıkıntı olduğu zaman, bana mesaj olarak alttan atıyor, yani öğrenciyi bile ben çağırıyorum yani, o kadar hani 'sen bir Rehberliğe git' demek yerine, çünkü böyle yanlış bir şey var (K18, erkek, 33, 9 yıl)

4.3.4.4. Yöneticinin destekleyici davranışları

Katılımcılar, yöneticinin (idarenin) rehberlik servisini destekleyici davranışlarını, görüşme süreçlerinin verimli geçmesinde ve görüşme süreçlerindeki zorlukların aşılmasında oldukça önemli görmektedirler. Katılımcıların ilk sırada belirttikleri destekleyici davranış, okuldaki fiziksel ihtiyaçların (araç gereç) hemen karşılanması olmuştur. Bunun yanında her bir psikolojik danışmana bireysel oda verilmesi, rehberlik servisinin konum olarak okulun iyi/uygun bir yerinde bulunması da bir diğer önemli destekleyici unsurdur.

Yöneticinin, rehberlik servisinin görev alanlarından haberdar olması, psikolojik danışmanın yaptığı işi değerli görmesi, işine karışmaması ve saygı duyması, psikolojik danışmana sınırsız çalışma alanı sunması ve her çalışması için destek vermesi, psikolojik danışmanı koruyucu davranışları, danışmanlar için destekleyici davranışlar olarak nitelendirilmiştir. Bu destekleyici davranışlar, danışmanlara göre görüşme süreçlerini direkt olarak etkilemektedir. Yöneticinin psikolojik danışmana gereksiz işler yüklememesi, nöbet tutturmaması da destekleyici davranışlara örnek olarak gösterilmiştir. Ayrıca destekleyici olarak nitelendirilen yöneticiler, öğrencilerin derslerinden alınıp rehberlik servisine gitmesini de saygıyla karşılamaktadırlar. Son olarak katılımcılar, yöneticiden aldıkları olumlu dönütleri, görüşmelerini ve diğer işlerini yaparken motivasyonlarını arttırıcı bir unsur olarak görmektedirler.

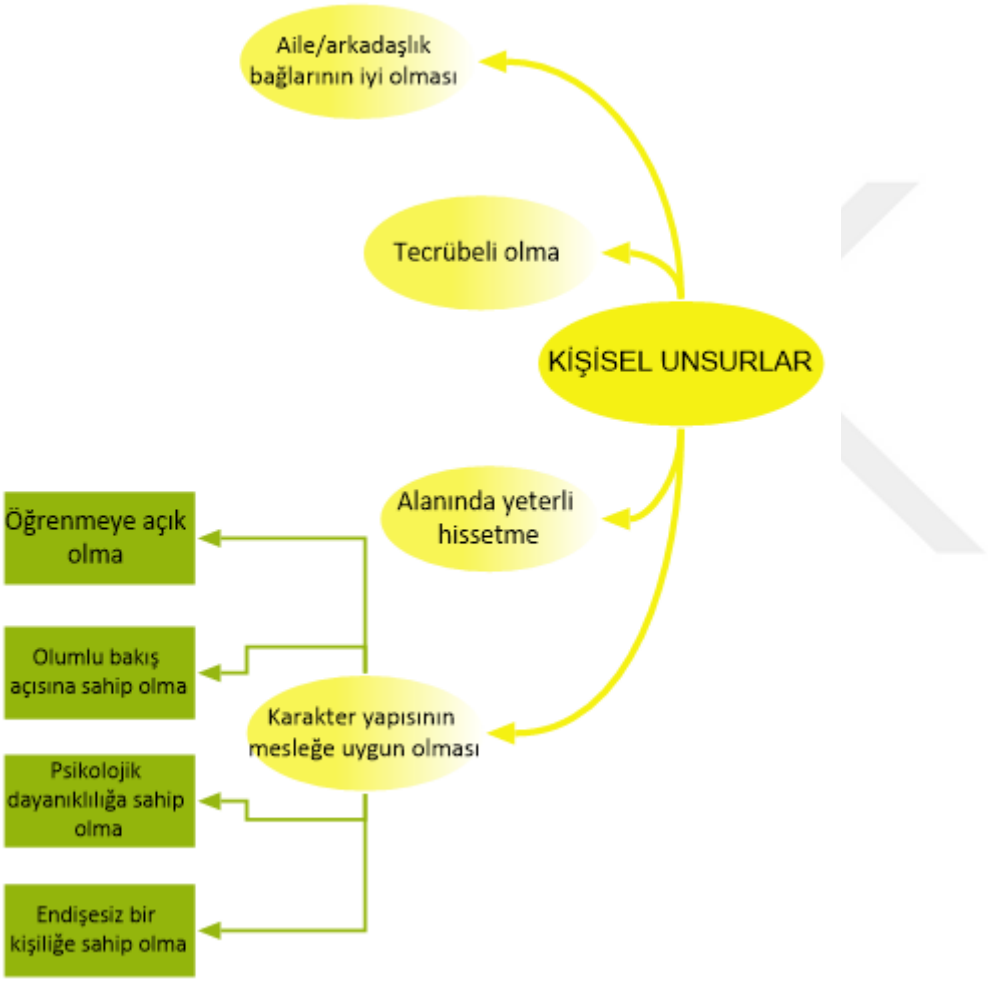
Konuyla ilgili birkaç ifade aşağıdadır:

> Eee materyal olarak da zengin bir okuluz, işte aşağıda bir depomuz var. Bankalardan, başka okullardan falan fazla masaları… Sandalyeler geliyor gerçi çok kırık dökük ama bizim bir şeye mi ihtiyacımız var… Dolap, sandalye, masa hemen bulurlar buluştururlar. Burayı… bir sınıftı işte, bu şekilde ikiye böldü müdürümüz. Zeynep Hanım'la [okuldaki diğer psikolojik danışmandır ve burada takma isim kullanılmıştır] bana oda yaptı. Bu şekilde iki ayrı oda olmak zorunda dedik. Eee ya ne istesek yapıyorlar. Bilgisayar, telefon, yazıcı… Hani hiçbir şeyimiz eksik değil. Kullanmamız gereken malzemelerin hepsi var ve istediğimiz anda da temin ediyorlar gerçekten (K2, kadın, 43, 17 yıl)

> İmkânlarımız mesela, şey mesela bazı okullarda idareciler rehber öğretmenlerin çalışma alanlarını sınırlarlar. 'Şunu şöyle yapacaksın, bunu böyle yapacaksın, hayır bizde öyle bir şey yok'… Yani müdür bey (bu okulda) sınırsız bir çalışma alanı sunuyor, yani 'çocuklar için yapabileceğimiz ne varsa' diyor, 'onlara faydalı olabilecek şeyler yapmanızda yetki sizde, benim haberim olsun bilgim olsun yeterli' diyor. Bu benim için gayet iyi bir şey (K6, kadın, 29, 8 yıl)

4.4.Ana Kategori: Kişisel Unsurlar

Görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş etmek için oluşturulan modelin son kategorisi kişisel unsurlardır. Psikolojik danışmanların kişisel özellikleri de baş etme süreçlerini etkilemektedir. Kişisel unsurlar adı verilen ana kategori dört adet alt kategoriye sahiptir: Aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması, tecrübeli olma, alanında yeterli hissetme ve karakter yapısının mesleğe uygun olması (bkz. Şekil 4.4).



Şekil 4.4. Kişisel Unsurlar Ana Kategorisi ve Alt Kategorilerle İlişkisi

4.4.1.Aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması

Katılımcılar, görüşme süreçlerinin zorluklarıyla baş ederken aile ve arkadaşlık bağlarının güçlü olmasının önemi üzerinde durmuşlardır. Katılımcıların beyanlarına göre, çevrelerinde mesleki zorluklarını paylaşabilecek veya bu zorluklar karşısında onlarla

beraber olup zamanlarının iyi geçmesini sağlayacak kişilerin olması, katılımcılar için bir dayanak noktası olmaktadır. Bazı katılımcılar aile bağları, eşi ve çocukları üzerinde dururken, bazı katılımcılar da arkadaşlarıyla geçirdikleri vaktin değerini anlatmışlar ve her zor durumda arayacakları insanların olmasının mutluluğundan bahsetmişlerdir.

> Psikolojik olarak koruyan…psikolojik olarak ne korur yani benim için… Tabii şey önemli, yani bu kültürel kodlar bizim için önemlidir muhakkak, ama ailem çocuklarım çok kıymetlidir. Onların varlığı bana iyi gelir….Yani biraz öyle, biraz da şey gibi yani ben köyde büyüdüm. Yani böyle çok hani aile bağlarının çok sağlıklı olduğu, çok güçlü olduğu, böyle bir ailede büyüdüğüm için aslında problemlerin kaynağında o aileden kopuşun ne kadar önemli olduğunu görüyorum. O beni biraz daha aileme daha sıkı sıkıya sarılmama da katkı sağlıyor. Kültürel koddan kastım aslında biraz da buydu. Bize verilen yani bu tarz problemler karşısında 'biz neler yapmışız acaba'ya da odaklanırım. (K14, erkek, 38, 15 yıl)

> Psikolojik dayanıklılığımı ben genelde ailemden ve sosyal çevremden alıyorum. (K15, erkek, 30, 5 yıl)

4.4.2.Tecrübeli olma

Katılımcıların çoğu (17 kişi), mesleklerinde ilk yılların zor geçtiğinden bahsetmiştir. İlk yıllarda yaşanan zorluklarla ilgili olarak, yaptıkları görüşmelerin etkisinde kalmak, görüşmelerde sınırları belirleyememek, lisansta uygulama üzerine yeterli eğitim almamış olmaktan ötürü öğrenci veya veliyle görüşmelerde ne yapacağını bilememek, baş etme mekanizmalarının henüz gelişmemiş olması, ilk defa karşılaşılan sıkıntılı durumlarla ilgili (istismar, şiddet vb.) endişeye kapılmak, yöneticilere ve öğretmenlere karşı istek ve ihtiyaçlarını dile getirmekte zorlanmak, görev alanı dışındaki işleri yapmak zorunda kalmak, kendilerine yapılan haksızlıklara/mobing olaylarına ses çıkaramamak gibi durumlar sıralamışlardır.

Bununla birlikte, yine katılımcıların büyük bir çoğunluğu (26 kişi), tecrübe sayesinde görüşmelerde rahat hissettiklerini, görüşmelerin etkisinde kalmadıklarını, görüşmelerde ne yapacaklarını bildiklerini, okulda istek ve ihtiyaçlarını dile getirebildiklerini, öğrenci ve verilerle görüşme yaparken sınırları belirleyebildiklerini belirtmişlerdir.

Tecrübeli olmanın görüşmeler sırasında kendini koruyabilme üzerine etkisinin ise katılımcılara göre farklılık gösterdiği göze çarpmaktadır. Örneğin 5 yıldır alanda çalışan bir psikolojik danışman kendini henüz yeterli ve yetkin hissedemezken, sınırları belirmekte zorlanırken ve daha alması gereken mesleki eğitimler olduğunu düşünürken; 2 yıldır alanda çalışan bir psikolojik danışman görüşmelerde kendine daha fazla güvenebilmektedir. Tecrübeli olmanın görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş etmede ve

psikolojik danışmanın kendini korumasında oldukça etkili bir faktör olduğunu belirten birkaç ifade örneği aşağıda yer almaktadır:

> Belki bu tecrübeden kaynaklı olabilir. Çünkü önceden çok fazla vaka görmediğim için, bocalama durumu yaşadığım için aslında bu kadar çok zorlanıyordum ve etkileniyordum. Ama şu an neye nasıl yaklaşacağımı, gözlemledim deneyimledim. O yüzden de rahatça alabileceğim yolları ya da gidilecek aşamaları, aşama aşama ne yapılabileceğine hâkim olduğum için bu kadar etkilemiyor beni (K33, kadın, 26, 4 yıl)

> Tabii ki üniversitedeki eğitim çok fazla bir belirleyici olmuyor, teori daha farklı pratik daha farklı. Ama çok uzun zamandan beri lisede çalışıyor olmam, üniversite eğitimime ek olarak bana çok faydalı oldu. Bu yaş grubuyla çalışıyor olmak, yani yaş grubumu çok fazla değiştirmedim ben. Yani mesleğe başladım ilk 2-2,5 sene ilköğretimde çalıştım. Sonra hep lisede hep… bir meslek lisesinde çok uzun süre çalışmadım, 1-2 ay çalıştım hep Anadolu Lisesinde veya lisede çalışıyor olmak, bu yaş grubuyla iletişimi kolaylaştıran bir şey oldu… Evet, yani düşündüğümde (zor vakalar) fikir alışverişlerini sağlıyor, deneyim kazandırıyor aslında yani bir şekilde aşıyorum. Bazen yanlış yapıyorum bazen doğru yapıyorum. Doğru yapmaya özen gösteriyorum ama hepsi bir şey kazandırıyor sanırım yani benzer durumlarda evet her birey çok farklı ama benzer durumlar bir şekilde deneyim kazandırıyor. O zorlu görüşmeler iyi geliyor aslında ya onlar daha çok geliştiriyor insanı öyle düşünüyorum en azından (K5, kadın, 41, 18 yıl)

4.4.3.Alanında yeterli hissetme

Katılımcılar, görüşmelerde kendilerini yeterli hissettiklerinde, süreçte bir zorluk yaşamadıklarını, zorluk yaşadıkları takdirde ise bunun çözüm yollarını bildiklerini belirtmişlerdir. Katılımlar, kendilerini yeterli hissetmek olarak tanımladıkları durumları şu şekilde sıralamışlardır: Psikolojik danışma becerilerini iyi bilmek, iyi bir iletişim becerisine sahip olmak, birçok kuram ve tekniğe hâkim olmak, meslekle ilgili haklarını bilmek, lisans eğitiminin iyi ve yeterli olması, öğrencilerin gelişimsel süreçlerini ve sorunlarını bilmek, etik ilkelere bağlı çalışmak, olayları öngörebilmek, özellikle rehberlik görüşmelerini çok rahatlıkla sürdürebilmek.

> Çoğu alanda yeterli ve yetkin hissediyorum. Şundan dolayı hissediyorum temel psikolojik danışma becerilerini gösterebilen bir kişi bir şekilde yol kat edebiliyor. Yani çok basit ‘dinle, odağını belirle, soru sor, arada yansıtma yap’. Bu bile insan için, karşı taraf için çok rahatlatıcı ve çok pencere açıcı bir yön olabiliyor; bakış açısı kazanabiliyor. Bunu yaptığım sürece de yetkin hissediyorum kendimi (K1, erkek, 34, 10 yıl)

> Rehberlik kısmında zorlanmıyorum çünkü güncel bilgileri çok fazla takip ediyorum ya da arkadaşlarıma soruyorum bilen arkadaşlar var mesela. Bilgili olmak belki beni rahatlatıyor rehberlik noktasında. İlgili olmak günceli takip ediyor olmak iyi geliyor (K19, kadın, 33, 9 yıl)

4.4.4.Karakter yapısının mesleğe uygun olması

Katılımcılar, baş etme süreçlerini kolaylaştıran bazı karakter özellikleri belirtmişlerdir: Öğrenmeye açık olma, olumlu bakış açısına sahip olma, psikolojik dayanıklılığa sahip olma, endişesiz bir kişiliğe sahip olma (bkz. Şekil 4.4.4).



Şekil 4.4.4. Karakter Yapısının Mesleğe Uygun Olması Alt Kategorisi

4.4.4.1.Öğrenmeye açık olma

Görüşmelerle ilgili zorluklarla baş edebilen katılımcılar, aynı zamanda yeni gelişmeleri, güncel çalışmaları takip etmekte, alanla ilgili mesleki eğitimler almakta ve kitaplar okumaktadırlar. Öğrenmeye açık olma özelliğinin, onların bilgi birikimini arttırmalarında, kendilerini yeterli ve yetkin hissetmelerinde ve mesleklerini sevmelerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir.

> …Mücadele etmek ee dediğim gibi kendi önünü açmak için sürekli yeni şeyler öğrenmek, onları uygulamaya koymak… Ben uzun yıllar anaokullarında çalıştım. Mesleğe ilk atıldığımızda biz öğrencilikte gördüğümüz o pomodor 64ler mi ne vardı bilgisayar olarak, böyle bir şey hayatımızda yoktu. Mesleki boyutta baktığımızda engellemelerde anaokullarında çalışmam… Çok fazla bunları kullanmama ihtiyaç olmadı, ama ben buraya başladıktan sonra bile her şeyi sıfırladım nerdeyse. Her şeyi, kullandığım tüm programları… Tekrar tekrar işte az biliyorsam, daha iyisini öğrenmeye çalıştım. Eee yani bu noktada birazcık da araştırmacı olmam, yılmamam bunların etkilediğini düşünüyorum. Koruyucu faktörlerimin de bunlar olduğunu düşünüyorum… Öğrenmeye istekli olmam, mesleğimi yapmaya istekli olmam, pes etmemem, mücadeleci olmam (K30, kadın, 50, 21 yıl)

4.4.4.2.Olumlu bakış açısına sahip olma

Katılımcılar, görüşme süreçlerinin zorluklarıyla baş etmek için olumlu bakış açısına sahip olmaya çalışmaktadırlar. Özellikle zor vakaların kendilerini geliştirdiğini düşünmektedirler. Diğer yandan bazı katılımcılar, kendilerini meslekte çok zorlanmış hissettiklerinde ve çevresel koşulların da kendilerini desteklemediğini gördüklerinde, mesleklerini yapabilecekleri başka alanların da olduğunu düşünüp (Örneğin, farklı bir okul, farklı bir kurum, farklı bir sektör vb.) kendilerini rahatlattıklarını belirtmişlerdir.

İfadelerle ilgili birkaç örnek aşağıda yer almaktadır:

> Valla olumsuz bir şey yapmıyor ki bende bu zorluklar. Bende olumsuz yapmıyor, yapmıyor bence; öğretiyor yani… Hatta bir şey… Danışan bana bir zorluk çıkarmıyorsa ben bir şey öğrenemem ki. (K16, erkek, 34, 10 yıl)

> Başka hangi işi yapabilirim [gülüyor] diye düşünüyorum evet. Düşünüyorum, yetemediğimi düşündüğüm zamanlarda işte zamansızlıktan olabilir; ya da şöyle olabilir. Kendimi bu yaş grubuyla, belki çalışmaya yetersiz görüyor olabilirim, bazı zamanlar. Mesela işte ortaokulda çalıştığımda bunu hissediyordum, yani çünkü onlara hitap edemiyordum, edemediğimi düşünüyordum daha üst yaş grubuyla çalışmak istediğimi fark ettim. Mesela lise grubuyla çalışmaya başladım. Böyle bir çözüm önerisi ürettim (K6, kadın, 29, 8 yıl)

4.4.4.3.Psikolojik dayanıklılığa sahip olma

Katılımcılar, görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş ederken, kişilik yapılarının da baş etme eğiliminde olduğunu, psikolojik olarak dayanıklı olduklarını, yapı olarak toparlanmaya/iyileşmeye meyilli olduklarını vurgulamışlardır. Hatta bazı katılımcılar geçmişte yaşadıkları birtakım zorluklardan bahsetmiş ve geçmişteki bu zorluklarla baş etmenin onları eğittiğini ve güçlendirdiğini belirtmiştir. Aşağıda konuyla ilgili ifade örneği yer almaktadır:

> …Güçlü olmam. Çok mu vurguluyorum bilmiyorum ama… Değerlerime sahip çıkmam ve bu sahip çıkış altında başka yerlerde de savrulabilirdim; başka ortamlarda da olabilirdim. Ne bileyim en azından kendi bilgi birikimimi kendi fikir yapımı… Fikir dünyamın, okuduğum için araştırdığım için belli bir temeli olduğunu düşünüyorum; savrulmadığımı düşünüyorum. Geçmişte yaşadığım sıkıntıların da bunlara çok büyük katkısı olduğunu düşünüyorum. Onları yaşarken çok büyük üzüntülerle, çok büyük acılarla yaşadık, bazı dönemleri. Çok zor oldu atlatmamız, ama bugüne geldiğimde beni ben yapan geçmişimdi, benim birikimimdi, diye düşünüyorum (K30, kadın, 50, 21 yıl)

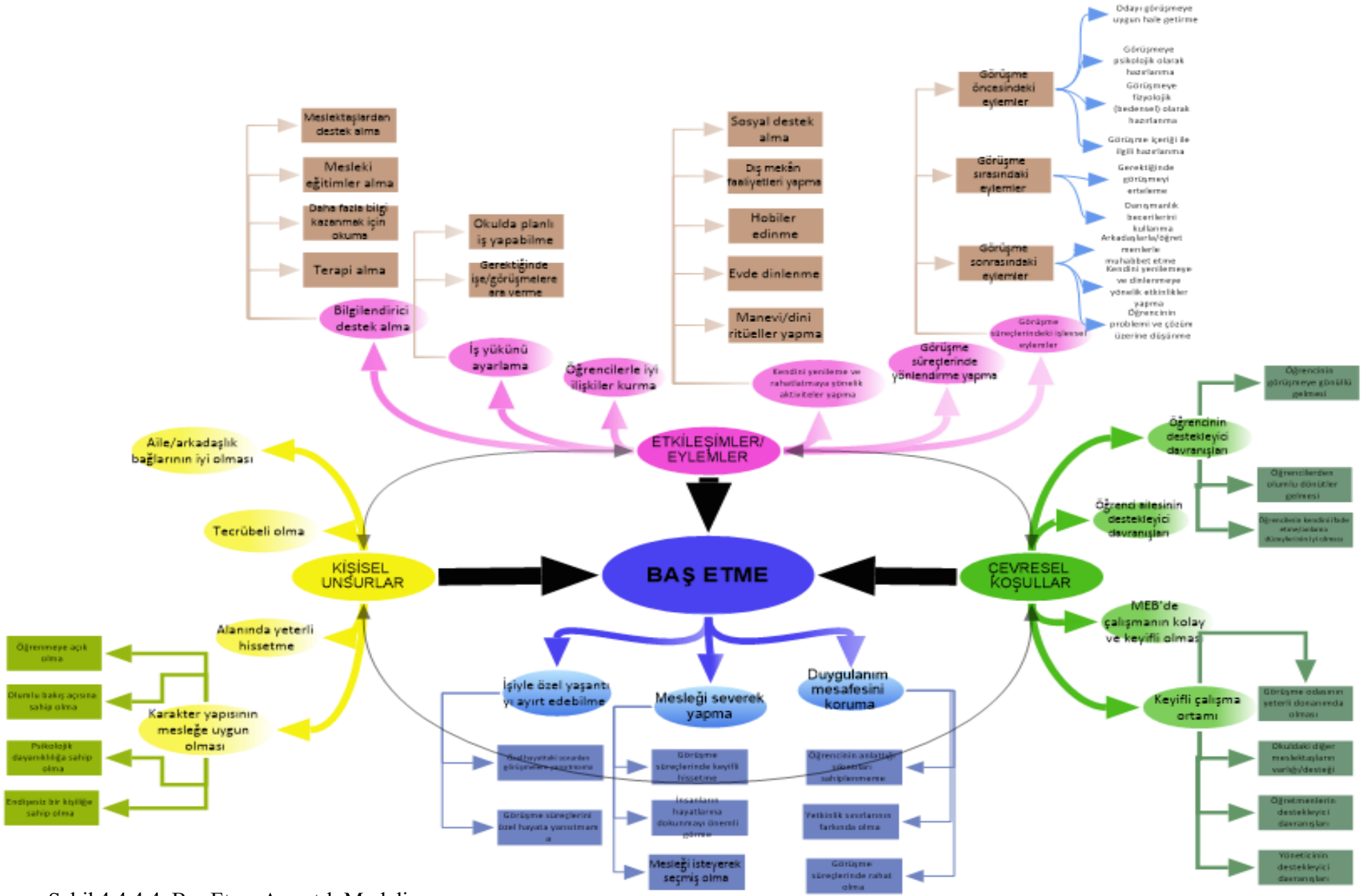
> Bir kere söyledim ya, bir kere en büyük faktör aslında kendimim burada. Çünkü ciddi ciddi hayatla mücadele ediyorum. Bu beni çok sağlamlaştırdı. 10 aylık bebeklikten itibaren devamlı tedavi gören biri olarak çok sağlamlaştırdı. Duygularımı kaybettim mi? Asla! O empatikliğim, o insani yanımı kaybettim mi, hayır. Ama güçlü olmayı öğrendim… (K27, kadın, 40, 14 yıl)

4.4.4.4.Endişesiz bir kişiliğe sahip olma

Katılımcılar, kişilik olarak endişesiz bir yapıya sahip olmanın, görüşme süreçlerinden olumsuz etkilenmeye karşı koruyucu bir unsur olduğunu belirtmişlerdir. Kendilerini 'endişesiz, rahat' bir kişi olarak tanımlayan katılımcılar, görüşmelerdeki olumsuzluklardan, görüşmelerin kendileri üzerlerindeki olumsuz etkisinden çok fazla etkilenmediklerini ifade etmişlerdir. Aşağıda ifade örnekleri yer almaktadır:

> Valla ee aslında ben genel olarak da rahat bir tipim [gülüyor]. Karakter olarak da hani çok öyle zora gelemeyen rahat bir karakterim var. Biraz ona bağlı hani, çok fazla her şeyi hani kafama takma şeyine de girmiyorum (K9, erkek, 30, 7 yıl)

Dediğim gibi bu belki de olayları çok genel olarak… Kafaya çok takan bir insan olmadığım için, böyle sağlıktır işte ölümdür ailevi şeyler… Tamam, bunlar insanı etkiler, ama onun haricindeki şeylere kafa yormadığım için… Belki de o yüzden. Çok sevmiyorum, hani böyle bir şeylerin içerisinde boğulmak beni çok boğuyor (K13, kadın, 27, 5 yıl)



Şekil 4.4.4.4. Baş Etme Ayrıntılı Modeli

BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırma sonucunda çıkan bulgular açıklanacak; alanyazın ve başka araştırmalarla karşılaştırılıp tartışılacaktır. Son olarak alanla ilgili ve ileride yapılacak çalışmalarla ilgili önerilerde bulunulacaktır.

5.1. Sonuçlar ve Tartışma

5.1.1.Baş etme

Araştırmada, psikolojik danışmanların okulda yaptıkları görüşmelerde yaşadıkları zorluklar karşısındaki baş etme süreçleri incelenmiştir. Danışmanlarla yapılan görüşmeler neticesinde, baş etme süreçlerinde hangi faktörlerin etkili olduğu görülmüştür. Danışmanların süreç içinde ne gibi eylemler ve etkileşimlerde bulundukları, hangi çevresel ve kişisel unsurlara sahip oldukları baş etmeleri için oldukça önem arz etmektedir. Bununla birlikte danışmanların baş etme olarak algıladıkları sürecin nasıl olduğu da önemlidir. Danışmanlar eğer iş yerindeki yaşantıları ile özel hayatlarındaki yaşantılarını birbirlerinden ayırabiliyorlarsa, mesleklerini yaparken mutluluk duyuyorlarsa ve görüşme süreçlerinde öğrencilere karşı duygusal mesafelerini koruyabiliyorlarsa, bu onların süreçle iyi bir şekilde baş edebildiğini göstermektedir.

Skovholt ve arkadaşları (2011), psikolojik danışmanların görüşmelerde hazırlıklı olması gereken konulardan bahsederken, özellikle danışanın iyileşmesinin farklı faktörlere bağlı olabileceğini ve danışmanlık sürecinde her türlü sonuca ve gidişata hazırlıklı olmak gerektiğini vurgulamışlardır. Bununla birlikte bu mesleğin tek taraflı bir yardım ilişkisi olduğundan bahsetmişlerdir. Bu nedenle psikolojik danışmanların baş etme süreçleri oldukça önem kazanmaktadır. Corey (2008) de bir psikolojik danışman olarak, görüşme süreçlerindeki her türlü zorluğa ve başarısızlık gibi görünen olaylara karşı ayakta kalabilmenin üzerinde durmuştur ve etkili bir psikolojik danışmanın güçlü bir kişilik yapısı olduğunun altını çizmiştir. Bununla birlikte, Fraser ve arkadaşlarının (1999) da belirttiği gibi zor durumlara karşı kişinin dayanıklı ve güçlü durması sadece kişisel özelliklere bağlı değildir; çevresel unsurlar da oldukça etkilidir. Çalışmaya katılan psikolojik danışmanlar, bunu destekler nitelikte, kişisel unsurların ve gösterdikleri eylemlerin yanı sıra, bu süreçte onlara yardımcı olan destek unsurlarından da bahsetmişlerdir. Gelecek başlıklarda bu konular daha ayrıntılı tartışılacaktır.

5.1.1.1. İşiyle özel yaşantıyı ayırt edebilme

İşiyle özel yaşantıyı ayırt etmek, bir meslek çalışanı için oldukça önemlidir. Bu çalışmada psikolojik danışmanların bu konuyu vurgulaması da şaşırtıcı olmamıştır. Psikolojik danışmanlar çalışmada zorlandıkları vakalardan (özellikle ihmal, istismar, aile içi şiddet vb.) ve bu vakaların kendi üzerlerindeki etkilerinden bahsetmişlerdir. Kimi zaman bazı vakaların akıllarında kaldığını ve bir süre bu vakalar hakkında düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu durum oldukça normal ve insani görülmelidir. Bununla birlikte bu vakaların özel hayatlarına yansıtılmaması önemlidir. Danışmanların üzerinde durduğu konu, her ne yaşarlarsa yaşasınlar özellikle ailelerine bu sıkıntıları yansıtmamak olmuştur. Etkisinde kaldıkları vakalarla nasıl baş ettikleri ve bunu ailelerine yansıtmamayı nasıl sağladıkları ileriki başlıklarda açıklanacaktır. Bu şekilde görüşme süreçlerinin ve zor vakaların özel hayata yansımaması konusunda özen göstermektedirler. Bu durum danışmanların, aile bağlarına ve aile üyelerine verdiği değeri de göstermektedir. Ev hayatı içindeki rollerini önemsemekte ve ev halkını her hangi bir mesleki sıkıntı nedeniyle üzmek istememektedirler. Anne veya baba olan danışmanlar özellikle çocuklarıyla geçirdikleri vakte önem vermektedirler. Bu da görüşme süreçlerinin özel hayattaki etkilerinden kurtulma çabalarını açıklar niteliktedir. Bunu yapamadıkları takdirde kendilerini suçlu hissetmeleri ve bunun neticesinde dayanıklılıklarının azalması da muhtemeldir.

Güler ve Ceyhan (2019), psikolojik danışmanların dayanıklılığını inceledikleri çalışmada, danışmanların meslekte karşılaştıkları zorluklara karşı kırılgan veya güçlü durduklarından bahsetmişlerdir. Bu çalışmadaki sonuçlara benzer şekilde; öğrencilerle çok fazla özdeşleşip onlara karşı empati yerine sempati göstermenin, okuldaki problemleri eve taşımanın, bu şekilde özel hayatı ve iş hayatını ayıramamanın danışmanları daha kırılgan yapan özellikler olduğunu belirtmişlerdir. Bunun yanında Arslan (2018) mesleki sorunları eve taşımanın ve buna bağlı olarak aileye vakit ayıramamanın psikolojik danışmanları tükenmiş ve yetersiz hissettirdiğini vurgulamıştır. Bu çalışmalar aileyle geçirilen vaktin ve aile bağlarının danışmanların baş etme süreçlerindeki etkisini destekler niteliktedir. Bunların eksikliği, danışmanları meslekteki zorluklarla baş etmekten alıkoyabilmektedir.

Danışmanların bu noktada üzerinde durdukları bir diğer husus, özel hayattaki sorunları görüşmelere yansıtmamak olmuştur. Bu hususun diğerine göre çalışmadaki ağırlığı oldukça azdır. Danışmanların birçoğu özel hayattaki sorunların görüşmelerine yansıması gibi bir sorun yaşamamaktadır. Bununla birlikte görüşme süreçlerinin özel hayatlarına

yansımaması için çaba sarf etmektedirler. Çalışmada görüşme yapılan psikolojik danışmanların iş hayatlarının yoğunluğu ve görüşme sayılarının sıklığı göze çarpmaktadır. Birçoğunun dinlenmeye, uzun aralar vermeye fırsatı olmamaktadır. Araştırmacının kendileriyle yaptığı görüşmeler sırasında bile sık sık kapı çalınmıştır. Birçoğu işlerini yetiştirmek için mesai saatlerinden sonra okulda kalmaktadırlar. Bu durum iş hayatlarının oldukça yoğun ve yorucu olduğu, ayrıca bu yoğunluğun özel hayattaki sorunları düşünmeye fırsat bırakmadığı ihtimalini düşündürmektedir.

5.1.1.2.Mesleği severek yapma

Psikolojik danışmanlar, mesleği severek yapıyor olmayı baş etme süreçlerinin oldukça önemli bir parçası olarak algılamaktadırlar. Çalışmaya dâhil olan psikolojik danışmanların birçoğu, mesleklerini bilinçli olarak seçmişlerdir. Bu mesleğe kendi arzu ve iradeleri dışında adım atmış olanlar da mesleklerini oldukça sevmişlerdir. Danışmanlar emeklilik sonrası bile çalışmayı, mesleklerini icra ettirmeyi planlamaktadırlar. Psikolojik danışmanlar, bunun yanında meslekte yaşadıkları birçok sorundan da bahsetmişlerdir. Bazıları kurum değiştirmekten, bazıları çalışma alanı değiştirmekten, bazıları da meslek alanını değiştirmekten söz etmiştir. Alternatif yollar düşünmeyi bir baş etme biçimi olarak görmektedirler. Bununla birlikte, uzun yıllar mesleklerini devam ettirmelerini de göz ardı etmemek gerekir. Alternatif yollar düşünmeleri, onların zaman zaman mesleklerini sorguladığını, kendi yeterlikleri hakkında şüpheye düştüğünü gösterebilir. Bunun yanında hala meslekte kalmaya devam etmektedirler. Bunun açıklanabilir somut birçok nedeni olabilmekle birlikte, yine de onları orada tutan bir şeylerin olduğunu söylemek mümkündür. Mesleklerine olan bu bağlılık Kierkegaard'ın (2015) yapılan bir şeye iman etmek ifadesiyle açıklanabilir. Danışmanların bu noktada tüm olumsuzluklara rağmen, kendilerini mesleklerine adamış oldukları söylenebilir. Mesleklerini isteyerek seçmiş olma konusu da bu adanmışlığı açıklayan bir diğer husus olabilir. Farkındalıkla girişilen amaçlar (psikolojik danışman olmak gibi) için May (2017) iradeyi söz konusu eder. May'e göre kişi, psikolojik danışman olma arzusunu (veya insanlara yardım etme arzusunu), iradesi ile şekillendirir ve ortaya çıkarır. Kişi iradesi ile psikolojik danışman olmaya karar vermiştir. Bu karar verme durumu, ardından bu kararın arkasında durmayı ve sorumluluğunu taşımayı da beraberinde getirir. Çalışmaya katılan danışmanların, kendi istek ve iradeleriyle bulundukları yerde olduklarını düşündüğümüzde, bunun getirdiği sorumluluk duygusuyla mesleklerinde en iyi olanı yapmaya çalıştıklarını ve karşılarına çıkan olumsuzluklara karşı bulundukları konumdan vazgeçmek yerine çözüm odaklı

yaklaştıklarını söyleyebiliriz. Çünkü irade, Göka'nın (2014) söylemiyle talepler ve sorumluluklar arasındaki dengeyi kurar. Göka (2014) iradenin sıkıntılı zamanlarda kişinin bir şeyleri değiştirebilmek için adım atmasını sağladığını söyler. Bu da mesleklerini irade ile seçmiş veya iradeleriyle mesleklerini devam ettiren danışmanların, bir şeyleri değiştirebilmenin ve düzeltebilmenin inancıyla baş etme stratejilerinin daha işlevsel olduğu yorumunu getirebilir.

Bu noktada, insanların hayatlarına dokunmayı önemsemeleri konunun önemli bir parçasıdır. Görüşme yapılan katılımcıların çoğunun, yardım etme ve yaşanılan çevreyi iyi bir şekle sokma konusunda duyarlı olduğu, araştırmacı tarafından gözlenmiştir. Bu duyarlılıkla dokundukları her bir öğrenci onlar için çok değerlidir. Sayar (2014), ötekine yardım etmenin kişinin kendisi için de iyileştiriciliğinden bahseder. Sayar'a göre terapi danışana koşulsuz kabul ve koşulsuz sevgi ile yaklaşmak, acılarının geçmesi için çaba sarf etmek, ötekine olan sorumluluğu bilerek yardımcı olmaya çalışmak üzere kurulu bir ilişkidir. Bu şekilde psikolojik danışmanların da okulda öğrencilerin hayatlarına dokunmasının kendilerini iyi hissetmeleri için önemli bir faktör olduğu söylenebilir. Bunu teyit eder şekilde psikolojik danışmanlar, insanlara yardım etmeyi, çocuk ve ergenlerle vakit geçirmeyi sevdiklerinden; zaman zaman umutsuz ve çaresiz hissetseler bile, öğrencilerin hayatlarında yaratmış oldukları küçük etkilerle mutlu olduklarından bahsetmişlerdir. Görüşmelerin sık ve art arda olduğu yoğun ve yorucu günün ardından kendilerini çoğunlukla mesleklerinde tatmin olmuş hissetmekte olduklarını beyan etmişlerdir. Bradley ve arkadaşları (2013) benzer şekilde danışandaki küçük değişimleri not ederek danışmanın kendini iyi hissedebileceğini vurgulamışlardır. Öğrencilerin hayatlarında yarattıkları küçük değişimlerin, danışmanları mutlu hissettirmesi insanlara yardım etmenin mutluluğunun yanı sıra mesleki yeterlik algısını da etkileyebilir. Öz-yeterliğin psikolojik danışmanların iş doyumlarını da yordayan bir faktör olduğu bulunmuştur (Ekşi vd., 2015). Corey (2008) etkili psikolojik danışmanların özellikleri arasında, yaptıkları işte anlam bulduklarını, işlerine bağlı olduklarını ve insanlara yardım etmekten mutluluk duyduklarını vurgular. Psikolojik danışmanların bu çalışmadaki beyanlarına bakıldığında, işlerinde anlam buldukları, yaptıkları işe derinden bağlı oldukları, insanlara yardım etmeye önem verdikleri; tüm bunların da onların mesleki doyumlarını arttırdığını ve mesleklerini severek yaptıklarını söyleyebiliriz. Danışmanlar, bu durumu baş etme süreçlerinin önemli bir parçası olarak görmektedirler. Tillich (2019) bu konuda canlılığın ve cesaretin öneminden bahseder. Canlılık ve cesaretle kişilerin

yaptıkları işlerde üretken olabileceğini söyler. Buradan yola çıkarak psikolojik danışmanların insanların hayatlarında olumlu bir değişim ortaya çıkarma isteği, onların Tillich'in canlı ve cesaretli olma kavramları üzerinden de açıklanabilir.

Psikolojik danışmanlar, tüm bunların bir getirisi olarak kendilerini görüşme süreçlerinde oldukça keyifli ve mutlu hissetmektedirler. Yapılan bir çalışmada psikolojik danışmanların, bu meslekte çalışma konusunda kararlılıklarının görüşmelerde kendilerini engelleme özelliklerini yordadığı bulunmuştur (Sarıçalı, 2014). Psikolojik danışman olarak çalışmayı isteyen ve yaptıkları işten emin olanların, görüşme süreçlerinin de daha rahat keyifli geçebileceğini söylemek mümkündür. Psikolojik danışmanlar, görüşmeler öncesinde kendilerini heyecanlı ve meraklı hisseder şekilde bulduklarını, görüşmeleri keyifle yürüttüklerini belirtmişlerdir. Bu faktörlerin baş etme sürecinin bir parçası olması kaçınılmazdır. Danışmanlar oldukça yoğun olan iş hayatlarında mesleki tatmin yaşadıkları için karşılaştıkları olumsuzlukları daha rahat çözebilmekte, sorunlara daha soğukkanlı yaklaşabilmekte, sorunlara karşı daha kolay ayakta kalabilmekte, yeri geldiğinde bazı sorunları görmezden gelerek akışına bırakabilmektedirler. Bu sonuçlara benzer şekilde, Tagay ve Savi-Çakar (2017) psikolojik danışmanların çalışmalarının başarılı olmasında içten olmak, saydam olmak, sabırlı ve yardımsever olmak, mesleği sevmek, kendine güvenmek gibi özellikler sıralamışlardır.

Kültürel faktörler göz önüne alındığında, Batı toplumlarındaki gibi bireysel başarılarla kendi başına mutlu olmanın (Kirmayer, 2012; Sayar, 2014), tek başına oluşturulan bir iyilik halinin (Pedersen, 1987) burada söz konusu olmadığı söylenebilir. Psikolojik danışmanlar öğrencilerin mutluluklarıyla mutlu olmakta, çaresiz durumları karşısında kendilerini çaresiz hissetmektedirler. Zaman zaman öğrencilerle ilgili sorunlar akıllarında kalmaktadır. Tüm bunlar bireyci kültürlerin faydacı yaklaşımlarına (Kirmayer, 2012) ters giden bir tutumdur. Burada daha çok kollektivist kültürlerdeki karşılıklı ilişkisel uyum (Cheung, 2000) ve kişilerin birbirlerinin merhametine ve şefkatine olan ihtiyacının farkında olduğu bir tutum (Sayar, 2014) söz konusudur.

5.1.1.3.Duygulanım mesafesini koruma

Psikolojik danışmanlar, hem özel hem de mesleki hayatlarında sürekli fedakârlık yaparak bazı kişisel zorluklarla karşı karşıya kalabilmektedirler (Weiss, 2004). Sürekli tek taraflı fedakârlık yapmak, sürekli sıkıntılı yaşamlara tanık olmak beraberinde duygusal bir tükeniş de getirebilmektedir (Skovholt vd., 2001). Bununla birlikte, bu çalışmada

psikolojik danışmanlar, sıklıkla, öğrencilerin anlattıkları olayların kendilerini mesleklerinin ilk yıllarında olduğu kadar etkilemediğini ifade etmişlerdir. Kendilerini bazen hissiz, duygusuz gibi hissettiklerinden bahsetmişlerdir. Art arda alınan görüşmeler neticesinde, olayların etkisinde çok fazla kalmadıklarını belirtmişlerdir. Hatta duyarsızlaşma ifadesini kullanan çokça psikolojik danışman olmuştur. Bununla birlikte araştırmacı tarafından, bu durum duyarsızlaşma olarak tanımlanmamıştır. Araştırmacı, danışmanlarla yaptığı görüşmeler neticesinde, onların işlerini özveriyle yaptıklarını, öğrenciler için en iyisini yapmaya çalıştıklarını gözlemlemiştir. Böylelikle, danışmanların duyarsızlaşma olarak kastettikleri durumun, aslında kendilerini duygusal olarak korumaya alma biçimi olduğunu fark etmiştir.

Araştırmacının bu kategori hakkında yazdığı araştırmacı günlüğü, konunun netleşmesi açısından oldukça faydalı olmuştur. Araştırmacı günlüğünde, duyarsızlaşmanın, danışmanlar için aslında olumlu bir özellik olarak algılandığından; duyguların azalması, ortadan kalkması veya duygusal küntlük gibi bir durumun söz konusu olmadığından bahsedilmiştir. Danışmanların duyarsızlaşma diye tanımladıkları şey aslında, profesyonelliği bırakmadan, o duyguları kabul ederek ve normal görerek, yapılması gereken temel görevleri yerine getirmektir. Bununla birlikte duyarsızlaşma, Türkçe alanyazında, katılımcıların bahsettiğinden daha farklı tanımlanmıştır. Buna göre duyarsızlaşma (depersonalization) mesleki tükenmişlik kavramının bir alt boyutudur ve kişinin karşıdakini nesneleştirmesi, karşıdakinin ilgi çekici özelliklerini göz ardı ederek kişiyle kendisi arasına mesafe koymasıdır (Maslach vd., 2001; bkz. 2.1.1.1. Mesleki tükenmişlik bölümü). Bu bakımdan bu ana kategori için, duyarsızlaşma terimi yerine Scheff'in (1981) teorisinde geçen "duygulanım mesafesini koruma" adı verilmiştir. Scheff duygulanım mesafesini, kişinin hem duygularına çok fazla yakın olup bu duyguların içinde boğulmaması, hem de duygularından çok fazla uzaklaşıp onlara yabancılaşmaması olarak tanımlamıştır. Bu kavramı; tiyatrodaki seyircilerin oyundaki karakterlerle kendilerini özdeşleştirip duygularına katılması ve aynı zamanda uzak durup gözlemci olarak kalabilmesi şeklinde de açıklamıştır (bkz. 2.1.2.4.2. Duygusal öz-bakım bölümü, duygulanım mesafesi). Scheff'in bu açıklamalarından yola çıkarak, bu çalışmada duygulanım mesafesi, danışmanların görüşmeler sırasında kendilerini koruma yollarından biri olarak ele alınmıştır. Çalışmaya dâhil olan psikolojik danışmanların okuldaki görüşmeler sırasında ellerinden geleni yapmaları, öğrencilerin acılarını hissetmeleri; ama kendi duygu durumlarını etkileyecek şekilde bu olayların ve acıların içine gömülmemeye

dikkat etmeleri ve gözlemci durumunda kalabilmeleri bu teoriyi açıklar niteliktedir. Kendini bu şekilde korumanın veya öz-bakımın gerekliğini Skovholt (2012), psikolojik danışmanın empati dengesi kurması hususuyla açıklamıştır. Psikolojik danışmanlar, ne çok az, ne de çok fazla empati kurmalıdırlar. Çok az empati mesleğin temel taşı olan insana bakımı ortadan kaldırabilir. Diğer yandan çok fazla empati psikolojik danışmanın sorunlar içinde boğulup kendini kaybetmesine neden olabilir. Bu şekilde mesleki ve kişisel olarak etkinliğinin azalması muhtemeldir. Danışmanların da bahsettiği gibi öğrencilerin anlattıkları sıkıntıları sahiplenmemek baş etme sürecinde sahip olunması gereken bir tutumdur.

Duygulanım mesafesini koruyabilmek için psikolojik danışmanların üzerinde durduğu bir diğer husus görüşmelerde yetkinlik sınırlarının farkında olabilmektir. Danışmanlar, bazı görüşmelerde öğrencilerle ilgili kendilerini son derece çaresiz hissettiklerinden bahsetmişlerdir. Yapabilecek hiçbir şeylerinin olmadığını düşünerek üzülmek, onları mesleki olarak işlevsiz hale getirebilmektedir. Bununla birlikte yapabileceklerinin bir yere kadar olduğunun farkında olmak, mesleki sınırlarını hatırlamak, dünyayı kurtaramayacaklarını kendilerine söylemek, bu noktada onları bu çaresizlik ve umutsuzluk duygusundan uzaklaştırabilmekte ve yapabilecekleri üzerinde yoğunlaştırabilmektedir. Mesleki sınırlar ve ilişkisel sınırlar, alanyazında da psikolojik danışmanların öz-bakımları için üzerinde durulan bir konudur. Corey (2008) meslekte tükenmişliğin yaşanmaması için psikolojik danışmanların kişisel sınırlılıklarının farkında olmalarının, görüşme süreçlerindeki belirsizlikle başa çıkabilmenin, danışman olarak kendi rolünü belirlemenin öneminden bahsetmiştir. Ayrıca etkili bir psikolojik danışmanın ilişkilerinde sağlıklı sınırlara sahip olduğunu vurgulamıştır. Güler ve Ceyhan (2019), çalışmalarında mesleki yeterliklerini ve sınırlarını kabul etme konusunda sıkıntı yaşayan psikolojik danışmanların kendilerini daha çok mutsuz ve tükenmiş hissettiğini raporlamıştır. Cruz (2013) ve Culver (2011) psikolojik danışmanların öz-bakım yöntemleri olarak ilişkisel sınırların korunmasının, mesleki rollerin ve sınırlılıkların farkında olunmasının üzerinde durmuşlardır.

Psikolojik danışmanlar, görüşme süreçlerinde kendilerini rahat hissettiklerini vurgulamışlardır. Herhangi bir endişe, korku taşımamaktadırlar. Bu durumun biraz önce anlatılan, mesleki ve ilişkisel sınırların kabul edilmesinin bir getirisi olduğu düşünülmektedir. Öğrencilerin sıkıntılarını sahiplenmeyen, onların acıları içinde

boğulmayan, mesleki sınırlarının farkında olup çözüme ulaşmayan görüşmelerden dolayı kendini tükenmiş ve yetersiz hissetmeyen danışmanlar, görüşmelerini de (kendi tabirleriyle) rahat bir biçimde sürdürebilmektedirler. Bunun da mesleki işlevselliği arttıran bir diğer unsur olduğu düşünülmektedir.

5.1.2. Etkileşimler ve eylemler

Lazarus (1984), baş etmeyi (coping) fiziksel ya da zihinsel olarak zorlayıcı veya kişinin kaynaklarını aşan belirli iç ve/veya dış talepleri yönetmek için sürekli değişen bilişsel ve davranışsal çabalar olarak tanımlamaktadır. Çalışmaya katılan psikolojik danışmanlar, baş etmenin kendi mesleklerinde ne anlama geldiğini tanımlamışlar ve bu baş etme süreci için neler yaptıklarından, nasıl çabalar sergilediklerinden bahsetmişlerdir. Buna göre; alanlarında daha çok bilgilenmeye, iş yüklerini dengelemeye, öğrencilerle iyi ilişkiler kurmaya, kendilerini rahatlatmaya, görüşme süreçlerinde bazı rahatlatıcı eylemlerde bulunmaya ve gerekirse yönlendirmeler yapmaya yönelik eylemler ve etkileşimler gösterdiklerini belirtmişlerdir. Aşağıda bu eylem ve etkileşimler ayrıntılı biçimde açıklanacaktır.

5.1.2.1.Bilgilendirici destek alma

Psikolojik danışmanlar, alanlarında daha çok bilgi sahibi olmak, görüşme süreçlerindeki zorlukların üstesinden gelmek ve görüşme süreçlerinin kendileri üzerlerindeki etkilerinin farkında olmak adına bazı eylemlerde bulunduklarından bahsetmişlerdir. Bunlardan biri meslektaşlarından aldıkları destektir. Meslektaşlarından gelen destek sadece bilgilendirici nitelikte olmayıp, aynı zamanda danışmanlara sosyal ve psikolojik destek de sağlamaktadır. Bu açıdan oldukça önemlidir. Danışmanların birçoğu düzenli bir süpervizyon almadıklarını dile getirmişlerdir. Bilgilendirici desteğin bu yönünün eksik kaldığı düşünüldüğünde, danışmanların meslektaşlarla sohbet, akran süpervizyonları, gerekirse konsültasyonlar, whatsApp, Facebook grupları üzerinden her an meslektaşlarına ulaşmak suretiyle bu açığı kapamaya çalıştıkları düşünülmektedir.

Corey (2008), psikolojik danışmanın değerlerinden arınık olamayacağını ve bunun gerekli de olmadığını söyler. Bunun yanında danışmanın bu değerlere rağmen danışanına karşı objektifliğini koruması ve kendi değerlerini dayatmaya çalışmaması gerektiğinden bahseder. Terapide amaçların belirlenmesinde de terapistin kendi değerlerinin ön plana çıkmamasına önem verilmelidir. Bununla birlikte bunu tek başına sağlamak zaman zaman

güç gözükmektedir. Sayar (2014), kendi ile ilgili tüm değerlendirmeleri yine kendisi yapan bir kişinin, ötekilerle ilgili de objektif yargılarda bulunamayacağını, kendi doğrularını ve yanlışlarını benimseyeceğini söylemektedir. Burada konsültasyonun, meslektaşlarla iş birliğinin, akran süpervizyonlarının kişinin karşıdakinin ve kendi duygularının ve düşüncelerinin farkında olabilmesi açısından öneminden bahsedebiliriz. Meslektaşlarla bilgi/fikir alış verişleri, danışmanın görüşme sürecine dışardan bir gözle bakıp süreci doğru değerlendirmesini sağlayabilir. Bunun yanında psikolojik danışmanlar, devam ettikleri veya mezun oldukları üniversitelerdeki hocalarından veya mesleki eğitimler aldıkları hocalarından da oldukça destek aldıklarını belirtmişlerdir. Ama bu düzenli alınan bir süpervizyon gibi gözükmemektedir. Bu duruma, Türkiye'de hala süpervizyon ile ilgili standartların oluşturulmaması ve süpervizör eğitiminin yeterince yaygınlaşmamasının (Özyiğit-Koçyiğit ve İşleyen, 2016) etkili olduğu düşünülmektedir. Buna ek olarak Özyürek (2009) çalışmasında psikolojik danışma ve rehberlik eğitimi alan öğrenciler için okullarda yeterli sürede ve düzenli olarak süpervizyon sağlanamadığını, grup süpervizyonlarının da deneyimsiz öğretim elemanları tarafından yapıldığını ve grupların çok kalabalık olduğunu tespit etmiştir. Türkiye'de bu alandaki lisans programlarında danışmanlık becerilerinin uygulamalar veya staj yoluyla öğretilmediği ve testlerle yapıldığını (Aladağ, 2013), lisans eğitimlerinin uygulamada yetersiz kaldığını (Güler ve Ceyhan, 2019) gösteren çalışmalar da mevcuttur.

Psikolojik danışmanlar, bilgilendirici destek kaynağı olarak mesleki eğitimler aldıklarını belirtmişlerdir. Araştırmacı tarafından özellikle çeşitli terapi eğitimleri alan psikolojik danışmanların, görüşme süreçlerinde kendilerine daha fazla güvendikleri ve okulda kısa süreli akademik görüşmelerin yanı sıra daha fazla terapi yapmaya özen gösterdikleri gözlenmiştir. Burada söz konusu olan eğitimlerin sadece bilgi verici olması değil, meslektaşlarla bir araya gelmeye, ilgi duyulan ekolden insanlarla tanışmaya, onlarla bilgi alışverişi sağlayabilmeye ve saygın hocalarla tanışmaya fırsat sağlamasıdır. Bazı mesleki eğitimlerin süpervizyon boyutu da bulunmaktadır. Ayrıca psikolojik danışmanlardan alınan anket bilgilerine bakıldığında (bkz. 3.2. Çalışma Grubu, Bölüm III. Yöntem), birçok eğitim uygulamaya yöneliktir. Gerektiğinde mesleki eğitim aldıkları hocalarından veya aynı eğitim grubunun öğrencilerinden destek alabilmektedirler. Bu sayede okullarda yaptıkları görüşmelerini daha etkin bir biçimde sürdürebildikleri ve karşılaştıkları zorluklar karşısında daha az tükenmişlik yaşadıkları düşünülmektedir. Birçok danışman tarafından lisans eğitimlerinin yetersiz görüldüğü ve süpervizyon

eğitimlerinin geri planda kaldığı göz önünde bulundurulduğunda, alanda yetkin ve yeterli hissetme ihtiyacının mesleki eğitimlerle giderilmeye çalışılmasının psikolojik danışmanlar için kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Bu bakımdan, lisans eğitiminin iyileştirilmesi gerektiği, tartışılmaya değer bir başka konudur.

Poyraz (2007) konuyla ilgili çalışmasında, mezun olduktan sonra mesleki eğitim alan psikolojik danışmanların görev yaptığı okullarda rehberlik hizmetlerinin daha iyi olduğunu raporlamıştır. Burada hizmet içi eğitimlerden de bahsetmek gerekmektedir. Görüşme yapılan birçok danışman, hizmet içi eğitimler aldıklarını söylemiş ama bu konu fazla vurguladıkları, üzerinde durdukları bir konu olmamıştır. Konuyla ilgili Sezer (2006), hizmet içi eğitim etkinliklerinin eğitim ortamı, eğitimci, uygulama konusundaki yeterliliği konusunda psikolojik danışmanların genellikle olumsuz görüşlere sahip olduğunu belirtmiştir. Bu da danışmanların kendi çabalarıyla aldıkları mesleki eğitimlere yönelmesinin nedenini açıklar niteliktedir.

Alanla ilgili okumalar yapmak, psikolojik danışmanların bir diğer bilgilendirici destek kaynağıdır. Okumalar yapmak, psikolojik danışmanların ağırlıklı üzerinde durdukları bir diğer konudur ve onlar için önemli bir yere sahiptir. Bu durumda, internette bilgiye ulaşımın çok kolay olması, birçok yararlı, bilgi verici kitabın Türkçe çevirisinin bulunması, alanla ilgili çok fazla makale yazılmış olması gibi hususların etkili olduğu düşünülmektedir. Salahi ve arkadaşlarının (2014) mesleğe yeni başlamış psikolojik danışmanlarla yaptıkları çalışmada öz-bakım stratejileri olarak okumalar yapmanın vurgulanması konuyu destekler niteliktedir.

Çalışmaya katılan psikolojik danışmanlar arasında kendisi için terapi almış veya hala almakta olanların sayısı çok fazla değildir. Bununla birlikte bu süreci deneyimleyenler bunun çok önemli bir baş etme yöntemi olduğundan bahsetmişlerdir. Özellikle danışan koltuğuna oturmanın, kendi danışanlarını/öğrencilerini anlamaya ve görüşme süreçlerinin kendileri üzerinde oluşturması muhtemel olumsuz duyguların üstesinden gelmeye yardımcı olduğunu belirtmişlerdir. Norcross (2000) ve Corey (2008) öz-bakım ve kişisel farkındalık düzeyinin artması için terapi alınması gerektiğini vurgulayanlardandır. Ayrıca yapılan araştırmalar da profesyonel bir desteğin ruh sağlığı uzmanlarının öz-bakımları için önemli olduğunu göstermektedir (örn. Cruz, 2013; Salahi vd., 2014). Öte yandan neden çoğu psikolojik danışmanın kendi terapi süreçlerine aynı özeni göstermediği önemli bir tartışma konusudur (Barnett ve Cooper, 2009). Bununla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında

(Topkaya, 2011; 2014), psikolojik sıkıntıları fazla olanların ve psikolojik yardım almaya olumlu tutum gösterenlerin, psikolojik yardım almaya daha fazla meyilli olduğu bulunmuştur. Bu çalışmaya katılan psikolojik danışmanlarının bir kısmının profesyonel yardım almayı gündemlerine almamalarının nedeninin, meslektaşlardan alınan bilgilendirici desteğin duygusal öz-bakımlarına da katkıda bulunması olduğu düşünülmektedir. Çünkü danışmanlar etkisinde kaldıkları görüşmelerle ilgili meslektaşlarını arayıp yardım istemekten çekinmediklerini dile getirmişlerdir. Bu durum da meslektaş varlığının sosyal/duygusal destek olarak ne kadar önemli bir yerde olduğunu göstermektedir.

5.1.2.2. İş yükünü ayarlama

Psikolojik danışmanlar, çalıştıkları okullarda planlı iş yapabilmenin ve gerektiğinde işe/görüşmelere ara vermenin iş yüklerini ayarlamalarını sağladığını, bunun da baş etme süreçlerini desteklediğini belirtmişlerdir.

Aşırı iş yükünün, mesleki stres faktörlerinden biri olduğu bilinmektedir (Weiss, 2004). Ayrıca çalışma saatlerinin fazlalığı ile tükenmişlik hissi doğru orantıda gitmektedir (Akten, 2007). Bu bilgilere dayanarak, psikolojik danışmanların tükenmişlik duygularını engellemek için okuldaki programlarıyla (görüşmeler, seminerler, derslere girme vb.) ilgili kontrol sahibi olma çabasının oldukça işlevsel olduğu düşünülmektedir. Lawson ve Venart (2005) danışmanların görüşme yükünü ayarlayabilmek gibi kontrol edebileceği bir ortamının gerekliliğinden bahsetmektedir. Bu nedenle danışmanlar özellikle görüşmelerini randevu ile almaya çalışmaktadırlar. Planın dışında bir görüşme talebi olduğunda; eğer programlarına uyuyorsa bu görüşmeleri yapmaya çalıştıklarını, veli veya öğrenciyi geri çevirmeyi tercih etmediklerini söylemişlerdir. Bu gibi tutumlar, danışmanlar için okuldaki psikolojik danışmana bakış açısını etkileyen etmenler olarak görülmektedir. Özellikle öğrenci ve psikolojik danışman ilişkisini etkilediği düşünülmektedir.

Psikolojik danışmanlar, özel yaşantılarında da birtakım sorunlarla karşılaşabilmekte, onları zorlayan olaylarla karşı karşıya kalabilmektedir. Diğer yandan yaptıkları görüşmelerin sıklığı veya görüşmelerin zorluğu (özellikle travma, istismar, şiddet gibi vakalar) onları duygusal ve fiziksel olarak yorabilmektedir. Bu nedenle psikolojik danışmanlar zaman zaman, işlerine veya görüşmelerine ara verme ihtiyacı hissetmektedirler. Buradan danışmanların kendi bedensel/zihinsel/duygusal durumlarıyla ilgili farkındalık sahibi olduğu ve ihtiyaçlarının farkında olup bu ihtiyaçları karşılama

yöneliminde bulundukları söylenebilir. Bununla ilgili Coaston (2017) ve Norcross (2000) kişisel farkındalığın arttırılarak, kişinin fiziksel bakım ihtiyaçlarının ve stres düzeyinin de farkında olmasının sağlanabileceğini söylemektedir. Skovholt ve arkadaşları (2001) kişinin kendini gözlemlemesinin ve kişisel farkındalığının geliştirilmesinin mesleki etkinlik için bir yöntem olduğunu vurgulamaktadır. Kendilerini gözlemleyerek ve ihtiyaçlarını görerek işlerinde molalar veren psikolojik danışmanların, yaşayabilecekleri olası şefkat yorgunluğunun da önüne geçtikleri söylenebilir. Figley (2002), uzun süre boyunca acı dolu hikâyeler dinlemenin danışmanın şefkat yorgunluğunu arttırabileceğine, bunu engellemek için görüşmeler arası aralar verilmesine dikkat çeker. Cruz (2013) çalışmasında benzer olarak, dinlenme ve mola vermenin, işten bir süre uzak kalmanın, yeterli uyumanın ruh sağlığı çalışanları tarafından bir öz-bakım stratejisi olarak görüldüğünü belirtir.

5.1.2.3. Öğrencilerle iyi ilişkiler kurma

Psikolojik danışmanlar, öğrencilerle iyi ilişkiler kurduklarında süreçteki zorluklarla daha kolay baş ettiklerinden bahsetmişlerdir. Öğrencilerle iyi ilişkiler kurmanın çeşitli faydalarını belirtmişlerdir. Örneğin, öğrencilere rehberlik servisini tanıtarak ve sevdirerek rehberliğin sadece sorunlu öğrencilerin gidebileceği bir yer olduğu algısını yıkabilmektedirler. Öğrencilerle iyi ilişkiler kurmak, öğrencilerin rehberlik servisinde kendilerini açmalarını da sağlamaktadır. Rehberliğe daha fazla öğrencinin gitmesi ve burada anlaşılır olduğunu hissetmesi okuldaki problemli davranışların azalabileceği ihtimalini gündeme getirmektedir. Bu durumun da psikolojik danışmanın süreçle baş edebilmesini kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Diğer yandan öğrenciler rehberlik servisini tanıdığında ve sevdiğinde, rehberlik onlar için cezalandırıcı ve öğretmen tarafından zorla gönderilen bir yer olmaktan da çıkabilmektedir. Öğrencinin rehberlik servisine gönüllü gelmesi, sorunlarıyla yüzleşebilme ve anlatabilme cesareti gösterebilmesini sağlayacak ve bu durum, görüşme süreçlerinin işlevselliğini arttıracaktır. Tan (2014) konuyla ilgili olarak danışmanlığın başarılı bir şekilde ilerleyebilmesi için danışanın bu ilişkiye ve etkileşime hazır olması gerektiğini belirtir. Psikolojik danışman ne kadar iyi ve işlevsel teknikler biliyor olsa da, bunların etkililiğinin danışanın bu iletişime açık ve istekli oluşuna bağlı olduğunu söyler. Benzer şekilde Hackney ve Cormier (2008) danışan ve danışman arasında güçlü bir bağ oluştuğunda, danışmanlıkta olumlu psikolojik gelişimler gözlenebileceğini vurgularlar. Bu ilişkide zayıf bir bağ söz konusu ise, sonucunda yarar sağlanmayan bir terapötik süreç gerçekleşmiş olur.

Bunun yanında psikolojik danışmanlar öğrencilerden alınan olumlu geribildirimden söz etmişlerdir. Bu geribildirimlerin onların görüşme motivasyonlarını arttırdığını belirtmişlerdir. Bu şekilde iş doyumlarının da arttığı, kendilerini mesleklerinde yeterli gördükleri ve bunun da mesleklerindeki zorluklarla baş etmelerini kolaylaştırdığı düşünülmektedir. Skovholt ve arkadaşları (2001) danışandaki değişimlerin veya onaylanmanın bir danışmanın mesleki süreci için önemli olduğunu söylemektedir. Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012) de öğrencilerin gelişimine katkıda bulunmanın ve öğrenci ve velilerden gelen olumlu dönütlerin, psikolojik danışmanların iş doyumlarını etkileyen faktörler olarak sıralamışlardır. Evans ve Payne (2008), öğrencilerle olmaktan mutluluk duymanın okul psikolojik danışmanlarını meslek hayatlarında kendilerini iyi hissettirdiğini raporlamışlardır.

5.1.2.4. Kendini yenileme ve rahatlatmaya yönelik aktiviteler yapma

Psikolojik danışmanlar, baş etme süreçlerini kolaylaştıran kendilerini yenileme ve rahatlamaya yönelik eylem ve aktiviteleri sıralamışlardır. Buna göre sosyal destek, dış mekân faaliyetleri, hobiler, dinlenme ve manevi veya dini ritüeller, danışmanların başvurduğu kaynaklardır.

Sosyal destek kaynaklarının (aile ve arkadaşlar) danışmanların meslekteki zorlu süreci atlatabilmeleri için oldukça önemli olduğu anlaşılmıştır. Hatta danışmanlar terapi almaktan öte, daha çok sosyal destek kaynaklarının üzerinde durmuşlardır. Burada meslektaşların da sıklıkla arkadaş kapsamına girdiği göz ardı edilmemelidir. Danışmanlar, meslektaşları olan yakın arkadaşlarından bu sayede hem görüşmeleriyle ilgili bilgi alabilmekte, hem de görüşmelerin kendileri üzerindeki olumsuz etkilerini atabilmektedirler. Bunun yanında sosyal anlamda zevk aldıkları bireylerle güzel vakit geçirmektedirler. Danışmanlar rahatlamak için aile ve arkadaşları ile etik sınırlar çerçevesinde bazı görüşmeleri paylaşmaktadırlar. Ama genellikle, iyi vakit geçirerek sosyal ihtiyaçlarını karşılamaya yönelmektedirler. Sosyal desteğin ruh sağlığı uzmanları için vazgeçilmez bir baş etme biçimi olduğu, alanyazında da çokça karşımıza çıkmaktadır (Lawson ve Venart, 2005). Araştırmalar da bu verileri destekler niteliktedir. Konuyla ilgili Gündüz (2012), yaptığı çalışmasında sosyal destek ve öz-yeterlik düzeyinin ilişkili olduğunu bulmuştur. Bulut (2007) sosyal destek ile problem çözme becerileri arasında ilişki olduğunu açıklamıştır. Grafakani ve arkadaşları (2005), aile ve arkadaşlarla zaman geçirmenin, meslekte yüksek düzeyde tatmin ve iyilik hali ile ilişkili olduğunu açıklamıştır. Benzer şekilde Culver

(2011) ve McCadden (2016) psikolojik danışmanların öz-bakım stratejilerinden biri olarak aile ve arkadaşlarla vakit geçirmenin öneminden bahseden kişilerden bazılarıdır.

Burada bir diğer önemli konu, danışmanların veya genel olarak kişilerin profesyonel bir destekten ziyade, sosyal kaynaklardan beslenmeye çalışmasıdır. Bu durumun kültürel bir yanı olduğu düşünülmektedir. Pedersen'in (1987), bazı toplumlarda profesyonel, resmi bir kurumdan destek almanın; aile, arkadaş desteği gibi gayri resmi olanaklardan daha az tercih edildiğini belirtmesi bu savı destekler niteliktedir. Pedersen, bazı kültürlerde yabancı birine sırların paylaşılmasının hoş karşılanmayacağını, bunun yerine aile ve arkadaş ortamlarında bu sorunların ele alınmasının tercih edildiğini söylemektedir. Erdur-Baker (2007) de bazı kültürlerde sosyal desteğin, önemli bir baş etme kaynağı olduğunu belirtmektedir.

Farklı dış mekân faaliyetleri (doğa yürüyüşleri yapmak, balık tutmak, seyahat etmek, spor yapmak vb.) ve hobiler (fotoğraf çekmek, kitap okumak, sinemaya gitmek vb.), psikolojik danışmanların yöneldiği diğer kaynaklardandır. Bu eylemler bazı danışmanlar için kendini dinleme, yalnız kalma için bir fırsat yaratırken; bazı danışmanlar için sosyal çevreleriyle bir arada güzel vakit geçirmeye olanak sağlamaktadır. Bu gibi eylemlerin baş etme sürecindeki rolü araştırmalarda sıkça geçmektedir (Edmonson, 2009; Grafakani vd., 2005; Martin, 2009). Ayrıca alanyazında sosyal öz-bakım (Lawson ve Venart, 2005) ve duygusal öz-bakım (O Halloran ve Linton, 2000) için hobilerin veya sanatsal aktivitelerin önemi vurgulanmaktadır. Skovholt (2012) bir danışmanın duygusal öz-bakımı için hayatına mutlaka eğlence ve mutluluğu dâhil etmesi gerektiğini; bunu da bazı aktivitelerle (film izlemek, konsere gitmek, spor yapmak, bilgisayar oyunları, arkadaş ortamlarında fıkralar anlatmak, çizgi roman okumak, bahçe işleri vb.) sağlayabileceğini belirtmektedir.

Bir diğer kaynak olan evde kalma/evde dinlenme, yoğun çalışan ve sıkça görüşme yapan psikolojik danışmanlar için vazgeçilmezdir. Uyku, danışmanların çok önemli bir fiziksel öz-bakım ihtiyacıdır. Bu nedenle göz ardı edilmemesi gereken bir kaynaktır. Araştırmalar, uyku kalitesinin stresle ilişkili olduğunu belgelemektedir (Almojali, Almalki, Alothman, Masuadi, ve Alaqeel, 2017; Carlson ve Garland, 2005). Skovholt (2012) pozitif enerjinin kaynağı olarak fiziksel sağlığa dikkat etmenin ve uykunun önemini vurgulamaktadır. Bunun yanında Martin (2009) ve Culver (2011) psikolojik danışmanların öz-bakım ihtiyaçları ile ilgili araştırmalarında uyku faktörünü dile getirenlerdendir.

Son olarak bir diğer önemli kaynak, danışmanların manevi/dini ritüelleridir. Maneviyat veya dini yaşama sahip olmak ve bunların içerdiği eylemlerde bulunmak, danışmanlara baş etme süreçlerinde yardımcı olmaktadır. Süreçte herhangi bir sebepten zorlandıklarında, inandıkları sistemin fikirlerini kendilerine hatırlatmakta ve bu şekilde kendilerini korumaktadırlar. Çalışma dâhilinde görüşme yapılan psikolojik danışmanların birbirlerinden farklı inanç sistemlerine sahip olduğu ve her birinin bu inanç sistemi kapsamında yapmış oldukları eylemlerden memnuniyet duydukları gözlenmiştir. Örneğin bazıları şükrederek rahatladığından, bazıları hem kendileri hem de öğrencileri için dua ederek bu sürecin üstesinden geldiğinden bahsetmişlerdir. Bununla birlikte şükür ve dua etmenin, başka hiçbir eylemde bulunmamak, içinde bulunulan durumla mücadele etmemek olarak algılanmaması gerekir. Danışmanlar, ellerinden gelen her şeyi yapmakta, bunun yanında duayı bir rahatlama, hafifleme, bazen de bir çözüm arama amacı ile kullanmaktadırlar. Şükür ve duanın baş etmede önemini bazı uzmanlar da kaleme almışlardır. Araştırmalar, dua etmenin iyilik hali ile ilişkili olduğunu ve sıkıntılarla baş etmede yardımcı olduğunu göstermiştir (Coaston, 2017; Tekke ve Watson, 2017). Merter (2014) şükür sürecini, şükredilen şeyin içindeki ışığı keşfetmek ve ardından şükredilen şeyin ilk kaynağı (Yaratan) ile ilişki kurmak olarak tanımlamaktadır. Bu şekilde şükretmenin kişinin iyilik halini arttıracağını savunmaktadır.

Bu sebeplerden ötürü manevi ve dini deneyimler artık danışmanlıkta da önem kazanmaya başlamıştır (Gladding, 2015). Aşkınlık, hayatın anlam ve amacı, bağlantılılık gibi konuları içine alan maneviyat; bir başa çıkma faktörü olarak, ruh sağlığı için önem arz etmektedir (Kasapoğlu, 2017). Egan (2011), dünyadaki birçok insanın dindarlığa eğilimi olduğunu ve üzerinde durdukları konuların altında manevi/dini bir anlam olduğunu savunmaktadır. Fabrega Jr (2012) de kültür, maneviyat ve dinin psikopatoloji ile ilişkili olduğunu belirtmektedir. Bunun yanında yapılan araştırmalarda manevi uygulamaların, psikolojik danışmanlarda mesleki tatmin ve iyilik hali ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Connolly ve Myers, 2003; Grafakani vd., 2005).

Bu çalışmada da, manevi eylemlerin ön planda olması beklenebilir bir durumdur. Bununla birlikte, burada sözü edilen eylemlerin her zaman İslam dini temelli olmadığının yeniden altını çizmek gerekmektedir. Yabancı alanyazında, hayvanlarla, dünyayla bağ kurma, evcil hayvanlara sahip olma gibi doğayla ilişkili olmak; kendi ruhunu keşfetmek, meditasyon gibi eylemlerle kendiyle ilişkili olmak (Coaston, 2017; Cruz, 2013;

McCadden, 2016); gündelik yaşam olaylarında anlam bulmak, sadakat, affetmek, aşık olmak, sabretmek, eğlenmek, gevşemek, öz-kabul sahibi olmak gibi konular (Lawson ve Venart, 2005; O Halloran ve Linton, 2000) psikolojik danışmanların manevi öz-bakımı kapsamına girmektedir. Çalışmaya dâhil olan psikolojik danışmanların bir kısmının manevi eylemlerinin dini temelli olduğu, bir kısmının ise yabancı alanyazındaki gibi hayatta anlam bulmak ve doğayla iç içe olmak şeklinde ele alındığı söylenebilir.

Manevi/dini temelli ritüelleri açıklarken, son olarak üzerinde durulması gereken konu danışmanların öğrencileri ile kurdukları ilişkinin niteliğidir. Danışmanlar öğrencileri için dua ettiklerini dile getirmişlerdir. Sayar (2014), terapide danışanın acılarını hissetmek ve onun acılarının geçmesi için uğraşmanın mümkün olduğunu; bunun kar zarar hesabı yapmadan kurulan bir ilişki olduğunu söyler. Ötekine olan sorumluluğun farkında olunup, yardım edilmesi ile kişinin kendini de iyi hissedeceğini vurgular. Bu durum, danışmanların içtenlikle ve karşılık beklemeden öğrencileri için yaptıkları şeylerin ve ettikleri dualaların, bu ilişkinin koşulsuz kabul ve sevgi ilişkisi olduğunu ve danışmanın kendisi için de iyileştirici olduğunu gösterebilir.

5.1.2.5. Görüşme süreçlerinde yönlendirme yapma

Psikolojik danışmanlar, görüşme süreçlerinde gerektiği zaman öğrencileri başka kurum veya kişilere yönlendirdiklerini belirtmişlerdir. Bu kurumların içinde sosyal hizmetler, rehberlik araştırma merkezleri, savcılık, emniyet güçleri bulunmaktadır. Bazen de psikiyatrist, klinik psikolog, pedagog veya başka bir psikolojik danışmana yönlendirme yapmaktadırlar. Bunun yanında görüşmelere idare, öğretmen, veliyi de dâhil ederek yeri geldiğinde onlardan destek almaktadırlar. Danışmanların bu şekilde yönlendirme çabaları değerli görülmelidir. Bir danışmanın hangi konularda yetkin ve yeterli olduğunun farkında olması, gerektiğinde hangi kurumlara yönlendirmesi gerektiğinin bilincinde olması, yetkinlik sınırlarını bilmesi görüşme süreçlerinin sağlıklı ilerleyebilmesi açısından çok önemlidir. Bu durumun hem öğrencinin sürecinin etkin ilerleyebilmesini hem de danışmanın kendini sınırları aşan durumlardan koruyabilmesini sağladığı düşünülmektedir.

Tan (2014), danışanın başka bir kaynağa havale edilmesinin basit bir iş olmadığından bahseder. Bu durum bazen bir ayrılış gerektirir ve bunun için danışan hazırlanmalıdır. Süreç, dikkatli bir uygulama, planlama ve uygulama gerektirir. Okul ortamında olduğunda ise, psikolojik danışmanın sorumluluklarının bitmediğinden, öğrencisini havale ettiği kurum ve kişideki durumunu takip etmesi gerektiğinden bahseder. Buna uygun şekilde,

çalışmaya dâhil edilen danışmanlar, öğrencileriyle ve onları sevk ettikleri kurumlarla ilişkilerini daima sürdürdüklerini belirtmişlerdir. Bu durum, danışmanların öğrencilerinin hayatlarıyla ilgili değişimlerle ne kadar ilgilendiğini, onları önemsediklerini ve sorumluluklarını yerine getirdiklerini bir kez daha kanıtlar niteliktedir.

5.1.2.6. Görüşme süreçlerindeki işlevsel eylemler

Psikolojik danışmanlara görüşme süreçlerinde kendilerini korumaya ve süreçteki zorluklarla baş etmeye yönelik neler yaptıkları sorulmuştur. Danışmanların verdikleri cevaplar, görüşme öncesi, görüşme sırası ve görüşme sonrası eylemleri şeklinde kısımlara ayrılarak açıklanmıştır.

Görüşme öncesinde danışmanların dikkat ettikleri en önemli şeylerden biri görüşme odasını, görüşme için uygun hale getirmektir. Araştırmacının gözlemlerine ve danışmanların beyanlarına dayanarak, görüşme odalarının çok kez kapı çalınmalarıyla bölünmesi, koridordan gelen gürültüler, aynı odayı birden fazla danışmanın paylaşması, odada bilgisayar, yazıcı vb. olmaması gibi güçlükler söz konusudur. Tüm bunlar görüşmelerin verimli bir şekilde ilerlemesini etkiler niteliktedir. Öğrencilerin kendilerini rahat hissetmesi ve kendilerini paylaşıma açabilmeleri için danışmanların bazen bazı düzenlemeler yapmaları gerekmektedir. Görüşme odasının niteliği görüşme süreçlerini etkileyen faktörler arasındadır (Tan, 2014). Bunun yanında iyi bir çalışma ortamı danışmanın mesleki öz-bakımı için de önemli görülmektedir (Norcross, 2000). Bu nedenle Skovholt ve arkadaşları (2001) danışmanın kendi ortamını kendisinin oluşturmasını, bunun kurum tarafından karşılanmasını beklememesini önermektedir.

Bunların yanında psikolojik danışmanların görüşme öncesinde kendilerini hazırlamaları da söz konusudur. Danışmanlar kendilerini psikolojik (zihin boşaltma, kişisel duygu ve düşüncelerden sıyrılmaya çalışma, kendini öğrencinin anlatacaklarına odaklama üzerine eylemler), fizyolojik (dinlenmek, hava almaya çıkmak, bir şeyler içmek gibi eylemler) ve bilgi anlamında görüşme için hazırlamaya (öğrenci hakkında bilgi edinme üzerine eylemler) önem vermektedirler. Danışmanların okuldaki görüşme sıklığı göz önünde bulundurulduğunda, dinlenmeye ve yenilenmeye çok fazla vakitlerinin kalmadığı göze çarpmaktadır. Aradaki teneffüs molalarında bile birçok danışman öğrencilerin ve velilerin gelmeye devam ettiğini belirtmiştir. Durum bu şekildeyken, kendilerine kalan kısa zamanları en iyi şekilde değerlendirmeye çalışmaktadırlar. Bunun için öncelikle zihinsel ve psikolojik olarak hazır olmaları gerekmektedir. Aşırı iş yükünün mesleki stresi arttırdığı

bilinmektedir (Weiss, 2004). Ayrıca okul psikolojik danışmanlarında 30 saat ve üzeri çalışanlarda (Akten, 2007) ve sorumlu olunan öğrenci sayısı arttıkça (Gündüz, 2012; Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) daha fazla tükenmişlik saptanmıştır. Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda, danışmanlar tükenmişlik yaşamamak adına kısa aralıkları kendileri için eğlenceli ve rahatlatıcı hale getirmektedirler. Bedensel olarak kendini hazırlamanın da psikolojik danışmanlar için yine zihinsel yenilenme ve psikolojik olarak hazırlık ile bağlantılı olduğu düşünülebilir. Son olarak görüşme öncesinde öğrenci hakkında bilgi sahibi olmaya çalışmanın, danışmanların görüşmeye daha hazır hissetmesini sağladığı düşünülmektedir.

Danışmanlar, görüşme sırasında dikkat ettikleri iki husus üzerinde durmuşlardır. Bunlardan biri gerektiğinde görüşmeyi ertelemektir. Danışmanlar her görüşmede çok etkin olmayabilirler. Etkin olmalarını engelleyen bazı durumlarla karşı karşıya kalabilirler. Örneğin, öğrencinin anlattığı bir durumun kendilerini psikolojik olarak etkilediklerini hissettiklerinde, öğrencinin yorulduğunu fark ettiklerinde, bir sorun durumda ilerleyemediklerini ve desteğe ihtiyaç duyduklarını anladıklarında görüşmeleri erteledeklerini belirtmektedirler.

Travma alanında çalışan danışmanların savunmasız olduğu ve travma geçirmiş hastaların yaşadıklarına benzer travma semptomları geliştirme riski taşıdığı iddia edilmektedir (Arvay, 2001). Bununla birlikte bazı ruh sağlığı alanında çalışan kişilerin, yaşadıkları sıkıntılardan, kendi travmalarından yola çıkarak bu mesleği seçtikleri belirtilmektedir. Bu nedenle karşı aktarım gibi sorunlar yaşayabilmektedirler (Barnett ve Cooper, 2009; Dattilio, 2015). Karşı aktarım, danışmanın danışanına yönelik duygusal tepkilerini (aşırı korumacı, şefkatli, reddedici, düşmanca) ifade eder. Bu durum psikolojik danışmanın baş etme stratejilerini tehdit edebilir; psikolojik danışma ilişkisine de zarar verebilir. Bu nedenle danışmanın bu sorunu ele alması hem kendi psikolojik sağlığı hem de danışanın gelişimi için kritik öneme sahiptir. Süpervizyon bu sorunu ele almanın yollarından biridir (Gladding, 2015). Çalışmaya katılan danışmanların, bu sorunu sonrasında çözmek üzere o anlık görüşmeyi ertelemeleri öz-farkındalıklarının yüksek olduğunu ve kendi ihtiyaçlarının bu noktada bilincinde olduğunu gösterebilir. Nitekim görüşme sonrasındaki işlevsel eylemlerden biri arkadaşlarla muhabbet etmek olmuştur. Bu durum arkadaş veya meslektaşlarla görüşme ihtiyacının kaynağını gösterir niteliktedir.

Danışmanların görüşmeler sırasında dikkat ettikleri bir diğer husus danışmanlık becerilerini kullanmak olmuştur. Danışmanlık becerileri arasından da en çok aktif dinlemenin üzerinde durmuşlardır.

Gladding (2015) konuyla ilgili olarak psikolojik danışmanın tutumlarıyla ilgili olması gerekenleri şu şekilde sıralamıştır (s. 35): Meraklılık, dinleme becerisi, konuşmada rahatlık, empati ve anlayış, duygusal içgörü sahibi olabilme, içten gelen görme veya hissetme, kişisel ihtiyaçları bir kenara koyma ve karşıdakinin ihtiyaçlarıyla ilgilenme, duygusal yakınlığı sürdürebilme, güç karşısında rahat olma, gülme/yaşam olaylarıyla alay edebilme becerisi. Çalışmadaki danışmanların bu hususlara dikkat ettikleri gözlenmiştir. Danışmanların görüşme sırasında içtenliği önemlidir. İçten oldukları takdirde kendi duygu ve düşüncelerine sahip çıkmış olurlar; ayrıca danışanlarında da bu içtenliği sağlama yolunu açarlar (Gladding, 2015). Bu yakın samimi ilişki ile danışan duygu ve düşüncelerini açabilir ve problemlerini görüp anlayabilir. Yakın ilişkiler, danışmanın danışanının problemlerini anlamasına yardımcı olur (Tan, 2014). Bu durumun, danışmanların süreçte sıkıntı yaşamamasına veya karşılarına çıkan problemlerle baş edebilmesine olanak sağladığı düşünülmektedir. Daha önceki başlıklarda da bahsedildiği gibi, danışmanlar, öğrencileri ile ilgili olan yakın ilişkilere çok önem vermektedirler. Egan (2011) içten olan danışmanların danışmanlık rolüne bürünmediklerini, ilişki kurmanın ve yardım etmenin onlar için bir rol olmadığını, onların bir yaşam tarzı olduğunu vurgular. Çalışmaya katılan danışmanların mezun öğrencileriyle görüştüklerini beyan etmeleri veya ders dışında da öğrencileriyle samimi ilişkiler kurmaları Egan'ın (2011) tanımına uyar niteliktedir. Danışmanlar, samimi ilişkiler içinde yürüttükleri görüşme süreçlerinde aktif dinlemeye vurgu yaparak, empati ve koşulsuz kabul konularına da değinmiş olmaktadırlar. Bunlar da bir danışmanlık ilişkisinde olması gereken ve danışanın gelişimi için gerekli olan tutumlardır (Rogers, 1957). Konuyla ilgili olarak Tagay ve Savi-Çakar (2017) araştırmalarında, psikolojik danışmanların çalışmalarının başarılı olmasındaki nedenler arasında iletişim becerilerine ve psikolojik danışma becerilerine sahip olmayı, empati kurmayı, içten olmayı, saydam olmayı ve etkin dinleme becerisine sahip olmayı saymışlardır. Danışmanların görüşme süreçlerinin etkin olmasını sağlamaya dikkat ettiği, bu etkinliğin onların da yetkin ve yeterli hissetmesine sebep olup iş motivasyonlarını arttırdığı düşünülmektedir. Bu nedenle görüşmelerin başarılı geçmesi psikolojik danışmanlar için önem arz etmektedir.

Danışmanlar görüşme sonralarında okuldaki öğretmenlerle muhabbet ettiklerini veya arkadaşlarıyla telefonda konuştuklarını belirtmişlerdir. Çoğunlukla okuldaki sosyal çevreleri iyi olan katılımcılar için bu gibi faaliyetler görüşmelerden bir an da olsa uzaklaşmalarını sağlamakta ve onları dinginleştirmektedir. Bunun yanında, bazen kendilerini yenilemeye yönelik bazı eylemlerde bulunma ihtiyacı hissettiklerini belirtmişlerdir. Genellikle çay/kahve içerek dinlendiklerini ifade etmişlerdir. Odayı havalandırmak, müzik dinlemek, yemek yemek bahsedilen diğer dinlenme/yenilenme faaliyetlerindendir. Son olarak danışmanlar, görüşme sonlarında, görüşmeler üzerine düşündüklerinden, problemi anlama ve çözüm arayışına girme gibi çabalarından söz etmişlerdir. Çalışmada görüşme öncesinde ve sonrasında yapılan aktivitelerin birbirine benzer olduğu görülmektedir. Görüşmelerin art arda gerçekleştiği düşünüldüğünde, görüşme sonrasında rahatlamak ve yenilenmek için yapılan bu aktiviteler, danışmanların bir nevi bir sonraki görüşmeye hazırlığıdır.

5.1.3. Çevresel koşullar

Şimdiye kadarki kısımda, psikolojik danışmanların görüşme süreçlerindeki zorluklarla baş edebilmek için neler yaptıkları üzerinde durulmuştur. Danışmanlar birtakım eylemler ve etkileşimlerle sıkıntıların üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Danışmanların bu eylem ve etkileşimlerinin yanında, içindeki bulundukları çalışma koşullarının da baş etme süreçlerinde oldukça önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Danışmanlar konuyla ilgili olarak, öğrencinin ve öğrenci ailesinin destekleyici/işbirlikçi davranışlarından, MEB'de çalışmanın avantajlarından ve keyifli çalışma ortamının öneminden bahsetmişlerdir. Bunlar aşağıda ayrıntılı olarak açıklanacaktır.

5.1.3.1.Öğrencinin destekleyici davranışları

Psikolojik danışmanların, öğrencileriyle olan ilişkilerine önem verdiklerinden ve onlarla yakın/samimi ilişkiler kurmaya çalıştıklarından daha önceki başlıklarda bahsedilmişti. Danışmanlar, bu yakın ilişkilerin, okulda öğrenciler tarafından görünür olmanın ve sevilmenin bir karşılığı olarak öğrencilerin görüşmelere kendi istekleriyle gelmelerine, öğrencilerden görüşme sonralarında olumlu geribildirimler gelmesine önem vermektedirler. Öğrencilerin görüşmelere gönüllü gelmesi, görüşme süreçlerini kolaylaştırmakta ve öğrenci ile işbirliği yapabilmeyi sağlamaktadır. Görüşmeye gönüllü gelen öğrenci, değişime daha açık olmakta ve sorunlarının farkına daha kolay varabilmektedir. Psikolojik danışmanlar, bu şekilde görüşme süreçlerini aksatacak veya

zorlaştıracak bir dirençle karşılaşmamaktadırlar. Sağlıklı ilerleyen bir görüşme sürecinin danışmanların iş motivasyonları açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde Gladding (2015) psikolojik danışmanların birçoğunun, değişime açık ve değişme potansiyeli olduğunu düşündükleri danışanlarla çalışırken daha keyif aldıklarını belirtmiştir. Buna karşılık Arslan (2018) yaptığı çalışmada, öğrencilerle görüşmelerde zorluk yaşamanın, psikolojik danışmanı yetersiz ve tükenmiş hissettiren unsurlardan biri olduğunu bulmuştur.

Skovholt ve arkadaşları (2001), danışmanlık için hem danışmanın hem de danışanın hazırbulunuşluluğunun olması gerektiğinden bahseder. Ama bu hazırbulunuşluluk, özellikle de okulda öğrenciler için her zaman mümkün görünmemektedir. Egan (2010), bazı psikolojik danışmanların isteksiz davranan, direnç gösteren, değişmek için içindeki potansiyeli kullanmakta yavaş davranan danışanları 'zor danışan' olarak nitelendirdiklerini; hatta bazen bu gibi zor danışanları kötü danışan olarak algıladıklarını belirtir. Bir danışan için 'zor' ifadesi kullanılıyorsa, danışmanın kendi duygusal meseleleri veya yeterince deneyim sahibi olmaması gibi durumların söz konusu olabileceğini vurgular. Bu durumun, danışmanların gelişime ihtiyacı olduğunu gösterdiğini belirtir (Egan, 2010). Bu çalışmaya dâhil olan katılımcılar daha çok işini seven danışmanlardır. Bununla birlikte 'zor' diye tabir edilen görüşmelerde, danışmanların konuyla ilgili deneyimsiz ve yetersiz kalacakları korkusunun söz konusu olduğu düşünülmektedir.

Bir danışan görüşmeye direnç gösteriyorsa, bir şekilde zorlandığını veya baskı altında olduğunu hissediyor olabilir (Egan, 2010). Bu çalışmada, öğretmen yönlendirmesiyle rehberlik servisine gönderilen öğrencilerin daha isteksiz davranmaları, hatta rehberlik servisini cezalandırıcı bir yer olarak görmeleri söz konusudur. Burada öğretmen tutumlarının ve öğretmenlerin rehberliğe bakış açılarının üzerinde durulabilir. Nitekim öğretmenlerin kendi bakış açılarına göre rehberlik servisi sorunlu öğrencilerin gittikleri bir yer ise, öğrenci de oraya gönderildiğinde kendisinin problemli olarak algılandığı kanısına varabilir. Bu bakımdan öğretmen ve danışmanın işbirliği önemlidir. Bu çalışmaya dâhil olan danışmanlar, öğretmenlere kendilerine yönlendirilmesini istedikleri öğrencilerin öncelikle kendilerine haber edilmesini istemekte ve öğrencileri kendileri çağırmayı tercih etmektedir. Bu tutumun öğrencinin görüşmeye olan direncini kırmaya yönelik olduğu düşünülmektedir.

Danışmanların iş motivasyonlarını etkileyen bir diğer unsur, öğrencilerden (veya velilerden, öğretmenlerden, idareden) gelen olumlu dönütlerdir. Gelen olumlu dönütlerle, danışman kendini görüşmelerde yetkin ve yeterli hissetmektedir. Bu durum da görüşmelerdeki verimi arttırmaktadır. Danışmanların gelen olumlu dönütlere çok fazla vurgu yapmaları, meslek doyumlarını büyük ölçüde görüşülen kişilere bağladıkları yorumunu getirmektedir. Konuyla ilgili olarak Tuzgöl-Dost ve Keklik (2012), okul psikolojik danışmanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörleri inceledikleri çalışmalarında, danışmanların olumlu faktör olarak sıkça öğrenci ve velilerden alınan olumlu geribildirimlerden bahsettiklerini belirtmişlerdir.

Öğrencilerle iş birliği yapılabilmesine kolayca olanak sağlayan bir diğer unsurun, öğrencinin kendini ifade etme ve anlama düzeyi olduğu görülmüştür. Bu konuda vurgulanan en önemli hususlar okulun bulunduğu yerin sosyo-ekonomik düzeyi ve okulun türü olmuştur. Düşük sosyo-ekonomik düzeyde bulunan okullarda çalışan danışmanlar, veliler ve öğrencilerle iletişim kurmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca okulun sınavla öğrenci almaması veya meslek lisesi oluşu, öğrencilerin gelecek algıları, problemli davranışları veya iletişim becerileri ile ilişkili bulunmuştur. Benzer şekilde Yıldız (2012), sosyo-ekonomik düzeyi düşük yerlerde çalışan psikolojik danışmanların, sosyo-ekonomik düzeyi yüksek yerlerde çalışanlara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Ek olarak Poyraz (2007) çalışmasında, Anadolu Liselerinde rehberlik hizmetlerinin diğer liselere göre daha iyi durumda olduğunu raporlamıştır. Yeni Zelanda'da yapılan bir çalışmada ise, psikolojik danışmanların öğrencilerin içtenliğini, gücü ve zekâsını, mizahını, öz-güvenlerini görmenin meslekte kendilerini iyi hissettirdiği ortaya çıkmıştır (Evans ve Payne, 2008).

Kişilerarası iletişimde kişisel özelliklerin rolü, kişilerin içedönük veya dışadönük olması, uyumlu bir yapıda olması, kişinin kendisini ve çevresini nasıl algıladığı gibi faktörler etkili olmaktadır. Her şeyden önemlisi, kişilerarası ilişkilerin sürekli değişebilen bir etkileşimsel paylaşım olduğudur (Siyez, 2017). Bu çalışma, öğrencinin kişisel özelliklerinin görüşme süreçlerini etkilediğini göstermiştir. Bununla birlikte psikolojik danışmanların, kişisel özelliklerine göre öğrencilere karşı değişen tutum ve bakış açıları da üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Gladding (2015) fiziksel çekiciliğin danışmanlar için de önemli olduğunu savunmaktadır. Buna göre sözlü ve sözsüz davranışların, yüz ifadelerinin, ses tonlarının psikolojik danışmanların üzerinde etkisi

vardır. Danışmanların, bu hususlarda daha çekici buldukları danışanlara karşı daha cesaretlendirici davranması veya daha kendileri gibi davranması olasıdır. Bu da danışmanlık sürecini etkileyen unsurlardandır. Bu sebeple psikolojik danışmanların, kendilerini daha iyi anlayan, iyi iletişim kurabildikleri, kendilerini kolaylıkla açabilen öğrencilerle süreci daha kolay yürütebildikleri ve bu öğrencilerle çalışmaktan daha keyif aldıkları düşünülebilir.

5.1.3.2. Öğrenci ailesinin destekleyici davranışları

Psikolojik danışmanlar, öğrencilerle yaptıkları görüşmelerin sağlıklı ilerleyebilmesi için ailelerin desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Ailelerle kurulan işbirliği neticesinde öğrencilerle olan görüşmelerin daha işlevsel hale geldiğini belirtmişlerdir. Aile desteğinin kapsamına, ailenin çocuğunu desteklemesi, danışmanın çocuklarıyla ilgili tavsiyelerine uymaları, rehberlik görüşmelerine gelmeleri veya toplantılara katılmaları girmektedir. Bunlar olmadığında görüşmeler sekteye uğramakta, psikolojik danışmanın yardım etme girişimi bir sonuca varamamaktadır. Öğrencilerde olumlu yönde bir değişim olabilmesi için ailenin de bu süreçte destek olması gerekmektedir. Velilerden destek almak sürece katkıda bulunmanın yanında danışmanın iş doyumunu da etkileyen bir faktördür (Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012). Bununla birlikte bu problemin psikolojik danışmanlıkta çoğu kez yaşandığı tespit edilmiştir (Akten, 2007; Camadan vd., 2017). Araştırmalarda öğrenci ailesiyle problemler yaşamak tükenmişlik ve kırılganlıkla ilişkili bulunmuştur (Arslan, 2018; Güler ve Ceyhan, 2019). Araştırmalar, aileyi sürece dâhil etmenin hem öğrenci hem de danışman açısından önemini destekler niteliktedir.

5.1.3.3. MEB'de çalışmanın kolay ve keyifli olması

Psikolojik danışmanlar, çoğunlukla MEB'de (Milli Eğitim Bakanlığı) çalışmaktan memnun olduklarını dile getirmişlerdir. Bu durumda, çalışma saatlerinin aile hayatı bakımından uygun oluşu, özel hayata vakit kalması, mesleğin bedensel açıdan çok yorucu olmaması, tatil günlerinin birçok sektöre göre daha fazla olması gibi hususlar etkilidir. Danışmanlara meslekte ara verme ihtiyacı hissedip hissetmedikleri sorulduğunda, yaz tatilinin kendileri için yeterli olduğunu, bu sayede herhangi bir ara vermeksizin işlerine dinlenmiş biçimde devam edebildiklerini ifade etmişlerdir. Danışmanlar her ne kadar aniden çıkan toplantı ve seminerler, kâğıt işleri, görüşme yoğunluğu gibi sorunları dile getirseler de birçoğunun MEB çatısı altında olmaktan memnuniyet duyduğu gözlenmiştir. Sosyal çevre ile vakit geçirmenin (Culver, 2011; Grafakani vd., 2005; Gündüz, 2012;

McCadden, 2016) ve molalar vermenin (Martin, 2009) öz-bakımları ve baş etme süreçleri için ne kadar önemli olduğu göz önünde bulundurulduğunda, danışmanların MEB'de iş memnuniyetlerinin olması beklenebilir bir durumdur.

5.1.3.4. Keyifli çalışma ortamı

Psikolojik danışmanlar, görüşme süreçlerini onlar için kolaylaştıran unsurlardan biri olarak, bulundukları çalışma ortamından bahsetmişler ve çalıştıkları ortamdan keyif almanın bu noktada önemini belirtmişlerdir. Danışmanlara göre keyifli bir çalışma ortamı, yeterli donanıma sahip bir görüşme odasını, okuldaki diğer meslektaşların varlığı ve desteğini, destekleyici ve işbirlikçi öğretmen ve yöneticileri kapsamaktadır.

Konuyla ilgili olarak Skovholt (2012) keyifli çalışma ortamını kişinin eğlenebildiği; iş arkadaşları tarafından destek, saygı, sevgi gördüğü; kişinin kendini güven içinde hissettiği; mesleki gelişimin ve çalışmalarının desteklenip ödüllendirildiği; kişinin orada olmaktan anlam bulduğu yer olarak tanımlar. Görüldüğü üzere bu tanım, çalışmaya katılan psikolojik danışmanların keyifli çalışma ortamı tarifleriyle uyuşmaktadır.

Bu tariflere göre ilk olarak odanın görüşmeye uygun olması, hem görüşmeye gelen kişi hem de danışman açısından oldukça önemli görülmektedir. Danışmanlar, yeri geldiğinde odanın dizaynı için kendileri çaba sarf etmektedirler. Bununla birlikte bazen yöneticiden destek görmeleri gerekmektedir. Odanın okul içindeki konumu, büyüklüğü, donanımı, başka bir meslektaşla paylaşılıp paylaşılmadığı gibi hususlar bu noktada önem arz etmektedir. Danışmanlar için, odaları ile ilgili gerekli ihtiyaçları okul yöneticilerine iletebilmek ve bu ihtiyaçların karşılanması gerekmektedir. Tan (2014), okuldaki rehberlik servislerinin yerinin ne çok sapa, ne de çok ayakaltı bir yerde olması gerektiğinden bahsetmiştir. Öğrencilerin ve velilerin yardım alma eğilimlerinin rehberlik servisinin okuldaki konumuna göre değişebileceğini belirtmiştir. Odanın konumunun, rehberlik servisine o okulda verilen değeri gösterdiğini vurgulamıştır. Bununla birlikte odanın içinin, danışanın kendisini açabileceği ve güvende hissedeceği şekilde dizayn edilmesini uygun görmektedir. Gladding (2015), görüşme odasının içinin nasıl olması gerektiği ile ilgili birçok görüş olmasına karşın; psikolojik danışmanın odayı kendisi için rahat olan fiziksel düzenlemeye göre ayarlamasını önermektedir. Araştırmacının gözlemlerine göre, danışmanlar odalarının yeterli donanımda ve uygun yerde olması için çaba sarf etmektedirler. Münasip olmayan durumlarda öğrencilerle olan görüşmelerin etkilendiğini belirtmektedirler. Örneğin, araştırmacı çok kalabalık olan yerlerde konumlandırılmış

rehberlik servislerinin sıkça kapı tıklamalarıyla bölündüğünü ve dışarıdan gelen gürültünün dikkati dağıttığını gözlemlemiştir. Odaların dizaynı ile ilgili ise belli bir standart olmasına rağmen, her danışmanın odayı kendileri ve öğrencilerinin ihtiyaçlarını bilip ona göre düzenlediği dikkat çekmiştir.

Çalışmaya dâhil olan psikolojik danışmanların bir kısmı okulda tek danışman olmakla birlikte, bazıları başka meslektaşlarıyla çalışmaktadırlar. Tek başına çalışan danışmanlar, görüşme süreçleriyle ilgili zorluk yaşadıklarında o anda telefonla meslektaşlarından yardım aldıklarını dile getirmişlerdir. Bununla birlikte, başka meslektaşlarla çalışan danışmanlar bu konuda kendilerini daha rahat hissetmektedirler. Bu durumda başka bir meslektaşa hemen ulaşabilme, bu meslektaşın okulu ve öğrencileri tanıması, meslektaşın gerektiğinde bazı zor görüşmelerde (istismar, şiddet gibi vakalar) sorumlulukları paylaşabilmesi gibi konuların etkili olduğu düşünülmektedir. Araştırmacı, genellikle meslektaşlar arasında bir iş bölümü olduğunu gözlemlemiştir. Meslektaşlar arasında eğer bir uyum ve arkadaşlık bağı da varsa, bu durumun danışmanları güven içinde hissettirdiği düşünülmektedir. Buna yönelik çalışmalarda da benzer şekilde, iş doyumu ve aynı yerde çalışan meslektaş ilişkileri algısı arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Eser ve Bedel, 2017).

Psikolojik danışmanları, çalıştıkları ortamda keyifli hissettiren bir diğer konu öğretmenlerle işbirliği kurabilmeleridir. Öğretmenlerle işbirliği yapılabildiği takdirde, öğretmenler öğrencilerin yararlarını gözettiğinde ve öğrencilere olan tutumları doğru olduğunda görüşme süreçleri hem öğrenciler hem de danışmanlar için oldukça işlevsel geçmektedir. Danışmanlara göre, öğretmenler, öğrenciye ulaşmada en önemli araçtır, hatta kilit noktadır. Onların iş birliği olmadan, öğrencilerle yapılacak görüşmelerin verimli bir süreç içinde ilerlemesi zorlaşabilmektedir. Örneğin, öğrencilere psikolojik danışman tarafından öğretilen bir davranış (girişken olma gibi), öğretmen tarafından desteklenmiyor, hatta öğrencinin fikirlerini söylemesi sert bir tutumla karşılanıyorsa, öğrencinin bu davranışı kazanması oldukça güçleşmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin öğrencilere doğru tutum ve davranışla yaklaşması, rehberlik servisindeki görüşme süreçlerinin kalıcı etki sağlayabilmesi açısından önemlidir. Diğer yandan, öğrenci hakkında doğru bilgi alabilmek de yine öğretmenin öğrencileri anlayış ve kavrayış düzeyinin iyi olmasına bağlıdır. Bir psikolojik danışman öğrenci hakkında bilgi almak için öğretmenlerle konuşmaktan çekinmemelidir. Bunun yanında, öğretmenlerin hiçbir problemi çözme yoluna gitmeyip (sınıf içi yönetimle ilgili sorunlarda bile) her sorunu rehberlik servisine yönlendirmesi de

danışmanların bahsettiği sorunlardandır. Bu noktada, öğretmenlerin kendi görev ve sorumluluklarından kaçmaması, kendi rehberlik görevlerini de yerine getirmesi beklenmektedir. Bu görev ve sorumlulukları yerine getiren öğretmenlerin olduğu okulda, öğrencilerle yapılan görüşmeler daha verimli ilerlemektedir. Konuyla ilgili yapılan araştırmalar da öğretmenlerle psikolojik danışmanların işbirliği yapabildikleri ve uyum içinde çalışabildikleri takdirde çalışmalardan olumlu sonuç aldıklarını (Atıcı, 2016) ve bu durumun danışmanların iş doyumları ve yetkinlik inançlarıyla ilişkili olduğunu (Uslu, 1999); buna karşın rehberlik servisine karşı önyargılı tutumları olan ve danışmanlarla işbirlikçi çalışmayan öğretmenlerin olduğu okullarda danışmanların zorluklar yaşadıklarını (Tuzgöl-Dost ve Keklik, 2012) göstermektedir. Tüm bunlar öğretmenlerin tutumunun, görüşme süreçleri açısından kritik öneme sahip olduğunu açıklar niteliktedir.

Son olarak psikolojik danışmanlar, keyifli çalışma ortamının bir unsuru olarak yöneticilerin destekleyici davranışlarından bahsetmişlerdir. Bu destekleyici davranışlar; fiziksel ihtiyaçların hemen karşılanması, danışmana bireysel oda verilmesi, odanın okulun uygun bir yerinde olması, danışmanın görev alanlarının bilinmesi, gereksiz işler yüklenmemesi, nöbet tutturulmaması, danışmanın yaptığı işlerin değerli görülmesi ve desteklenmesi, olumlu geribildirimler alınması, öğrencilerin ders saatlerinde rehberlik servisine gidebilmesine izin verilmesi şeklinde sıralanabilir. Bu şartlar sağlandığı takdirde danışman, kendine sunulan bu özgür ve saygıdeğer alan ile öğrencilerle her türlü çalışmayı yapabilmekte ve gerektiğinde maddi veya manevi destek alabilmektedir. Danışmanın yapacağı görüşmelere engel koyulmadığı takdirde, danışman istediği zaman kendi uygun olan ortamında görüşme yapabilmektedir. Bu tutum ve davranışlar psikolojik danışmanın işine olan saygıya ve güvene işaret etmektedir. Araştırmalar, yöneticileri tarafından desteklenen danışmanların iş doyumlarının (Uslu, 1999) ve yetkinlik inançlarının (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır. Psikolojik danışmanların yöneticilerini nasıl algıladıklarına yönelik yapılan bir çalışmada; yöneticilerini ilham verici, motivasyon sağlayıcı, destekçi, ödüllendirici, serbestlik tanıyıcı olarak algılayan psikolojik danışmanların iş doyumları daha yüksek ve tükenmişlik düzeyleri daha düşük çıkmıştır (Çulha, 2017).

5.1.4. Kişisel unsurlar

Yapılan görüşmeler neticesinde, psikolojik danışmanların kişisel özelliklerinin tüm bu baş etme sürecinin vazgeçilmez bir parçası olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar çevresel

koşulların önemini vurgulasalar da, olayları algılama, değerlendirme ve çözüme ulaştırma biçimlerinde danışmanların sahip oldukları kişisel özelliklerinin, geçmiş yaşantılarının, karakter özelliklerinin önemi büyüktür. Dayanıklılık üzerine geliştirilen teoriler de bunu destekler niteliktedir. Buna göre, kişilerin dayanıklılığı sadece bireysel özelliklere değil; içinde bulundukları bağlama, çevresel koşullara da bağlıdır (Fraser, vd., 1999). Bu çalışma dâhilinde oluşturulan model, bu teoriyi destekler niteliktedir. Psikolojik danışmanlar kişisel unsurlar kapsamında, aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması, tecrübeli olmaları, alanında yeterli hissetmeleri ve karakter yapılarının mesleğe uygun olması gibi konuları ele almışlardır.

5.1.4.1. Aile/arkadaşlık bağlarının iyi olması

Görüşme süreçlerinin zorluklarıyla baş etme sürecinde sağlam kurulan aile ve arkadaşlık bağları, psikolojik danışmanlar için bir dayanak noktası olmaktadır. Çalışma dâhilinde kendileriyle yapılan görüşmelerde, sıkça aile ve arkadaşlık bağlarına verdikleri önem üzerinde durmuşlardır. Her an kendileri için yardıma hazır birilerinin varlığını bilmek ve hissetmek onları rahatlatan bir etkendir. Bu bağları tükenmişliğe karşı kendilerini koruyan bir unsur olarak görmektedirler.

Sayar (2014), kişinin ötekinin merhametine, şefkatine olan ihtiyacını hatırlaması gerektiğini savunur. Yaşamımızın ilk dönemlerinden beri bu ihtiyaçlarımız vardır ve (annemiz tarafından) karşılanmasını bekleriz. Bunun doğal bir akış olduğundan bahseder. Bunun yanında Kağıtçıbaşı (2012) bizim kültürümüzde hem özerk hem ilişkisel benliğin bir arada bulunmasıyla sağlıklı insan modelini açıklar. Bu şekilde kolektivist kültürlerde karşılıklı bağımlığın ve ilişkisel uyumun, bir olgunluk işareti olarak düşünüldüğü savunulmaktadır (Cheung, 2000). Bunlar göz önüne alındığında danışmanların bir güç kaynağı olarak aile ve arkadaşlık bağlarının üzerinde durması bu savları bir kez daha destekler niteliktedir.

5.1.4.2.Tecrübeli olma

Psikolojik danışmanların birçoğu, sıkça meslekteki ilk yıllarının zor geçtiğinden bahsetmişlerdir. Onların ifadelerine göre bu zorluklar, görüşmelerin etkisinde kalmak, görüşmelerde sınırları belirleyememek, daha önce karşılaşmadıkları vakalarda ne yapacakları yönünde tedirgin olmak, yasal işlem gerektiren süreçlerde kaygı yaşamak, yöneticiye isteklerini dile getirememek, görev alanı dışında işler yapmak zorunda

bırakılmak gibi durumları içermektedir. Bunun yanında tecrübe faktörü ile bu zorlukların birçoğunun üstesinden gelebilmektedirler. Yıllar içinde edinilen deneyimler, hem sürecin nasıl gideceği ile ilgili onlara bilgi sağlamakta, hem de eskisine göre daha az kaygı yaşamalarına sebep olmaktadır. Zamanla ihtiyaç ve isteklerini daha rahat dile getirebilmektedirler. İlişkisel sınırları belirlemek ve görüşmelerin etkisinde kalacak kadar sempati kurmanın önüne geçmek de yine tecrübe ile elde edilen bir unsur olarak görülmektedir. Bununla birlikte bu zorlukların üstesinden gelebilmek için gerekli kıdem yılının danışmanlar arasında farklılık gösterdiği gözlenmiştir. Örneğin 2 yıldır sahada çalışan bir danışman kendini tecrübeli hissedip, kendini zorluklardan psikolojik olarak daha rahat koruyabilirken, 5 yıldır sahalarda çalışan bir danışman bunun için daha zamana ihtiyaç olduğunu belirtebilmektedir. Bu bağlamda psikolojik danışmanların sahip olduğu kişisel unsurların, içinde bulundukları çevresel koşullar ve yaptıkları etkinlikler neticesinde farklılık gösterdiği düşünülmektedir.

Sahada uzun yıllar kalmış danışmanların, farklı kurumlarda ve farklı kademelerde çalışma fırsatının olduğu, birçok farklı yönetici ve öğretmenle çalışma deneyimine sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Ama bu süreçte sadece fazla vaka görmenin değil, mesleki eğitimler almanın da etkisi olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte çalışmada oldukça kıdemli danışmanların bazılarının daha genç danışmanlardan mesleki eğitim ve üniversite eğitimi konusunda daha geride kaldığı gözlemlenmiştir. Bu danışmanlar sıklıkla tecrübe yıllarını ve yaptıkları görüşme sayılarının fazlalığını vurgulamaktadırlar. Buradan tecrübe yılının, bazı danışmanları mesleki ve lisansüstü eğitim almış olmak kadar yetkin ve yeterli hissettirdiği söylenebilir.

Mesleki kıdem yılı, tükenmişlik ve öz-yeterlik algısıyla ilişkisine sıkça bakılan bir değişkendir. Okul psikolojik danışmanlarının, ilerleyen yıllarla kıyaslandığında mesleklerinin ilk yıllarında yeterlik algıları ve kişisel başarı hisleri daha düşük, tükenmişlik düzeyleri daha yüksek çıkmıştır (Akten, 2007; Ekşi vd., 2015; İkiz, 2010; Gündüz ve Çelikkaleli, 2009; Yıldız, 2012). Danışmanların mesleki kıdemleri, dayanıklılıklarını da destekleyici bir faktör olarak bulunmuştur (Güler ve Ceyhan, 2019). Bunlara ek olarak Akar (2016), çalışmasında mesleki kıdemi fazla olan okul psikolojik danışmanlarının, daha az olumsuz otomatik düşüncelere sahip olduğunu belirtmiştir. Bununla birlikte mesleki kıdem ve kişisel başarı hissinin ilişkisine bakıldığında, araştırmalarda farklılaşan sonuçlar da mevcuttur (Camcı ve Ercan, 2017; Çınar ve Güven, 2018). Bu nedenle biraz önce

bahsedildiği gibi, mesleki olarak kendini kıdemli, yeterli ve yetkin hissetmek, kişiden kişiye değişebilen bir durum olabilmektedir. Kişinin kendini kaç yıl sonra yeterli ve yetkin hissedebileceği birçok farklı unsura (çevresel ve diğer kişisel unsurlar) göre değişebilmektedir.

5.1.4.3.Alanında yeterli hissetme

Psikolojik danışmanlar, görüşme süreçlerinde kendilerini yeterli hissetmenin, süreçteki zorluklarla baş etme süreçlerini kolaylaştırdığını belirtmişlerdir. İyi bir iletişim becerisine sahip olmak, danışmanlık becerilerini bilmek, gelen vakada ne yapacağını bilmek, birçok kuram ve tekniğe hâkim olmak, meslekle ilgili yasal haklarının farkında olmak, öğrencilerin gelişimsel süreçlerini bilmek, etik ilkeleri bilmek ve buna göre çalışmak gibi durumlar danışmanları görüşmelerde yeterli hissettirmektir.

Yapılan çalışmalar, öz-yeterlik algısı yüksek olan psikolojik danışmanların, iş doyumlarının daha yüksek (Ekşi vd., 2015); kuruma olan yabancılaşmalarının ve tükenmişlik düzeylerinin daha düşük (Camadan vd., 2017) çıktığını göstermektedir. Bunun yanında sosyal desteğin olması (Gündüz, 2012); iş yerinde öğretmen ve yönetici desteği almak ve kıdemli olmak da (Gündüz ve Çelikkaleli, 2009) öz-yeterlik düzeyiyle ilişkili çıkan değişkenlerdir.

Diğer çalışmalara ve bu çalışma dâhilinde yapılan görüşmelere dayanarak, danışmanların kendilerini yeterli hissetmelerinde tecrübe, mesleki eğitimler almak, lisansüstü eğitimlerine devam etmek; bazıları için ebeveyn olmak; alanla ilgili çok okumak, öğrenmeye açık olmak; mesleği sevmek gibi faktörlerin etkili olduğu düşünülmektedir.

Lisans eğitiminin yeterliliği konusu da bu bakımdan tartışmaya açıktır. Psikolojik danışmanların birçoğu lisans eğitiminin özellikle uygulama alanında yetersizliği üzerinde durmuşlardır. Bu bakımdan mezuniyet sonrası alanda çalışmaya başladıklarında çok zorlandıklarından ve ek eğitimler almak zorunda olduklarından bahsetmişlerdir. Türkiye'de bu bulguyu destekleyen başka çalışmalara rastlamak mümkündür (Aladağ, 2013; Özyürek, Çam ve Atıcı, 2007).

5.1.4.4. Karakter yapısının mesleğe uygun olması

Psikolojik danışmanlar, öğrenmeye açık olma, olumlu bakış açısına sahip olma, endişesiz bir yapıda olma ve psikolojik dayanıklılığa sahip olmayı baş etme süreçlerini kolaylaştıran etmenler olarak sıralamışlardır.

Danışmanlar her an öğrenmeye açık olduklarını vurgulamışlardır. Bu özellik de onları her fırsatta mesleki eğitimler almaya, istedikleri alanlarda uzman olmak için adımlar atmaya, gerektiğinde okumalar yapmaya, meslektaşlarıyla bilgi alışverişlerinde bulunmaya, hocalarına fikir danışmaya yöneltmektedir. Bununla birlikte danışmanların, sadece mesleki alanda değil, her türlü alanda bilgilenmeye açık olma eğiliminde oldukları gözlenmiştir. Yeni bir hobi, yeni bir spor dalı, yeni bir roman da onların ilgi alanları dâhilindedir. Yeri geldiğinde çocuklarından veya öğrencilerin de bir şeyler öğrenebildiklerini belirtmişlerdir. Görüşme öncelerinde kendilerini meraklı ve heyecanlı hissettiklerini ifade ettikleri için her bir vakanın onlar için öğretici olmaya aday olduğunu söylemek mümkündür.

Gladding (2015), meraklı oluşu, kişideki doğal ilgiyi, öğrenme arzusu ve yeteneğini etkili psikolojik danışmanların özellikleri arasında saymıştır. Gladding'in bu tanımının çalışmaya dâhil edilen psikolojik danışmanların özelliklerini içerdiği düşünülmektedir. Bunun yanında Egan (2010) bir psikolojik danışmanda, sağduyu, akıl ve bilgeliğin olması gerektiğinden bahsetmiştir. Bu bilgelikle danışman, danışanın da bilgeliği için uğraşmaktadır. Tüm bunların danışmanların olaylara bakış açılarını etkileyen faktörler olduğu düşünülmektedir. Danışmanlar, bu sayede karşılarına çıkan vakaları, insanlara yardım etme vesilesi olarak görmekte ve her bir vakadan dersler çıkarabilmektedir. İyi bir süreci olmadığını düşündükleri görüşmelerinde bile pişmanlık veya tükenmişlik yaşamak yerine, onları kendilerini geliştiren unsurlar olarak görmektedirler. Bu şekilde danışmanlar, kendilerini zor zamanlarda ayakta tutan bir başka özelliği, olumlu bakış açılarına sahip olmak şeklinde tanımlamışlardır. Özellikle de kendilerini çok fazla zorlayan görüşmelerde, bu görüşmeleri kendileri için bir fırsat bilmekte ve daha fazla bilgi ve tecrübe kazanmaya çalışmaktadırlar. Bu bakış açısı onları aktif ve işlevsel tutan bir faktördür. Hatta psikolojik danışmanlar, kendilerini çok etkileyen görüşmelerde, bu görüşmelerin kendileri için neden önemli olduğunu, neden etkilendiklerini, hangi taraflarının kendilerine dokunduğunu sorgulayarak kendilerini tanıma sürecine girebilmektedirler. Bunun yanında meslekte çok zorlandıklarını hissettiklerinde, bunun bir kader olmadığını ve başka işlerde, farklı

kurumlarda çalışabileceklerini düşünen psikolojik danışmanlar da mevcuttur. Birçoğu mesleklerini bırakmayı düşünmese de bu düşünce onları rahatlatmaktadır. Psikolojik danışmanların yaşam doyumlarını inceleyen çalışmada (Bulut, 2007) ortaya çıkan yaşam doyumu ile olumsuz otomatik düşünme arasındaki olumsuz ilişki; olumlu düşünen danışmanların yaşam doyumlarının da yüksek olabileceği sonucunu ortaya çıkarabilmektedir. Burada öz-şefkat kavramından bahsetmek faydalı olacaktır. Çalışmalar, öz-şefkatin insanları olumsuz duygulardan koruduğunu; insanları olumsuz duygular içinde bunalmış hissetmeden olumsuz olaylardaki rollerini kabul etmeye yönlendirdiğini; insanların olumsuz olaylara verdikleri tepkileri hafiflettiğini (Leary, Tate, Adams, Batts Allen, ve Hancock, 2007) ve insanların depresyon, anksiyete ve stres düzeyleri ile ilişkili olduğunu (Deniz ve Sümer, 2010) ortaya çıkarmıştır. Bu bilgiler ışığında, danışmanların öz-şefkate sahip olduklarını, bu sayede olumsuz olayları kendilerine yüklenmeden ve öz-saygılarını yitirmeden yorumlayabildiklerini söylemek mümkündür. Zorlu olaylar karşısında kendileri hakkında veya olaylar hakkında olumsuz düşünmekten ziyade, bu olaylardan çıkarımlar yapmaya ve ileri vadede yararlanmaya çalışmaktadırlar. Bununla birlikte öz-şefkate sahip danışmanların, olaylara endişe duymadan yaklaşabildiği de söylenebilir. Konuyla ilgili olarak Adler (2019), insanları zorluklar karşısındaki takındıkları tavra göre ele almanın mümkün olduğunu söyler. Buna göre, zorluklara iyimser yaklaşanlar, hiçbir zorluğu gözlerinde büyütmezler. Bu kişiler kendilerini mağdur hissetmezler. Kendilerine inançları tamdır. Bu gibi durumlarda endişe duymadan her zaman yapılabilecek bir şeyler olduğunu düşünürler. Adler, bu iyimser yapıdaki kişilerin başkalarını kucaklamakta da hiçbir zaman çekinmeyeceğini belirtir.

Danışmanlar, rahat, keyifli, çok fazla endişeli olmayan bir yapıya sahip olduklarını ve bu özelliğin de mesleğin ve görüşmelerin zorluklarından fazla etkilenmemelerini sağladığını belirtmişlerdir. İyimser tavrın ve olumlu bakış açısının ve öz-şefkat sahibi olmanın bir sonucu olarak, daha rahat ve endişesiz bir tutuma sahip olmanın mümkün olduğu düşünülmektedir. Bu karakter özelliği, danışmanların umursamaz, öğrencilerinin zor durumları karşısında pervasız oldukları gibi bir algı oluşturmamalıdır. Aksine danışmanlar ellerinden geleni yapmakta, ama süreçte soğukkanlılıklarını koruyabilmektedirler. Bu özelliğin, onların olaylar karşısında daha sağlıklı karar vermelerini sağlayabildiği düşünülmektedir. Bu sayede danışmanlar, en kritik durumlarda bile, panik olmadan destek kanalları üzerine düşünebilmektedirler.

Psikolojik danışmanlar, zorluklar karşısında nasıl ayakta durduklarını açıklarken, kişilik yapılarının toparlanmaya/iyileşmeye meyilli olduklarını belirtmişlerdir. Adler (2019), karakterin toplumsal bir kavram olduğunu ve bir karakter özelliğinden bahsedilecekse bunun kişinin çevresiyle etkileşiminin göz ardı edilmeden yapılması gerektiğini vurgular. Yani Adler'e göre bu özellikler sonradan edinilmiştir. Burada danışmanların geçmiş hayatlarında yaşadıkları sıkıntıları düşündüğümüzde, bu sıkıntıların onların daha dayanıklı bir yapıya sahip olmasında katkıda bulunduğunu söylemek mümkündür. Aralarında geçmiş yaşamlarındaki sıkıntılarından ötürü bu mesleği seçmiş olanlar vardır ve bu geçmiş yaşam zorluklarının onları güçlendirdiğini, baş etme mekanizmalarını geliştirdiğini ifade etmişlerdir. Buradan, danışmanların sıkıntılar karşısında pes etmeden, onları olumlu bir kanala (benzer sıkıntıları olanlara yardım etme gibi) yöneltebildiğini söyleyebiliriz. Ayrıca önceki paragrafta belirtilen öz-şefkat konusunu burada da ele alabiliriz. Neff (2011) öz-şefkatin duygusal dayanıklılık sağladığını belirtmektedir. Bu bilgi kapsamında, çalışmadaki danışmanların öz-şefkat sahibi olmaları dolayısıyla dayanıklılıklarının da arttığını düşünebiliriz. Danışmanlar, başlarına gelen sıkıntılı durumların kendi başarısızlıkları veya hataları ile ilgili olduğunu düşünmeyip bu konuda neler yapabileceklerine odaklanarak baş etme mekanizmalarını güçlendirmektedirler. Bunun yanında öz-yeterlik algısı ve tecrübenin de psikolojik danışmanların dayanıklılıklarında belirleyici faktörler olabileceği açıklanmıştır (Güler ve Ceyhan, 2019).

5.2. Genel Sonuç

Çalışmada bazı sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bu bölümde bu soruların yanıtları verilerek, çalışmanın sonucu özetlenecektir.

5.2.1.Soru: Psikolojik danışmanlar görüşme yaptıkları süreçte nelerle karşılaşmaktadırlar?

Psikolojik danışmanlar, okulda görev yaptıkları sırada ihmal/istismar, şiddet, bağımlılık, ergenlik dönemi değişimleri, flört şiddeti, sınav stresi, akran zorbalığı, öfke kontrolü, erken yaşta cinsel ilişki, aile içi problemler, arkadaşlık ilişkileri kuramama, çekingenlik gibi durumlara rastladıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında rehberlik servisinin zaman zaman acil servis/revir gibi de göründüğünü, her ihtiyacı olanın kapılarını çaldığını, bazı öğrencilerin acil durumlarda hemen yardım aramaya geldiklerini, bazı öğrencilerin ise sadece sohbet etmek için geldiklerini ifade etmişlerdir. Danışmanlar,

öğretmenler öğrenciler ve veliler arasında bir köprü görevi gördüklerinden ve arabuluculuk rollerinden bahsetmişlerdir. Görüşmelerin gün içinde çok sık gerçekleşmesi ve bu görüşmelerin birçoğunun psikolojik danışmanlık kapsamına girmemesi vurgulanan konular arasındadır. Rehberlik servisi, öğrencilerin temel ihtiyaçlarını karşıladığı, duygusal açlıklarını giderdikleri yer olarak görülmektedir. Danışmanlar, yoğunluktan dolayı çok fazla psikolojik danışmanlık yapamadıklarından ötürü duydukları üzüntüyü dile getirmişlerdir. Krize müdahale, öğrenciler arası veya öğrenci ve veliler arası çatışmaları çözme, mesleki rehberlik, görüşme süreçlerinde en sık ele alınan konulardandır. Görüşmelerde öğrencileri güçlendirmeye, baş etme becerilerini geliştirmeye, gelişimsel ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadırlar. Okulda mola vermenin zor olması, görüşme sınırlarının belli olmaması, teneffüslerin yoğun geçmesi ve öğrencilerin teneffüslerde görüşmek istemeleri, mesleğin sorumluluğunun çok fazla olması, istismar ihmal intihara eğilim gibi konular içeren görüşmelerin zihnen yorucu olması, sık görüşme alınan günlerin sonunda yorgunluk hissetme, dezavantajlı öğrencilerle ilgili çaresiz kalma, kısıtlı zamanda hızlı çözüm bulma ihtiyacı, görüşmelerin sık sık bölünmesi, veli ve öğrencilerin saldırgan tutumları, danışmanların görüşmelerle ilgili bahsettikleri sorunlardan bazılarıdır. Bununla birlikte danışmanlar, genellikle görüşme süreçlerinde meraklı, heyecanlı ve istekli gözükmektedirler.

5.2.2.Soru: Bu sürecin ortaya çıkmasını belirleyen, olaylar, durumlar ve bağlamlar (araya giren durumlar) nelerdir?

Psikolojik danışmanların görüşme süreçlerini etkileyen bazı çevresel ve kişisel unsurlar mevcuttur. Milli Eğitim Bakanlığı'nda çalışmanın kolay ve keyifli olması, öğrencilerin aileleri tarafından desteklenmeleri, ailelerin rehberlik servisinin görüşmelerine saygı duyması ve işbirliği içinde olması, öğrencilerin görüşmelere gönüllü gelmeleri, görüşmelerden memnun kalıp bunu ifade etmeleri, öğrencilerin kendilerini iyi ifade edebilecek ve karşısındakini doğru bir şekilde anlayacak yetide olması, görüşme odasının görüşmeler için uygun yerde ve donanımda olması, okuldaki meslektaşların desteği, okuldaki öğretmenlerin işbirlikçi davranışları, öğretmenlerin öğrencilere karşı doğru tutumları, okul yöneticilerinin rehberlik servisinin her türlü ihtiyacını karşılaması, rehberlik servisi tarafından yapılan çalışmaları desteklemesi, her zaman danışmanların yanında olması gibi unsurlar görüşmelerin niteliğini etkilemekte ve verimli geçmesini sağlamaktadır. Bunların yanında görüşme süreçlerini olumlu bir biçimde etkileyen kişisel unsurlar da vardır. Bunlar psikolojik danışmanın kişisel özelliklerini içermektedir.

Danışmanın sosyal çevresiyle bağlarının kuvvetli olması, alanında tecrübeli olması ve kendini yeterli hissetmesi, öğrenmeye açık olması, karşılaştığı durumlara karşı olumlu bakış açısına sahip olması, psikolojik olarak dayanıklı bir yapısı olması ve genellikle endişesiz bir mizaca sahip olması bu özelliklerden öne çıkanlardandır.

Psikolojik danışmanların görüşme süreçlerini olumsuz etkileyen faktörler de mevcuttur. Bunları yine çevresel ve kişisel unsurlar şeklinde ayırmak mümkündür. Bir önceki paragrafta belirtilen çevresel unsurların destek vermemesi ve danışmanla işbirliği içinde olmaması görüşme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Örneğin öğrencilerin görüşmelere gönülsüz gelmesi, çözüm için umutsuz olması, görüşmeye gelmemesi, verilen ödevleri yapmaması gibi hususlar öğrenci danışman işbirliğine zarar vermekte ve görüşme süreçlerini olumsuz etkilemektedir. Okul yönetiminden destek alamamak da süreçte danışmanları zorlamaktadır. Yöneticinin rehberlik servisinin görev alanlarını bilmemesi, danışmanlara görev alanları dışında işler vermesi, rehberlik servisinden beklentilerinin danışmanların yetkinlik ve yeterlik alanlarının dışında olması gibi durumlar, danışmanları okulda iş yoğunluğu içine sokmakta ve görüşmelere yeteri kadar zaman ayıramamalarına sebep olmaktadır. Öğretmenlerin ve ailelerin psikolojik danışmanlar ile işbirliği yapmaması bir diğer önemli hususdur. Danışmanlar her ne kadar görüşme sırasında ellerinden geleni yapmış olsalar ve öğrencinin iyiliği için süreci takip ediyor olsalar da, süreç öğretmenler ve özellikle aile tarafından desteklenmediğinde öğrencinin durumunun olumlu yönde ilerlemesi güçleşmektedir. Bunun yanında okulda öğrenci sayısının fazlalığına karşın rehber öğretmen sayısının yetersizliği, okulda yaşanan kriz durumlarının planlı çalışmayı engellemesi ve görüşme süreçlerini aksatması, okulda psikolojik danışmanlığın fazla yapılamaması, mesleğin görev tanımına dair yönetmelikteki sorunlar, Türkiye'de psikolojik yardım hizmetlerinin oturmamış olması, Milli Eğitim Müdürlüğü'nün verdiği işler, lisans eğitiminin uygulama için yetersiz oluşu gibi unsurlar da danışmanların öğrencilerle gerçekleştirdikleri görüşme süreçlerini etkileyen unsurlar olarak görülmektedir.

Son olarak, psikolojik danışmanın kendi tutumları da görüşmelerin verimli geçmesini engelleyebilmektedir. Kendini yetersiz hissetme, her işe koşmak ve herkese yardım etmek gerektiği algısı, öğrencilere sempatik yaklaşmak, sınırları belirleyememek ve süreçten etkilenmek gibi hususlar danışmanların görüşme süreçlerini sağlıklı biçimde yürütmesine engel teşkil etmektedir.

5.2.3. Soru: Psikolojik danışmanlar bu süreçle nasıl baş etmektedirler?

Görüldüğü üzere, psikolojik danışmanların görüşme süreçlerini olumlu ya da olumsuz etkileyen birçok unsur bulunmaktadır. Görüşme süreçlerini olumlu etkileyen unsurlar, danışmanların süreçle baş etmelerini kolaylaştırmaktadır. Bunun yanında görüşme süreçlerini olumsuz etkileyen unsurlara karşı, danışmanlar bazı baş etme stratejileri geliştirmektedirler.

Danışmanlar, görüşme süreçlerinde zorlandıklarında ve kendilerini etkileyen durumlarda bilgilendirici destek alma yoluna gitmektedirler. Bu kapsamda, meslektaşlarına danışmakta, mesleki eğitimler almakta, okumalar yapmakta ve kendileri için terapi desteği almaktadırlar. Öğrencilerle iyi ilişkiler kurmak; okuldaki iş yükünü ayarlamak; sosyal destek alarak, dış mekân faaliyetleri yaparak, hobiler edinerek, evde dinlenerek ve manevi/dini ritüeller yaparak kendilerini yenilemek ve rahatlatmak yine baş etme stratejilerinden bazılarıdır. Görüşme süreci boyunca (görüşme öncesi, sırası ve sonrasında) da yapmakta oldukları bazı aktivitelerle kendilerini rahatlatmaktadırlar. Kendilerini görüşmeye hazırlamak, okul ortamında yürüyüş yapmak, öğretmenlerle muhabbet etmek gibi eylemler süreci onlar için kolaylaştırmaktadır. Yetkinlik ve yeterlik sınırları aştıklarını düşündükleri vakaları ise yönlendirmekte, bununla birlikte süreci takip etmektedirler.

5.2.4. Soru: Psikolojik danışmanları bu süreçle baş etmekten alıkoyan faktörler nelerdir?

Psikolojik danışmanlar, çoğunlukla her türlü zorluğa rağmen mesleklerini severek yaptıklarını ve zorluklarla baş edecek gücü kendilerinde bulduklarını ifade etmişlerdir. Ellerinden geldiğince mesleklerini devam ettirmeyi düşündüklerini, ileriki zamanlar için de okul kapsamında olmasa bile farklı kulvarlarda mesleklerini icra edeceklerini belirtmişlerdir. Bunun yanında temel ihtiyaçları karşılanmamış dezavantajlı çocuklarla yapılan görüşmeler, yöneticilerle yaşanan çatışmalar gibi durumlar zaman zaman danışmanlarda yorgunluk hissi meydana getirmekte; ama bu yorgunluk ve tükenmişlik hissi uzun sürmemekte, mesleğin olumlu taraflarını düşünerek kendilerini toparlayabilmektedirler.

5.2.5. Soru: Psikolojik danışmanların baş etme süreçleri zaman içinde nasıl değişim göstermektedir?

Psikolojik danışmanlar alanda tecrübe kazandıkça baş etme becerilerini de geliştirmektedirler. Danışmanlar, meslekteki ilk yılların görüşmelerin etkisinde kalma, ne

yapacağını bilememe, ihtiyaçlarını ifade edememe gibi problemlerden ötürü oldukça zor geçtiğinden bahsetmişlerdir. Bununla birlikte tecrübeli olmak; öğrencilerin problemlerine hâkim olmak, öğrenciler/öğretmenler/veliler/yöneticilerle sınırları belirlemek, görüşmelerde sakin/soğukkanlı kalabilmek, süreçte neler yapacağını bilmek, işi ve özel hayatı birbirinden ayırabilmek gibi yetileri de beraberinde getirmektedir. Danışmanlar, kıdemleri arttıkça kendi sağlıklarına dikkat etmeleri gerektiğini ve öncelikle kendilerini korumaya almaları gerektiğini fark etmektedirler. Kendilerini yetersizlik duygularından arındırmaya çalışmaktadırlar. Danışmanlıkta yapılabileceklerin sınırlı olduğu, her problemin danışmanlıkta çözülemediği, bazı zorlayıcı vakaların uzun sürede küçük değişimler gösterdiği, herkesin kendi sorunlarını çözme potansiyelinin olduğu, tüm bunlara rağmen değişimin her zaman mümkün olduğu bilgilerini idrak etmek; danışmanların yetersizlik duygularından kurtulmasını sağlayabilmektedir. Bununla birlikte burada anlatılanlar, danışmanların zamanla öğrenebileceği şeylerdir. Bu nedenle, baş etme becerilerinin gelişiminde tecrübenin öneminin büyük olduğunu söyleyebiliriz.

5.3. Öneriler

5.3.1. Uygulayıcılara yönelik öneriler

Bu bölümde, araştırma sonuçlarından yola çıkılarak alan çalışanlarının iyilik hallerinin korunmasına yönelik bazı öneriler sunulmuştur:

1. Psikolojik danışmanların kendi baş etme süreçlerini tanımlarlarken mesleği severek yapmanın ve hatta isteyerek seçmiş olmanın önemi üzerinde durdukları görülmüştür. Bazı danışmanların mesleklerini seçerken çok fazla bilinçli olmadıkları, ama mesleği icra ettiklerinde sevdikleri gözlenmiştir. Bu nedenle mesleğin doğru bir biçimde tanıtımının önemli olduğu söylenebilir. Mesleğin tanımının, çalışma alanlarının, içeriğinin ne olduğunu bilmek, özellikle ruh sağlığı alanında çalışmayı düşünenler için yol gösterici olabilir. Bu bağlamda, okul psikolojik danışmanlarına kendi mesleklerinin tanıtımı için iş düşmektedir.
2. Psikolojik danışmanlar, görüşme süreçlerinde karşılaştıkları zorluklarla baş etmek için meslektaşlarından aldıkları desteğin öneminden bahsetmişlerdir. Genellikle informal biçimde yürütülen bu sürecin, daha sistemli bir hale geçirilmesi, farklı il ve ilçelerde düzenli akran süpervizyonlarının oluşturulması, koşullar itibariyle bu imkânlara sahip olamayan danışmanlar için bir fırsat yaratabilir. Bunun bir diğer alternatifi çevrimiçi oluşturulabilecek süpervizyonlardır. Özellikle okul psikolojik

danışmanları için oluşturulmuş gruplar oldukça işlevsel olabilir. Bunun için internet ortamında sosyal medya grupları hali hazırda mevcuttur ve danışmanların ihtiyaçlarını kısmen karşılamaktadır. Bununla birlikte daha sistematik hale gelmiş küçük gruplardan oluşan süpervizyon toplantıları, bu işin daha profesyonelleşmesine yardımcı olabilir.

3. Süpervizyon alma konusu, alanda ihmal edilen bir hususdur. Görüşme yapılan psikolojik danışmanların çok azının düzenli bir süpervizyon sürecinden geçmiş ve geçiyor olduğu dikkat çekmiştir. Bunun lisans ve lisansüstü eğitimlerin bir parçası haline getirilmesi, her psikolojik danışmanın veya psikolojik danışman adayının bu hizmete ulaşması bakımından önemli görülmektedir.
4. Lisans eğitimlerinin uygulama noktasında yeterliliği de bir başka tartışma konusudur. Görüşme yapılan danışmanların çoğu, lisans eğitimlerini bu konuda yeterli görmemektedir. Lisans eğitimlerinde bu bakımdan bir düzenleme ve iyileştirme yapılmasının, stajların/uygulamaların artmasının gündeme gelmesi önerilmektedir. PDR'nin çalışma alanları göz önünde bulundurularak eğitim programları ve dersler yeniden düzenlenmelidir. Bu çalışma kapsamında ele alacak olursak, bir okul psikolojik danışman adayının çalışma hayatında karşılaşacağı olası sorunları ve bunlarla baş etme biçimlerini lisans eğitiminde öğrenmesi yerinde olacaktır.
5. Psikolojik danışmanlar, aldıkları mesleki eğitimlerin baş etme sürecinde onlara yardımcı olduğunu, kendilerini yetkin hissettirdiğini belirtmişlerdir. Bununla birlikte bu eğitimlerin belli bir maddi karşılığı bulunmaktadır ve ancak bunu karşılayanlar bu eğitimlerden faydalanabilmektedir. Bu nedenle hizmet içi eğitimlerin özellikle uygulama alanında, danışmanların ihtiyaçlarını daha fazla karşılar şekilde iyileştirilmesi önerilmektedir.
6. Kendileri için terapi alan psikolojik danışmanlar, bu sürecin, dayanıklılıklarının artması, öz-yeterliklerinin gelişmesi gibi hususlarda çok faydalı olduğunu belirtmişlerdir. Bununla birlikte düzenli terapi alan danışmanların sayısı çok fazla değildir. Kendileri için yardım alma konusunda danışmanları engelleyen durumların tespit edilip, bu konuda teşvik edilmeleri önemli görülmektedir.
7. Grup terapileri, yardım alma konusunda bir başka alternatif olabilir. Özellikle meslektaşlarıyla etkileşimin ve sosyal çevrenin baş etme süreçlerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, başka okul psikolojik danışmanlarıyla yapılan grup terapilerinin; danışmanları kendilerini açma, sorunlarını paylaşma gibi konularda

teşvik edeceği düşünülmektedir. Grup süpervizyonları gibi, grup terapilerinin de belli bir düzen içinde sistematik hale getirilmesi özellikle tükenmişlik yaşayan danışmanlar için faydalı olacaktır.

8. Tükenmişlik yaşayan okul psikolojik danışmanlarının tespit edilmesi ve şimdiye kadar bahsedilen ilgili kaynaklara ulaşımlarının sağlanması, önerilen bir başka önemli husustur.
9. Psikolojik danışmanlar, süreçte kendilerini iyi hissettirecek birçok eylemden bahsetmişlerdir. Bu ve bunun gibi birçok eylem ve etkileşimin yer aldığı kendine yardım (self-help) veya öz-bakım (self-care) konulu psiko-eğitim programları veya el kitaplarının danışmanlara faydalı olacağı düşünülmektedir.
10. Psikolojik danışmanların görüşme süreçlerinin daha verimli ilerlemesi ve zorlukların üstesinden daha kolay gelebilmeleri için okul ortamının, yönetici ve öğretmenlerle yapılan işbirlikçi çalışmaların öneminden bahsedilmiştir. Bu bağlamda, psikolojik danışmanlar, yöneticiler ve öğretmenler arasındaki iletişimi geliştirmek amaçlı bazı uygulamalar (grup toplantıları, eğitim grupları vb.) gerçekleştirilebilir.
11. Okul psikolojik danışmanlarının rol ve görevlerinin net olması ve okul personeli tarafından tanınması da bu noktada çok önemlidir. MEB'in okul psikolojik danışmanlarının rol ve görevlerini, diğer okul personeline tanıtma ve işbirliği kurmanın önemi üzerinde durup, bu konuda bazı uygulamalara girişmesi önerilmektedir.

5.3.2. Araştırmacılara yönelik öneriler

Bu bölümde ileri araştırmalar için bazı öneriler sunulmuştur:

1. Bu çalışmada yalnızca nitel yöntem kullanılarak danışmanların baş etme süreçleri araştırılmıştır. Bunun yanında hem nitel hem nicel yöntemlerin kullanıldığı karma bir araştırma ile daha fazla katılımcı kitlesine ulaşılıp, nitel ve nicel veriler karşılaştırılabilir ve daha zengin veri kaynaklarına ulaşılabilir.
2. Bu çalışmada okul psikolojik danışmanlarıyla görüşmeler yapılmıştır. Bunun yanında PDR'nin daha birçok çalışma alanı mevcuttur. Her bir çalışma alanının kendine has bir dinamiği bulunmaktadır. Bu nedenle farklı alanlarda çalışan danışmanlarla da görüşmeler yapılabilir ve sürecin nasıl işlediğine yönelik bilgi sahibi olunabilir.

3. Daha genel olarak tüm ruh sağlığı çalışanlarına yönelik araştırılacak bir baş etme sürecinin mümkün olup olmadığı bilinmemektedir. Her bir çalışma alanının farklı bir dinamiği vardır. Bununla birlikte görüşme süreçlerindeki zorluklara odaklanıldığında her bir farklı çalışma alanı mensubunu ortak bir paydada buluşturmak mümkün gözükmektedir. Bu konuda veri çeşitliliğine gidilip daha kapsayıcı bir baş etme/öz-bakım stratejisi oluşturmak faydalı olabilir.
4. Ruh sağlığı çalışanlarının öz-bakımlarına ilişkin herhangi bir Türkçe ölçeğe rastlanmamıştır. Bu konuda ölçek geliştirme veya uyarlama çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

Adler, A. (2019). *İnsanı tanıma sanatı* (K. Şipal, Çev.) İstanbul: Say Yayınları

Akar, E. (2016). *Okul psikolojik danışmanları ile psikolojik danışman adaylarının olumsuz otomatik düşüncelerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Akten, S. (2007). *Rehber öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Aladağ, M. (2013). Counseling skills pre-practicum training at guidance and counseling undergraduate programs: A qualitative investigation. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *13*(1), 72-79.

Almojali, A. I., Almalki, S. A., Alothman, A. S., Masuadi, E. M., & Alaqeel, M. K. (2017). The prevalence and association of stress with sleep quality among medical students. *Journal of epidemiology and global health*, *7*(3), 169-174. https://doi.org/10.1016/j.jegh.2017.04.005

Arslan, N. (2018). Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik: Nitel araştırma örneği. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, *8*(15), 1005-1021.

Arvay, M. J. (2001). Secondary traumatic stress among trauma counsellors: What does the research say? *International Journal for the Advancement of Counselling*, *23*(4), 283-293. https://doi.org/10.1023/A:1014496419410

Atıcı, M. (2016). İlköğretim öğrencilerinin davranış problemleriyle başetme konusunda öğretmen-psikolojik danışman işbirliğine ilişkin görüşlerin karşılaştırılması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(25), 55-68. DOI: 10.17066/pdrd.08094

Aubrey, R. F. (1983). The Odyssey of counseling and images of the future. *The Personnel and Guidance Journal*, *62*(2), 78-82. https://doi.org/10.1111/j.2164-4918.1983.tb00151.x

Aydın, H. (2006). Postmodernizmin eğitimdeki uzantısı: Felsefi yapılandırmacılık. *Bilim ve Gelecek Dergisi*, *29*, 31-43.

Bakalım, O., Yörük, C., & Şensoy, G. (2018). Psikodrama grup yaşantısının rehberlik ve psikolojik danışmanlık öğrencilerinin öz-duyarlık düzeylerine etkisi. *Electronic Journal of Social Sciences*, *17*(67), 949-968.

Bandura, A. (2010). Self-efficacy. *The Corsini encyclopedia of psychology*, 1-3.

Barnett, J. E., & Cooper, N. (2009). Creating a culture of self-care. *Clinical Psychology: Science and Practice*, *16*(1), 16-20. https://doi.org/10.1111/j.1468-2850.2009.01138.x

Barlow, C. A., & Phelan, A. M. (2007). Peer collaboration: A model to support counsellor self-care. *Canadian Journal of Counselling and Psychotherapy/Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, *41*(1), 3-15.

Bradley, N., Whisenhunt, J., Adamson, N., & Kress, V. E. (2013). Creative approaches for promoting counselor self-care. *Journal of Creativity in Mental Health*, *8*(4), 456-469. https://doi.org/10.1080/15401383.2013.844656

Buber, M. (2017). *Ben ve Sen* (İ. Palsay, Çev.) İstanbul: Kopernik.

Bulut, N. (2007). Okul psikolojik danışmanlarının yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkiler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(27), 1-13. DOI: 10.17066/pdrd.60372

Camadan, F., Çaylak, B., Yılmazlar, O., Yılmaz, K., & Gül-Kara, S. (2017). Psikolojik danışmanların yabancılaşmaları üzerinde öz yeterlik ve tükenmişliğin rolü. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *6*(3), 1309-1330. DOI: 10.14686/buefad.337407

Camcı, Y., & Ercan, L. (2017). Psikolojik danışmanların kişilik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uluslararası Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, *5*(9), 402-429.

Carlson, L. E., & Garland, S. N. (2005). Impact of mindfulness-based stress reduction (MBSR) on sleep, mood, stress and fatigue symptoms in cancer outpatients. *International journal of behavioral medicine*, *12*(4), 278-285. https://doi.org/10.1207/s15327558ijbm1204_9

Casas, J. M., Furlong, M. J., & Castillo, S. (1980). Stress and coping among university counselors: A minority perspective. *Journal of Counseling Psychology*, *27*(4), 364-373. https://doi.org/10.1037/0022-0167.27.4.364

Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London: Sage.

Charmaz, K., & Belgrave, L. L. (2012). Qualitative interviewing and grounded theory analysis. In J. F. Gubrium, J. A. Holstein, A. B. Marvasti, & K. D. McKinney (Eds.), *The sage handbook of interview research: The complexity of the craft* (pp. 347-365). Thousand Oaks, CA: Sage.

Charmaz, K., & Belgrave, L. L. (2015). Gorunded theory. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, 1-6. DOI: 10.1002/9781405165518.wbeosg070.pub2

Charmaz, K., & Henwood, K. (2008). Grounded Theory. In C. Willig & W. Stainton-Rogers (Eds.), *The sage handbook of qualitative research in psychology* (pp. 240-259). London: Sage

Cheung, F. M. (2000). Deconstructing counseling in a cultural context. *The Counseling Psychologist*, *28*(1), 123-132. https://doi.org/10.1177/0011000000281008

Christopher, J. C., & Maris, J. A. (2010). Integrating mindfulness as self-care into counselling and psychotherapy training. *Counselling and Psychotherapy Research*, *10*(2), 114-125. https://doi.org/10.1080/14733141003750285

Coleman, C., Martensen, C., Scott, R., & Indelicato, N. A. (2016). Unpacking self-care: The connection between mindfulness, self-compassion, and self-care for counselors. *Counseling & Wellness: A Professional Counseling Journal*, *5*, 1-8.

Collins, S., & Long, A. (2003). Too tired to care? The psychological effects of working with trauma. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, *10*(1), 17-27. https://doi.org/10.1046/j.1365-2850.2003.00526.x

Coaston, S. C. (2017). Self-Care through Self-Compassion: A Balm for Burnout. *Professional Counselor*, *7*(3), 285-297.

Connolly, K. M., & Myers, J. E. (2003). Wellness and mattering: The role of holistic factors in job satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, *40*(4), 152-160. https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2003.tb00866.x

Corbin, J (2016). Taking an analytic journey. In J. M. Morse, P. N. Stern, J. Corbin, B. Bowers, K. Charmaz, & A. E. Clarke, *Developing grounded theory: The second generation* (pp. 35-54). New York, NY: Routledge.

Corbin, J. M., & Strauss, A. (1990). Grounded theory research: Procedures, canons, and evaluative criteria. *Qualitative sociology*, *13*(1), 3-21. https://doi.org/10.1007/BF00988593

Corbin, J., Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Çev.). Ankara: Metis Yayıncılık.

Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Boston: Pearson Education.

Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design: Choosing among five approaches*. Los Angeles: Sage.

Cruz, K. (2013). *A grounded theory study of self-care of seasoned practitioners* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3591376)

Culver, L. M. (2011). *Counselor perceptions of the efficacy of training and implementation of self-care strategies related to trauma work* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3463470)

Çınar, Y., & Güven, M. (2018). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeyleri ve problem çözme becerilerinin incelenmesi. *Milli Eğitim Dergisi*, *47*(219), 105-136.

Çoban, A. E., & Hamamcı, Z. (2008). Stresle başa çıkma programının psikolojik danışmanların mesleki tükenmişlik düzeyleri üzerine etkisi. *İlköğretim Online, 7*(3), 600-613.

Çulha, Y. (2017). *Okul psikolojik danışmanlarının müdürlerinin liderlik stillerini algıları ile kendi iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Dattilio, F. M. (2015). The self-care of psychologists and mental health professionals: A review and practitioner guide. *Australian Psychologist, 50*(6), 393-399. https://doi.org/10.1111/ap.12157

Deniz, M. E., & Sümer, A. S. (2010). Farklı özanlayış düzeylerine sahip üniversite öğrencilerinde depresyon, anksiyete ve stresin değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, *35*(158), 115-127.

Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2018). Introduction: the discipline and practice of qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The sage handbook of qualitative research* (pp. 29-71) (5th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Dorociak, K. E. (2015). *Development of the personal and professional self-care scale* (Master's thesis). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 10002994)

Edmondson, C. B. (2009). *Self-care advocacy as an ethical obligatıon in counseling psychology programs* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3369436)

Egan, G. (2011). Psikolojik danışma becerileri (Ö. Yüksel, Çev.) İstanbul: Kaknüs Yayınları

Ekşi, H., Ismuk, E., & Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma öz yeterliği ve dinleme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *15*(2), 84-103. DOI: 10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314

Ekşi, H., Kaya, Ç., & Çiftçi, M. (2016). Maneviyat ve psikolojik danışma. H. Ekşi, & Ç. Kaya (Ed.) *Manevi yönelimli psikoterapi ve psikolojik danışma* kitabı içinde (s. 13 – 28). İstanbul: Kaknüs Yayınları

Erdur-Baker, Ö. (2007). Psikolojik danışma ve kültürel faktörler. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *3*(27), 109-122.

Eser, Ş., ve Bedel, E. F. (2017). İş doyumu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği: Okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, *21*, 72-79.

Evans, Y. A., & Payne, M. A. (2008). Support and self-care: Professional reflections of six New Zealand high school counsellors. *British Journal of Guidance & Counselling*, *36*(3), 317-330. https://doi.org/10.1080/03069880701729466

Fabrega Jr. H. (2012). Kültür, maneviyat ve psikiyatri. K. Sayar (Ed.), *Kültür ve ruh sağlığı: Küreselleşme koşullarında kültürel psikiyatri* kitabı içinde (s. 240-253). İstanbul: Metis Yayınları

Fereday, L. B. (2011). *Counselor self-care instrument development: An exploratıon of cognitive-emotıonal, relational, physical, and spiritual self-care* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3579288)

Figley, C. R. (2002). Compassion fatigue: Psychotherapists' chronic lack of self care. *Journal of clinical psychology*, *58*(11), 1433-1441. https://doi.org/10.1002/jclp.10090

Fraser, M. W., Galinsky, M. J., & Richman, J. M. (1999). Risk, protection, and resilience: Toward a conceptual framework for social work practice. *Social work research*, *23*(3), 131-143. https://doi.org/10.1093/swr/23.3.131

Giovengo-Gurrera, S. (2017). *The lived experiences of school counselors participating in yoga: a hermeneutic phenomenological study of self-care* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 10266374)

Gladding, S. T. (2015). Psikolojik danışma: Kapsamlı bir meslek (N. Voltan-Acar, Çev.) Ankara: Nobel Yayınları.

Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2006). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. New Brunswick, NJ: Aldine Transaction

Good, B. J. (2012) Kültür ve psikoterapi: Kültürler arası araştırmaların psikoterapi uygulamaları açısından önemi. K. Sayar (Ed.), *Kültür ve ruh sağlığı: Küreselleşme koşullarında kültürel psikiyatri* kitabı içinde (s. 33-55). İstanbul: Metis Yayınları.

Göka, E. (2014). *Hayatın anlamı var mı?* İstanbul: Timaş Yayınları.

Grafanaki, S., Pearson, D., Cini, F., Godula, D., Mckenzie, B., Nason, S. et al. (2005). Sources of renewal: A qualitative study on the experience and role of leisure in the life of counsellors and psychologists. *Counselling Psychology Quarterly*, *18*(1), 31-40. https://doi.org/10.1080/09515070500099660

Güler, D. (2018). *Psikolojik danışman adaylarının öz-bakım davranışlarını geliştirmek amacıyla "psikolojik danışmanlarda öz-bakım" dersinin tasarlanması ve uygulanması* (Doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Güler, D., & Ceyhan, E. (2019). School counsellors' resilience in Turkey: A phenomenological study. *Journal of Psychologists and Counsellors in Schools*, 1-17. https://doi.org/10.1017/jgc.2019.16

Gündüz, B. (2012). Self-Efficacy and Burnout in Professional School Counselors. *Educational Sciences: Theory and Practice*, *12*(3), 1761-1767.

Gündüz, B., & Çelikkaleli, Ö. (2009). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki yetkinlik inancı. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *5*(1), 119-133.

Hackney, H., & Cormier, S. (2008). *Psikolojik danışma ilke ve teknikleri: Psikolojik yardım süreci el kitabı* (T. Ergene & S. Aydemir Sevim, Çev.) Ankara: Mentis Yayıncılık.

Hatunoğlu, A., & Hatunoğlu, Y. (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, *14*(1), 333-338.

İkiz, F. E. (2010). Psikolojik danışmanların tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, *11*(2), 25-43.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2012). *Benlik aile ve insan gelişimi: Kültürel psikoloji*. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.

Kasapoğlu, F. (2017). Terapötik süreçte maneviyatın değerlendirilmesi. H. Ekşi (Ed.). *Psikoterapi ve psikolojik danışmada maneviyat*: *kuramlar ve uygulamalar* kitabı içinde (s. 253 – 282). İstanbul: Kaknüs Yayınları

Kierkegaard, S. (2015). *Korku ve titreme* (İ. Kapaklıkaya, Çev.) İstanbul: Araf Yayınları.

Kirmayer, L.J. (2012) Psikoterapi ve kültürel kişi kavramı. K. Sayar (Ed.), *Kültür ve ruh sağlığı: Küreselleşme koşullarında kültürel psikiyatri* içinde (s. 56-83). İstanbul: Metis Yayınları.

Korkut, F. (2007). Psikolojik danışmanların mesleki rehberlik ve psikolojik danışmanlık ile ilgili düşünceleri ve uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *32*, 187-197.

Korkut-Owen, F., & Owen, D. W. (2008). Okul psikolojik danışmanlarının rol ve işlevleri: Yöneticiler ve psikolojik danışmanların görüşleri. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *41*(1), 207-221.

Kumcağız, H., Demir, Y., & Karadaş, C. (2017). Okul psikolojik danışmanlarında mesleki tükenmişliğin yordayıcısı olarak özel eğitime ilişkin öz-yeterlik algısı. *Inonu University Journal of the Faculty of Education*, *18*(3), 312-324.

Lawson, G, & Venart, B. (2005). Preventing counselor impairment: Vulnerability, wellness, and resilience. *American Counseling Association*. Retrieved from https://www.counseling.org/knowledge-center/vistas/by-subject2/vistas-professional-development/docs/default-source/vistas/vistas_2005_vistas05-art53

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York, NY: Springer.

Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Batts Allen, A., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events: The implications of treating oneself kindly. *Journal of personality and social psychology*, *92*(5), 887-904. https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.887

Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic Inquiry*. Beverly Hills, CA: Sage.

Marcus, P. (2008). *Being for the other: Emmanuel Levinas, ethical living and psychoanalysis.* Wisconsin: Marquette University

Martin, A. H. (2009). *An exploratory study of self-care and wellness in early career female psychologists* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 3373357)

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, *52*(1), 397-422. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397

May, R. (2017). *Aşk ve irade* (Y. Namer, Çev.). İstanbul: Okuyan Us Yayınları

McCadden, A. P. (2016). *"Nobody can give from an empty vessel": A qualitative study on self-care for women activists in counseling psychology* (Doctoral dissertation). Available from ProQuest Dissertations and Theses database. (UMI No. 10162727)

Merriam, S. B. (2009). *Qualitative research: A guide to design and implementation: Revised and expanded from qualitative research and case study applications in education*. San Franscisco: Jossey-Bass.

Merter, M. (2014). *Nefs psikolojisi*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2016). *Genişletilmiş bir kaynak kitap: Nitel veri analizi* (S. Akbaba-Altun & A. Ersoy, Çev. Ed.) Ankara: Pegem Akademi.

Neff, K. (2003). Self-compassion: An alternative conceptualization of a healthy attitude toward oneself. *Self and identity*, *2*(2), 85-101. https://doi.org/10.1080/15298860309032

Neff, K. D. (2011). Self-compassion, self-esteem, and well-being. *Social and personality psychology compass*, *5*(1), 1-12. https://doi.org/10.1111/j.1751-9004.2010.00330.x

Nietzsche, F. W. (2018). *Böyle buyurdu Zerdüşt* (M. Batmankaya, Çev.) İstanbul: Say Yayınları.

Norcross, J. C. (2000). Psychotherapist self-care: Practitioner-tested, research-informed strategies. *Professional Psychology: Research and Practice*, *31*(6), 710-713. https://doi.org/10.1037/0735-7028.31.6.710

O Halloran, T. M., & Linton, J. M. (2000). Stress on the job: Self-care resources for counselors. *Journal of Mental Health Counseling*, *22*(4), 354-364.

Özakpınar, Y. (2017). Psikolojinin kavramsal yapısı. İstanbul: Ötüken Yayınları

Özgüven, E. (2016). Ülkemizde Psikolojik Danışma ve Rehberlik Faaliyetlerinin Dünü ve Bugünü. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *1*(1), 4–15.

Özyiğit-Koçyiğit, M., & İşleyen, F. (2016). Psikolojik danışmada süpervizör eğitimi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *16*(4), 1813-1831.

Özyürek, R. (2009). Okullarda psikolojik danışma ve rehberlik uygulamaları ve öğrencilere sağlanan süpervizyon olanakları: Ulusal bir tarama çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, *4*(32), 54-63.

Özyürek, R., Çam, S., & Atıcı, M. (2007). The Suggested Characteristics of School-based Counseling Practicum in Counselor Education. *Educational Sciences: Theory & Practice*, *7*(1), 580-588.

Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri* (M. Bütün & S. B. Demir, Çev. Ed.) Ankara: Pegem Akademi.

Pedersen, P. (1987). Ten frequent assumptions of cultural bias in counseling. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, *15*(1), 16-24.

Popper, K. R. (2018). Bilimsel araştırmanın mantığı (İ. Aka & İ. Turan, Çev.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları

Poyraz, C. (2007). *Orta dereceli okullarda yürütülen rehberlik hizmetleri üzerine bir araştırma*. (Doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Rogers, C. R. (1957). The necessary and sufficient conditions of therapeutic personality change. *Journal of Consulting Psychology*, *21*, 95-103. https://doi.org/10.1037/h0045357

Salahi, F., Abdullah, H. S., Farhang, M., Amini, S., Indah, J. B., Indah, T. B. et al. (2014). Self-care strategies in novice Malaysian counselors: A case study. *The Social Sciences*, *9*(1), 14-19. DOI: 10.3923/sscience.2014.14.19

Sarıçalı, M. (2014). *Psikolojik danışman adaylarının kendini engelleme algılarının özgünlük düzeyleri ve aldıkları süpervizyon açısından incelenmesi* (Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Sayar, K (2012). Hangi terapi? Çağımızda benliğin dönüşümü. K. Sayar (Ed.), *Kültür ve ruh sağlığı: Küreselleşme koşullarında kültürel psikiyatri* içinde (s. 99-109). İstanbul: Metis Yayınları.

Sayar, K. (2014). *Terapi: Kültürel bir eleştiri*. İstanbul: Timaş Yayınları

Scheff, T. J. (1981). The distancing of emotion in psychotherapy. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice, 18*(1), 46. https://doi.org/10.1037/h0085960

Scheff, T. J. (2007). Catharsis and other heresies: A theory of emotion. *Journal of Social, Evolutionary, and Cultural Psychology, 1*(3), 98.

Scheff, T. (2015). What are emotions? A physical theory. *Review of general psychology, 19*(4), 458-464. https://doi.org/10.1037/gpr0000058

Sezer, E. (2006) *Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmetiçi eğitime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi (İstanbul ili örneği)* (Yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Shafranske, E. P., & Sperry, L. (2007). Adressing the spiritual dimension in psychotherapy. In L. Sperry & E. P. Shafranske (Eds.), *Spiritually oriented psychotherapy* (pp. 333 – 350). Washington, DC: American Psychological Association.

Sharf, R. S. (2014). Psikoterapi ve psikolojik danışma kuramları: Kavramlar ve örnek olaylar (N. Voltan-Acar, Çev. Ed.) Ankara: Nobel Yayınları

Siyez, D. M. (2017). Kişilerarası ilişkilerin başlangıcı ve gelişimi. A. Kaya (Ed.), Kişilerarası ilişkiler ve etkili iletişim kitabı içinde (s. 62-91). Ankara: Pegem Akademi.

Skovholt, T. M., Grier, T. L., & Hanson, M. R. (2001). Career counseling for longevity: Self-care and burnout prevention strategies for counselor resilience. *Journal of Career Development, 27*(3), 167-176. https://doi.org/10.1023/A:1007830908587

Skovholt, T. (2012). The counselor's resilient self. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(38), 137-146.

Spicuzza, F. J., & De Voe, M. W. (1982). Burnout in the helping professions: Mutual aid groups as self-help. *The Personnel and Guidance Journal*, *61*(2), 95-99.

Strauss, A. L. (2003). *Qualitative analysis for social scientists*. Cambridge: Cambridge University Press.

Strauss, A., & Corbin, J. (1994). Grounded theory methodology: An overview. *Handbook of qualitative research*, *17*, 273-85.

Tagay, Ö., & Savi-Çakar, F. (2017). Okullarda yürütülen psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin okul psikolojik danışmanlarının görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, *18*(3), 1168-1186.

Tan, H. (2014). *Psikolojik yardım ilişkileri: Psikolojik danışma ve psikoterapi*. Ankara: Nobel Yayınları.

Tanrıkulu, T. (2012). Investigation of Professional Burnout of Psychological Counselors with Respect to Occupational Development and Social Comparison. *International Online Journal of Educational Sciences*, *4*(3), 632-643.

Tekke, M., & Watson, P. J. (2017). Supplication and the Muslim personality: Psychological nature and functions of prayer as interpreted by Said Nursi. *Mental Health, Religion & Culture*, *20*(2), 143-153. https://doi.org/10.1080/13674676.2017.1328401

Tillich, P. (2019). *Olmak cesareti* (F. C. Dansuk, Çev.) İstanbul: Okuyan Us Yayınları

Topçu, N. (2017). *İsyan Ahlakı* (M. Kök & M. Doğan, Çev.) İstanbul: Dergah Yayınları

Topkaya, N. (2011). *Psikolojik yardım alma niyetinin sosyal damgalanma, tedavi korkusu, beklenen yarar, beklenen risk ve tutum faktörleriyle modellenmesi* (Doktora tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimsel Enstitüsü, İzmir). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Topkaya, N. (2014). Psikolojik yardım alma niyetini yordamada demografik, bireysel ve çevresel faktörler. *Türk Psikoloji Dergisi*, *29*(74), 1-11.

Tuzgöl-Dost, M., & Keklik, İ. (2012). Alanda çalışanların gözünden psikolojik danışma ve rehberlik alanının sorunları. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *23*, 389 – 407.

Ulusoy, M. (2013). *Aynalar koridorunda aşk*. İstanbul: Kapı Yayınları.

Ulusoy, M. (2018). *Dünyanın üç yüzü*. İstanbul: Kapı Yayınları.

Uslu, M. (1999). *Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması* (Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya). https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/ adresinden edinilmiştir.

Weiss, L. (2004). *Therapist's guide to self-care*. New York, NY: Routledge.

Yerin-Güneri, O., Skovholt, T. M., Ünlü-Kaynakçı, F. Z., & Aydın, G. (2017). Skovholt Profesyonel Sağlamlık ve Öz Bakım Envanterinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yıldız Journal of Educational Research, 2*(2), 1-18.

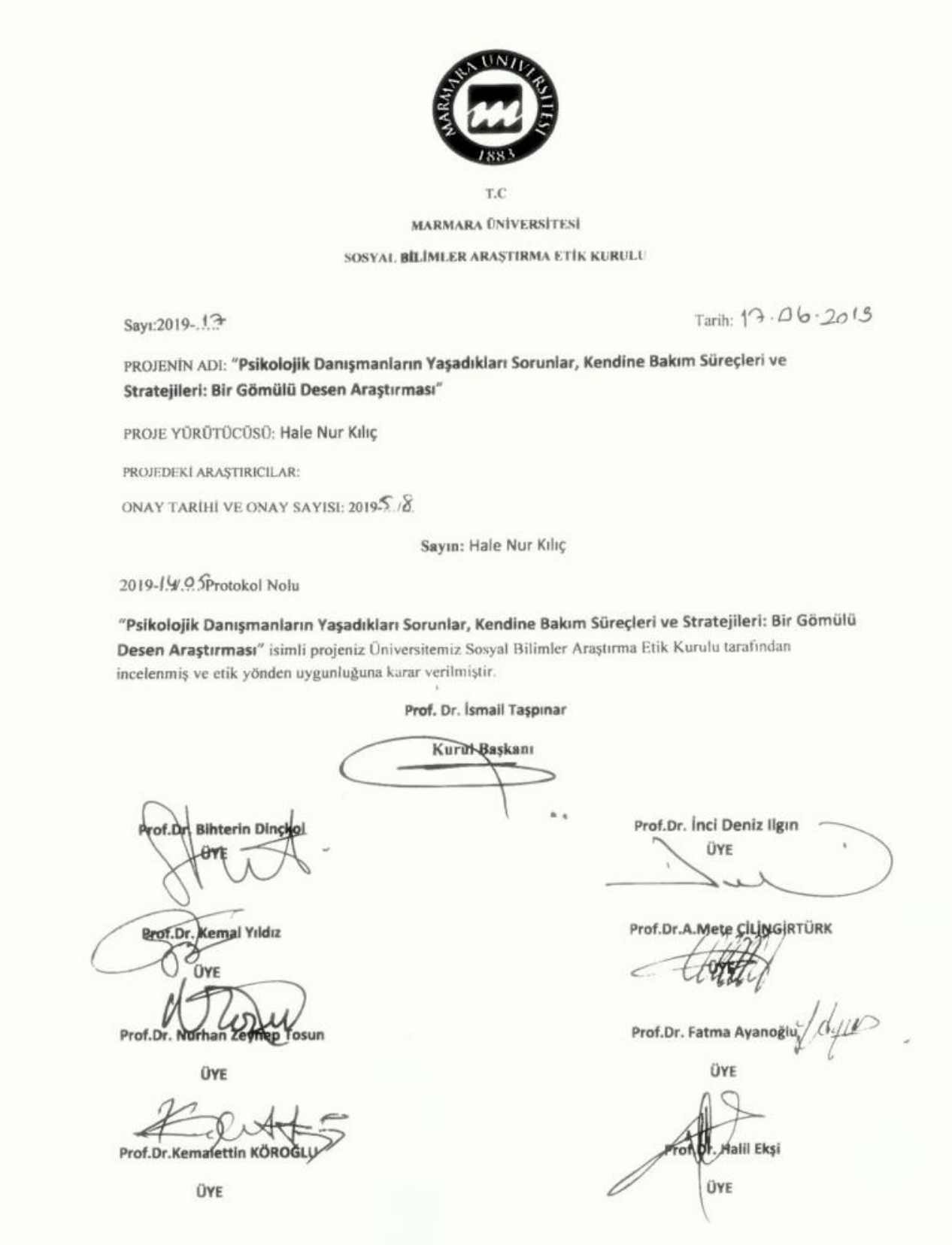
Yeşilyaprak, B. (2009). The development of the field of psychological counseling and guidance in Turkey: Recent advances and future prospects. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, *42*(1), 193-214.

Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2013). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, *1*(33), 37-61.

EKLER

Ek 1: Etik Kurul Onay Formu



T.C

MARMARA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ARAŞTIRMA ETİK KURULU

Sayı:2019-.13 Tarih: 17.06.2019

PROJENİN ADI: **"Psikolojik Danışmanların Yaşadıkları Sorunlar, Kendine Bakım Süreçleri ve Stratejileri: Bir Gömülü Desen Araştırması"**

PROJE YÜRÜTÜCÜSÜ: Hale Nur Kılıç

PROJEDEKİ ARAŞTIRICILAR:

ONAY TARİHİ VE ONAY SAYISI: 2019-5/8

Sayın: Hale Nur Kılıç

2019-1495 Protokol Nolu

"Psikolojik Danışmanların Yaşadıkları Sorunlar, Kendine Bakım Süreçleri ve Stratejileri: Bir Gömülü Desen Araştırması" isimli projeniz Üniversitemiz Sosyal Bilimler Araştırma Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

Prof. Dr. İsmail Taşpınar
Kurul Başkanı

Prof.Dr. Bihterin Dinçkol
ÜYE

Prof.Dr. İnci Deniz Ilgın
ÜYE

Prof.Dr. Kemal Yıldız
ÜYE

Prof.Dr.A.Mete ÇİLİNGİRTÜRK
ÜYE

Prof.Dr. Nurhan Zeynep Tosun
ÜYE

Prof.Dr. Fatma Ayanoğlu
ÜYE

Prof.Dr.Kemalettin KÖROĞLU
ÜYE

Prof.Dr. Halil Ekşi
ÜYE

Ek 2: Bilgilendirilmiş Gönüllü Onam Formu

Değerli katılımcı,

Sizi Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Doktora Programı öğrencisi Hale Nur Kılıç-Memur tarafından yürütülen ve Dr. Öğr. Üyesi Osman Sezgin'in danışmanı olduğu tez çalışmasına davet ediyoruz. Bu çalışmada devlet liselerinde çalışan psikolojik danışmanların, yaptıkları görüşmeler sırasında deneyimledikleri zorluklar araştırılmaktadır. Bu kapsamda katılımcılar ile yüz yüze görüşmeler yapılmaktadır. Araştırmada sizden tahminen 90 dakika ayırmanız istenmektedir. Görüşme sırasında ses kaydı alınacaktır. Bu çalışmaya katılmak tamamen **gönüllülük** esasına dayanmaktadır. Çalışmanın amacına ulaşması için sizden beklenen, görüşme sorularını kimsenin baskısı veya telkini altında olmadan, sizi en iyi yansıtacak şekilde içtenlikle cevaplamanızdır. Bu formu okuyup onaylamanız, araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz anlamına gelecektir. Ancak, çalışmaya katılmama veya katıldıktan sonra herhangi bir anda çalışmayı bırakma hakkına da sahipsiniz. Bu çalışmadan elde edilecek bilgiler tamamen araştırma amacı ile kullanılacak olup kişisel bilgileriniz **gizli tutulacaktır**; ancak verileriniz yayın amacı ile kullanılabilir. Eğer araştırmanın amacı ile ilgili verilen bu bilgiler dışında şimdi veya sonra, daha fazla bilgiye ihtiyaç duyarsanız araştırmacıya şimdi sorabilir veya psikologhalenur@gmail.com e-posta adresi ve ------ numaralı telefondan ulaşabilirsiniz. Araştırma tamamlandığında genel sonuçların sizinle paylaşılmasını istiyorsanız lütfen araştırmacıya iletiniz.

Yukarıda yer alan ve araştırmadan önce katılımcıya verilmesi gereken bilgileri okudum ve katılmam istenen çalışmanın kapsamını ve amacını, gönüllü olarak üzerime düşen sorumlulukları anladım. Çalışma hakkında yazılı ve sözlü açıklama aşağıda adı belirtilen araştırmacı tarafından yapıldı. Kişisel bilgilerimin özenle korunacağı konusunda yeterli güven verildi.

Bu koşullarda söz konusu araştırmaya kendi isteğimle, hiçbir baskı ve telkin olmaksızın katılmayı kabul ediyorum.

Katılımcının
Adı-Soyadı:
İmzası:
İletişim Bilgileri:
e-posta: Telefon:

Araştırmacının

Adı-Soyadı:
İmzası:

Tarih

Ek 3: Katılımcı Bilgileri Anket Soruları

1. Cinsiyet:
2. Yaş:
3. Şehir:
4. Medeni durum: ☐ Evli ☐ Bekâr
5. Çocuk sayısı: ☐ Yok ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ve üzeri
    a. (varsa)Çocukların yaşları:
6. Eğitim bilgisi: ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
    a. (Varsa) Lisansüstü eğitiminizi hangi alanda yaptınız?
7. Hangi kurumda çalışıyorsunuz? Ne kadar süredir bu kurumda çalışıyorsunuz?
8. Ne kadar süredir bu mesleği icra ediyorsunuz?
9. Daha önce farklı kurumlarda çalıştınız mı?
    a. (Çalıştıysanız) hangi kurumda ……ne kadar süreyle…..…
10. Evinizden işinize ne kadar sürede gidiyorsunuz?
11. Günde ve haftada kaç görüşme alıyorsunuz? Günde……Haftada……
12. Kuramsal eğiliminiz veya uyguladığınız bir terapi yöntemi var mı? ☐ Psikanaliz ☐ BDT ☐ Geştalt Terapi ☐ Varoluşçu Terapi ☐ Aile Terapisi ☐ Bütünleştirici (Eklektik) Terapiler ☐ Diğer…… ☐ Herhangi belirlenmiş bir yaklaşım kullanmıyorum
13. (Varsa) Aldığınız eğitimleri yazınız:
14. Görüşmeleriniz için süpervizyon alıyor musunuz? ☐ Evet ☐ Hayır
    a. (Alıyorsanız) Şimdiye kadar kaç saat aldınız?
    b. Daha önce süpervizyon aldınız mı? ☐ Evet ☐ Hayır
        i. (Aldıysanız) Kaç saat?
15. Görüşme süreçlerinizle ilgili meslektaşlarınızla konuşur, onlardan fikirler alır mısınız?
    ☐ Evet ☐ Hayır
16. Daha önce psikolojik danışmanlık desteği aldınız mı? ☐ Evet ☐ Hayır
17. İş hayatınız dışında her hangi bir yardım kuruluşunda gönüllü olarak çalışıyor musunuz?
    ☐ Evet (ismini yazınız)…… ☐ Hayır

18. Daha önce, toplumsal travma yaratan herhangi bir olay veya durumda (Soma maden kazası, Van depremi vb.) gönüllü olarak bulundunuz mu? ☐ Evet (ismini yazınız)…… ☐ Hayır

Ek 4. Görüşme Soruları

Amaç 1: Psikolojik danışmanlar görüşme yaptıkları süreçte nelerle karşılaşmaktadırlar?
Bu amaca hizmet eden görüşme soruları:

1. Mesleğinizin görev tanımını yapabilir misiniz? Siz bu görev tanımlarından neleri yapıyorsunuz?
2. Mesleğinizle ilgili bir günde neler yaparsınız?
3. Görüşmelerinizi yapmadan önce kendinizi genellikle nasıl hissedersiniz?
4. Görüşme öncesinde kendinizi psikolojik olarak rahatlatmaya yönelik herhangi bir hazırlık yapıyor musunuz?
    a. (cevap evet ise) Kendinizi nasıl hazırlıyorsunuz?
5. Görüşmeleriniz sırasında kendinizi genellikle nasıl hissedersiniz?
    a. (cevaba göre) Bu hislerinizle nasıl başa çıkmayı öğrendiğinizi anlatır mısınız?
6. Görüşme bittikten sonraki süreci anlatır mısınız? Kendinizi genellikle nasıl hissedersiniz?
7. Görüşme bittikten sonra neler yapıyorsunuz?
    a. (cevaba göre) Bu hislerinizle baş etmek için neler yapıyorsunuz?
8. Sık görüşme aldığınız durumlardaki süreci nasıl deneyimliyorsunuz?
    a. (Cevap evet ise) Nasıl etkileniyorsunuz? Nasıl hissediyorsunuz?
    b. (Cevaba göre) Bu olumsuz etkilerle nasıl baş ediyorsunuz?
    c. (Cevaba göre) Nasıl oluyor da olumsuz etkilenmiyorsunuz? Bunun için neler yapıyorsunuz?
9. Görüşmeleriniz (2 görüşmeniz) arasında genellikle ne kadar vaktiniz oluyor? Bu vakitte neler yapıyorsunuz?
10. Görüşmelerinizin etkisinde kalır mısınız? Günlük hayatınızda aklınıza gelir mi?[9]

Amaç 2: Bu sürecin ortaya çıkmasını belirleyen, olaylar, durumlar ve bağlamlar (araya giren durumlar) nelerdir?
Bu amaca hizmet eden görüşme soruları:

1. Görüşme süreçlerinizin bu şekilde olmasına yol açan (veya olmasını sağlayan) kişiler, durumlar, olaylar nelerdir? Bu kişiler, olaylar veya durumlar görüşme süreçlerinizi nasıl etkilemektedir?
2. Çalışma ortamınız (sosyal ve fiziki ortam) nasıldır? Anlatabilir misiniz?
3. Bu çalışma ortamının görüşme süreçlerinize yansımaları nasıl olmaktadır?

Amaç 3: Psikolojik danışmanlar bu süreçle nasıl baş etmektedirler?
Bu amaca hizmet eden görüşme soruları:

1. Görüşme süreçleriyle ilgili zorlandığınızda neler yaparsınız? Bu zorluklarla nasıl baş edersiniz?
2. Görüşme süreçleriyle ilgili zorlukların sizin üzerinizdeki olumsuz etkilerini düşündüğünüzde, bu etkilere karşı sizi psikolojik olarak koruyan faktörler var mı?
    a. (cevap evet ise) Bu faktörler nelerdir?

[9] Bu soru sonradan eklenmiştir.

   b. (cevap evet ise) Bu şeyler sizi nasıl koruyor?
3. Mesleğin zorluklarını kaldıramadığınızı düşündüğünüzde neler oluyor?
   a. Bu süreci nasıl deneyimliyorsunuz/geçiriyorsunuz?
   b. (cevaba göre) nasıl oluyor da tükenmişlik yaşamıyorsunuz?
4. Özel hayatınızda kendinize ayırdığınız zamanı nasıl değerlendirirsiniz?

Amaç 4: Psikolojik danışmanları bu süreçle baş etmekten alıkoyan faktörler nelerdir?

Bu amaca hizmet eden görüşme soruları:

1. Sizi bu mesleğin zorluklarına katlanmaktan alıkoyan faktörler oluyor mu?
   a. (Cevap evet ise) Bu faktörler nelerdir?
2. Mesleğinize ara verme ihtiyacı hissediyor musunuz?
   a. Meslekte daha önce ara verdiniz mi? Bu süreci nasıl deneyimlediniz?
3. Görüşme süreçleriyle ilgili zorlukların hayatınıza yansımaları oluyor mu?
   a. (cevap evet ise) Ne tür yansımaları oluyor?

Amaç 5: Psikolojik danışmanların başetme süreçleri zaman içinde nasıl değişim göstermektedir?

Bu amaca hizmet eden görüşme soruları:

1. Görüşmede sizi çok etkileyen ve zorlayan bir örnek vaka (varsa) anlatabilir misiniz? Bu olaydan sonra meslek hayatınızda ve kişisel duygu ve düşüncelerinizde ne gibi değişimler yaşadınız?
2. Bu mesleği emekliliğiniz gelene kadar devam ettirmeyi düşünüyor musunuz?
3. Bu mesleği neden seçtiniz? Hedefleriniz nelerdi?[10]
4. Görüşme süreçleriniz hakkında öğrendiğiniz en önemli dersleri açıklayabilir misiniz?
5. Kendinizi görüşmelerde yeterli ve yetkin hissediyor musunuz? Sizi bu şekilde hissettiren faktörler nelerdir?
6. Bu zamana kadar ki mesleki deneyimlerinize dayanarak, bu işi yapacak olan kişilerin eğitimine yönelik ne gibi önerileriniz olabilir?

[10] Bu soru sonradan eklenmiştir.