



Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü *

Seda Gündoğdu ¹, Fatma Sapmaz ²

Öz

Bu araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. İlişkisel tarama modelinde düzenlenmiş olan araştırma 333 psikolojik danışman üzerinde yürütülmüştür. Araştırma verileri "Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme", "Psikolojik Sermaye", "Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi" ve "Utrecht İşe Bağlılık" Ölçekleri ile toplanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan aracılık modellerini analiz etmek üzere PROCESS Makrosu regresyon temelli bootstrapping tekniğinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda tüm doğrudan ve dolaylı etkilerin anlamlı olduğu görülmüştür. Doğrudan etkilere ilişkin bulgular etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik sermayenin, iş yaşamında öznel iyi oluşu (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesini (mesleki tatmin, tükenmişlik, eşduyum yorgunluğu) anlamlı şekilde yordadığını göstermektedir. Dolaylı etkiler incelendiğinde ise psikolojik sermayenin, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş (işe başlılık) ve mesleki tatmin arasındaki ilişkide kısmi aracılık etkisinin olduğu görülmüştür. Psikolojik sermaye, etkili psikolojik danışman niteliklerinin tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu ile ilişkisinde ise tam aracılık rolü göstermektedir. Elde edilen bulgular iş yaşam kalitesi ve iş yaşamında öznel iyi oluşta (işe bağlılık) yalnızca etkili psikolojik danışman niteliklerinin değil aynı zamanda psikolojik sermayenin de önemini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler

Etkili psikolojik danışman nitelikleri
Psikolojik sermaye
İş yaşam kalitesi
İş yaşamında öznel iyi oluş
İşe bağlılık

Makale Hakkında

Gönderim Tarihi: 03.09.2023

Kabul Tarihi: 30.06.2025

Elektronik Yayın Tarihi: 16.10.2025

DOI: 10.15390/ES.2025.2455

Giriş

Pozitif psikolojinin iş yaşamına olan yansımaları ile birlikte, çalışma hayatında işlevsel olmayan koşulların ortadan kaldırılmasının beraberinde performans artışı, işe bağlılık gibi pozitif durumları getirmeyeceği görüşü benimsenmiştir (Caza ve Caza, 2008). Bu doğrultuda çalışanların performans ve kapasitelerinde artış gibi pozitif durumları sağlayabilecek etmenlerin neler olduğunun araştırılması

* Bu makale Seda Karaçam'ın Fatma Sapmaz danışmanlığında yürüttüğü "Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

¹ Bağımsız Araştırmacı, Türkiye, karacamseda@gmail.com

² İzmir Bakırçay Üniversitesi, İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi, Psikoloji Bölümü, İzmir, Türkiye, fatma.sapmaz@bakircay.edu.tr

önem kazanmıştır (Luthans, 2002). Çalışma yaşamında pozitif kavramlara yapılan bu vurgu; iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) (Bakker ve Albrecht, 2018; Bakker ve Demerouti, 2008; Eryılmaz ve Doğan, 2012) ile iş yaşam kalitesini konu alan çalışmaların (Laverdière vd., 2019; Lawson ve Myers, 2011; Stamm, 2010) hızla artmasını sağlamıştır. Bu durum iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesinin gerek bireysel düzeyde gerekse örgüt düzeyindeki olumlu yansımalarının (Ekşi vd., 2017; Şantaş vd., 2018; Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013; Yeşiltaş vd., 2019) doğal bir sonucudur.

İş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık); kişinin kendini işe adaması, işe yoğunlaşması ve işe istek duymasıyla karakterize edilen, işle ilgili olumlu ve tatmin edici bir ruh hali olarak tanımlanmaktadır (Schaufeli vd., 2006). Bu bağlamda iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık), çalışanların işleri ile olan ilişkisini yansıtan olumlu bilişsel ve duygusal değerlendirmelerin bir göstergesidir (Eryılmaz & Doğan, 2012). İş yaşamında öznel iyi oluşa (işe bağlılık) benzer şekilde, iş yaşam kalitesi de profesyonellerin iş yaşamını bilişsel ve duygusal açıdan, olumlu ve olumsuz yönleriyle değerlendirmelerini ve bu değerlendirmelerin dinamik etkileşimi sonucunda oluşan yapıyı ortaya koymaktadır (Stamm, 2010). Bu etkileşimin temel yapı taşlarından biri olan mesleki tatmin, iş yaşamına ilişkin değerlendirmelerin olumlu yönünü yansıtırken, eş duyum yorgunluğu ve tükenmişlik ise olumsuz yönünü yansıtmakta ve bu faktörlerin etkileşimi sonucunda iş yaşam kalitesinin genel resmi ortaya çıkmaktadır (Larsen ve Stamm, 2008). Dolayısıyla iş yaşam kalitesi, profesyoneller için iş yaşamında karşılaşılan zorluklar, baskılar ve sorunlar gibi olumsuz durumlar ile işteki tatmin, başarı ve kişisel gelişim gibi olumlu deneyimler arasındaki dengenin sağlanmasını yansıtmaktadır. İş yaşamına ilişkin bu değerlendirmeler profesyonellerin bireysel iyilik hallerine olumlu katkı sağlamasının (Patel, 2018; Tanrıverdi ve Sarıhan, 2013) yanı sıra aynı zamanda iş verimliliğini de yükselterek bireysel ve örgütsel başarıya da katkıda bulunmaktadır (Ekşi vd., 2017; Şantaş vd., 2018; Yeşiltaş vd., 2019). Bu katkılar her iki kavramın da son yıllarda endüstri ve örgüt psikolojisindeki yerini ve çalışanlar için önemini gösterir niteliktedir.

İş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi, tüm çalışanlar için önemli bir yere sahip olmakla birlikte ruh sağlığı ve yardım hizmetleri sunan profesyoneller için daha da özel bir boyut kazanmaktadır (Mamacı, 2021; Morse vd., 2012). Çünkü psikiyatristler, psikoterapistler, psikologlar, klinik psikologlar ve psikolojik danışmanlar gibi ruh sağlığı alanındaki profesyoneller, işin doğası gereği zorlayıcı yaşantılara ikincil düzey maruziyeti yüksek olan meslek gruplarıdır (Figley, 2002). Nitekim ruh sağlığı profesyonelleri üzerine yapılan çalışmalarda, profesyonellerin duygusal zorlanma, tükenmişlik ve ikincil travma stresi açısından risk taşıdığına dair kanıtlar bulunmaktadır (Ben-Zur ve Michael, 2007; Zara ve İçöz, 2015). Bu riskler başlı başına iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyen unsurlar olarak değerlendirilebilir. Sharifian (2019), ruh sağlığı çalışanlarının karşılaştığı bu zorlukların, yardım hizmetleri sunan profesyonellerde eş duyum yorgunluğu ve tükenmişlik gibi iş yaşam kalitesini olumsuz etkileyen risk faktörlerini artırdığına dikkat çekmektedir. Ruh sağlığı hizmetlerinin önemli bir parçası olan psikolojik danışmanlar da, bu zorluklar ve risklerle sıklıkla karşılaşan meslek gruplarından biri olarak değerlendirilebilmektedir (Skovholt, 2012). Bu değerlendirmenin başlıca nedenlerinden biri, psikolojik danışmanların mesleklerinin doğası gereği acılar, üzüntüler ve travmatik yaşam olaylarıyla doğrudan etkileşimde bulunmalarıdır (Figley, 2002). Diğer bir nedeni ise, psikolojik danışma sürecinin, yardım sunan ve yardım alan arasındaki karşılıklı terapötik ilişkiye dayalı olmasının yanı sıra, aynı zamanda tek taraflı bakım sunan bir anne-çocuk ilişkisine benzetilebilmesidir (Skovholt, 2012). Bu durum, psikolojik danışmanların başkalarına yardım etme ile kendi ihtiyaçlarına zaman ayırma arasındaki dengeyi sağlamakta zorlanmalarına yol açabilmektedir (Yerin Güneri vd., 2017). Bununla birlikte psikolojik danışmanlar hem yardım edici rolleri hem de yaptıkları işin anlamı doğrultusunda mesleki tatmin yaşayabilmekte ve süreç içerisinde danışanlarıyla birlikte gelişim gösterebilmektedirler (Linley ve Joseph, 2007). Psikolojik danışmanların iş hayatına ilişkin olumlu ve olumsuz bu deneyimleri, hem iş yaşamında öznel iyi oluşları (işe bağlılık) hem de mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu ile karakterize edilen iş yaşam kaliteleri üzerinde etkili olabilmektedir (Arslan, 2018; Mullen vd., 2017).

İş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi, yalnızca yardım hizmetleri sunan psikolojik danışmanlar için değil, aynı zamanda danışanlar üzerindeki etkileri açısından da önem taşımaktadır. Çünkü psikolojik danışma sürecinde her iki tarafın karşılıklı etkileşimi, iş yaşamındaki pozitif ve negatif deneyimleri etkilemekte ve bu etki, karşılıklı bir döngü içinde devam etmektedir. Psikolojik danışmanların, danışanların duygusal yüklerine ortak olduklarında kendi sınırlarını aşma riski taşımaları ve bunun da tükenmişlik ile eş duyum yorgunluğu gibi olumsuz sonuçlara yol açması (Boscarino vd., 2010; Farber ve Heifetz, 1981; Stamm, 2010), bu döngünün ilk aşaması olarak değerlendirilebilir. İkinci aşama ise, psikolojik danışmanların tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu içinde olmaları nedeniyle, danışanlara sundukları hizmetin etkinliğinin de düşecek olmasıyla örneklendirilebilir. Nitekim, alan yazın incelendiğinde tükenmişliğin; yardım edilen kişiye karşı duyarsızlaşma, yorgunluk ve motivasyon kaybı, başarıda düşüş gibi olumsuz sonuçlar doğurduğu (Maslach ve Leiter, 2016), eş duyum yorgunluğunun ise, duygusal yorgunluk, enerji kaybı, performansta düşüş, yardım etme isteğinde ve empatide azalma gibi sorunları beraberinde getirdiği dikkat çekmektedir (Dikmen ve Aydın, 2016; Hiçdurmaz ve Arı İnci, 2015). Dolayısıyla, bu durum danışanla kurulan terapötik ilişkiyi olumsuz etkileyerek, danışanın aldığı profesyonel desteğin verimliliğini düşürmekte ve psikolojik danışmanların iş yaşam kalitesi ile iş yaşamındaki öznel iyi oluşlarını (işe bağlılık) olumsuz etkileyen bir kısır döngü halinde devam etmektedir. Diğer yandan, psikolojik danışmanların iş yaşamındaki olumlu deneyimleri, negatif kısır döngüyü önleyici bir rol oynamakta ve aynı zamanda pozitif bir döngüye dönüşmesine katkı sağlamaktadır. Nitekim, Stamm (2010), yardım hizmetleri sunan profesyoneller için geliştirdiği iş yaşam kalitesi modelinde, yardım sunanların sağladıkları profesyonel hizmetler sonucunda olumlu duygular geliştirebildiklerini ve bu durumun iş yaşamlarında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ile mesleki tatmin düzeylerini artırabileceğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla psikolojik danışmanların iş yaşamlarında karşılaştıkları olumsuz duygular ve deneyimler, yardım etme konusundaki etkililiklerini ve motivasyonlarını negatif yönde etkilerken (Mullen ve Gutierrez, 2016), olumlu duygular ve deneyimler ise, psikolojik danışmanların etkililiğini ve motivasyonlarını artırıcı pozitif bir etki yaratabilmektedir (Capella ve Andrew, 2004).

Sonuç olarak, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesinin temel olumlu yapı taşı olan mesleki tatmin, çalışanların iş yaşamlarında olumlu duygular hissetmelerine ve daha fazla sorumluluk almalarına katkı sağlayarak motivasyon ve performans artışı gibi pozitif durumların gelişmesini desteklemektedir (Çankır ve Arıkan, 2019; Orhaner ve Mutlu, 2018; Yeşiltaş vd., 2019). Tüm bunlar göz önünde bulundurulduğunda psikolojik danışmanların iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ile iş yaşam kalitelerini etkileyen faktörlerin neler olabileceğinin araştırılması önem arz etmektedir. Alan yazında ruh sağlığı çalışanları ve dolayısıyla psikolojik danışmanlar için bu etkiyi konu alan benzer içerikte çalışmaların sınırlı olduğu dikkat çekmektedir (örn., Laverdière vd., 2019; Odacı vd., 2021; Sharifian, 2019; Thompson vd., 2014). Bu sınırlılıkla birlikte ruh sağlığı profesyonelleri ile yürütülen ilgili araştırmalar incelendiğinde etkili psikolojik danışman nitelikleri (Özdamar ve Özeke Kocabaş, 2023; Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2022), psikolojik sermaye (Javaheri, 2017; Koller ve Hicks, 2016; Mamacı, 2021) gibi unsurların, psikolojik danışmanlar için hem iş yaşamında öznel iyi oluşu hem de iş yaşam kalitesini açıklayan ve güçlendiren önemli faktörler arasında değerlendirilebileceği anlaşılmaktadır. Bu faktörlerden ilki olan etkili psikolojik danışman nitelikleri, profesyonel yardım sürecinin verimliliğini artıran, psikolojik danışmanların sahip olduğu teknik bilgi ve kişisel özelliklerin bir araya gelerek oluşturduğu temel yeterlik ve etkililik kaynakları olarak kavramsallaştırılabilir (Cormier ve Cormier, 1991; İkiz ve Totan, 2014). Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere, etkili psikolojik danışman nitelikleri, psikolojik danışmanların hem psikolojik danışma sürecinin barındırdığı temel sorumlulukları yerine getirmelerinde hem de sürecin zorluklarını aktif bir şekilde yönetmelerinde merkezi bir rol oynamaktadır (Cormier ve Cormier, 1991; İkiz ve Totan, 2014). Psikolojik danışmanların profesyonel yeterliliklerini kullanmalarını ve etkili bir destek sunmalarını sağlayan bu nitelikler, iş yaşamındaki olumlu deneyimleri güçlendirirken olumsuz deneyimleri de azaltan bir işleve sahiptir. Nitekim, Özabacı ve diğerleri (2004) tarafından yürütülen ve psikolojik danışmanların kendilerini etkili kılacak niteliklerden uzaklaştıkça tükenmişlik seviyelerinde artış olduğunu ortaya koyan araştırmanın bulguları da bunu destekler niteliktedir. Benzer şekilde, etkili

psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik danışmanların mesleki kıvanç ve doyumları üzerinde olumlu etkisi olduğunu gösteren araştırma bulguları (Özdamar ve Özeke Kocabaş, 2023; Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2022), bu niteliklere sahip psikolojik danışmanların iş yaşamına dair olumlu duygular geliştirdiklerini ve mesleki tatmin deneyimlerini artırdıklarını desteklemektedir. Buradan hareketle mesleki anlamda daha etkili olabilmek için, psikolojik danışmanların kendilerine yapacakları yatırımların, iş yaşamındaki pozitif deneyimleri güçlendireceği söylenebilir. Bu yatırımların başında da psikolojik sermaye gelmektedir (Koller ve Hicks, 2016). Nitekim, psikolojik sermaye iş yerinde kişisel kaynaklara ve örgütün olumlu niteliklerine odaklanan Pozitif Örgütsel Davranışta da önemli bir role sahiptir. Pozitif Örgütsel Davranış'ta üst düzey bir yapıyı temsil eden psikolojik sermaye; bu yapının temel bileşenlerini oluşturan öz-yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık unsurları ile çalışanların işlevselliğini artıran kişisel güç kaynakları olarak değerlendirilmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Van Den Heuvel et al., 2010). Dolayısıyla, psikolojik danışmanlar için önemli bir yatırım olarak değerlendirilebilecek etkili psikolojik danışman nitelikleri, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklikle karakterize edilen psikolojik sermayenin hem oluşumuna hem de güçlenmesine katkı sağlayan bir rol oynamaktadır. Nitekim, Yayla ve İkiz (2017) tarafından yürütülen ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik sermayenin öz yeterlilik boyutu arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmanın bulguları da bunu destekler niteliktedir. Sonuç olarak psikolojik sermaye etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisini güçlendiren bir işleve sahip görünmektedir. Alan yazında ilgili tüm değişkenleri bir arada ele alan bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte, psikolojik sermayenin bu işlevine ilişkin mevcut araştırmanın çıkış noktasını oluşturan temeller, araştırma kapsamındaki diğer değişkenlerin açıklanmasının ardından aracılık başlığı altında detaylı bir şekilde sunulmuştur.

İş Yaşamında Öznel İyi Oluş (İşe Bağlılık) ve İş Yaşam Kalitesi

Ruh sağlığının pozitif yönünü temsil eden (Doğan ve Sapmaz, 2012; Vaillant, 2003) ve mutluluk (Diener, 2000) olarak da adlandırılan öznel iyi oluş, en genel haliyle yaşamda olumlu duyguların olumsuz duygulara oranla daha sık yaşanması ve yaşamdan yüksek doyum alma olarak kavramsallaştırılmaktadır. Bu yönüyle öznel iyi oluş, kişilerin yaşamlarını nasıl değerlendirdiğinin bir göstergesi olup (Diener, 2006), bireylerin deneyimleri ile ilgili bilişsel ve duygusal değerlendirmelerinin olumlu sonuçlanmasını yansıtmaktadır (Diener ve Ryan, 2009; Doğan ve Sapmaz, 2012). Benzer şekilde iş yaşamında öznel iyi oluş da, kişilerin iş yaşamlarında deneyimledikleri olumlu ve olumsuz duyguları ile yaptıkları işten aldıkları doyumunu ifade etmektedir (Bakker ve Oerlemans, 2011). Bu bağlamda, işe bağlılık (Eryılmaz ve Doğan, 2012) olarak da adlandırılan öznel oluşun iş yaşamındaki karşılığı; yapılan işe kendini adama, istek duyma ve yoğunlaşma ile karakterize edilen olumlu bir bilişsel ve duygusal durumu içermektedir (Schaufeli vd., 2002). İşe kendini adama, çalışanların yapılan işte anlam ve amaç olduğuna inanmaları ve işle ilgili coşku, gurur gibi pozitif duygular deneyimlemeleriyle karakterize edilirken, işe istek duyma ise çalışanların işle ilgili çaba harcama isteği ve enerjilerini içermektedir (Schaufeli vd., 2002). Son olarak işe yoğunlaşma, kişilerin çalışma esnasında işe tamamen konsantre olmaları ve çalışırken kendilerini mutlu hissetmeleri olarak kavramsallaştırılmaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008; Schaufeli vd., 2002).

İş yaşamında çalışanların öznel iyi oluşu (işe bağlılık) kadar önemli olan kavramların bir diğeri de iş yaşam kalitesi olup, kavram, genel bir bakış açısıyla çalışanların işe ilişkin genel değerlendirmeleri olarak tanımlanabilmektedir (Van Laar vd., 2007). Bununla birlikte, iş yaşam kalitesi, Stamm (2010) tarafından özellikle yardım çalışanları açısından ele alınarak, kişilerin işlerine ilişkin hissettikleri kalite olarak tanımlanmakta ve mesleki tatmin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu gibi faktörlerle karakterize edilmektedir. *Mesleki tatmin*, çalışanların işlerini başarabileceklerine ilişkin algıları ile işten haz duymaları olarak tanımlanabilirken; yardım çalışanları açısından, yardım etme rolüyle ilişkili tüm olumlu duyguları kapsadığı görülmektedir (Stamm, 2010; Yeşil vd., 2010). Eş duyum yorgunluğu, yardım vermenin ve bu süreçte kurulan empatinin bir maliyeti olarak açıklanabilir. Danışmanların travmatik yaşam deneyimlerini anlayabilmek amacıyla eşduyuma dayalı olarak yürütülen sürecin sonunda, yardım sunanda oluşan yorgunluğu yansıtan olumsuz etkiyi yansıtmaktadır (Figley, 2002; Yeşil vd., 2010). Tükenmişlik ise çalışanların duygusal olarak yıpranması ve hizmet verilen kişiye karşı

katı, duygusuz tavırlar sergilemeleri sonucunda, işe yönelik başarı ve yeterlilik inançlarında oluşan olumsuz değerlendirmelerdir (Maslach ve Goldberg, 1998; Maslach ve Leiter, 2016). İş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi kavramları psikolojik danışmanlar özelinde de değerlendirilebilir. Psikolojik danışmanlar, psikolojik danışma sürecinin etkin bir şekilde yürütülmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Yalçın, 2006). Bu etkililiğin sağlanabilmesi için sahip olmaları gereken temel niteliklerden biri de kendi ruhsal iyi oluşlarıdır (American Counseling Association [ACA], 2014, 2014; Hackney ve Cormier, 2008). Bu bağlamda psikolojik danışmanların iş yaşamlarında olumlu duyguları daha fazla, olumsuz duyguları ise daha az deneyimlemeleri hem kendi iyi oluşlarını hem de psikolojik danışma sürecinin etkinliğini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Nitekim Emre (2019) tarafından yürütülen çalışmada elde edilen bulgular, iş yerindeki stres kaynaklarının, tükenmişliğin ve eş duyum yorgunluğunun düşük, mesleki tatminin ise yüksek olmasının psikolojik danışmanlar ve öğretmenlerin iyi oluşları üzerinde pozitif bir etki yarattığını ortaya koymuştur.

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri

Alan yazında psikolojik danışmanların daha etkili ve verimli olabilmeleri için sahip olmaları gereken niteliklerin belirlenmesine yönelik çalışmaların geçmişten bugüne devam ettiği ve güncelliğini koruduğu görülmektedir (Ackerman ve Hilsenroth, 2003; Eryılmaz ve Bek, 2019; Jackson ve Thompson, 1971; Wicas ve Mahan, 1966; Wiggins ve Weslander, 1979). Bu niteliklerin ağırlıklı olarak psikolojik danışma becerileri ve psikolojik danışma öz-yeterliliği çerçevesinde incelendiği (Pamukçu ve Demir, 2013; Taytaş ve Tanhan, 2021; Uslu ve Arı, 2005; Emül ve Öz Soysal, 2021) ancak son yıllarda etkili bir psikolojik danışmanın, mesleki eğitimle kazanılan teorik donanımın yanı sıra, çeşitli kişisel özelliklere de sahip olmasına yönelik vurguların arttığı görülmektedir (Korkut-Owen vd., 2018; Yalçın, 2006). Örneğin Jennings ve Skovholt (1999) psikolojik danışmanların ilişkisel anlamda etkili, sıcak ve ilgili; duygusal boyutta kişisel farkındalığa sahip; bilişsel boyutta ise belirsizliğe tahammül edebilen ve öğrenmeye açık olmaları gerektiğini belirtmektedir. Ackerman ve Hilsenroth (2003), psikolojik danışmanların dürüstlük, güvenilirlik, deneyim, saygı, kendine güven, sıcaklık ve açıklık gibi niteliklerinin terapötik ilişki üzerindeki olumlu etkilerini vurgulamaktadır. Halinski (2009) etkili psikolojik danışmanların esnek, empatik, sıcak ve kabul edici, içten ve yüksek öz farkındalığa sahip olma gibi özelliklerin önemine dikkat çekmektedir. Benzer şekilde, Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan (2015), yüksek öz farkındalık, empati, güçlü gözlem ve değerlendirme yeteneği ile süpervizyon desteğinin önemini vurgulamaktadır.

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin neler olduğuna ilişkin yaygın olarak kabul gören bir diğer açıklama ise Cormier ve Cormier (1991) tarafından ortaya konulmuştur. Bu açıklamalara göre etkili psikolojik danışmanların sahip olması gereken nitelikler; entelektüel açıdan yeterli olma, enerjiklik, esneklik, yüksek öz farkındalık, iyi niyetlilik ve destekleyicilik olarak sıralanmaktadır (Cormier ve Cormier, 1991). *Entelektüel yeterlilik*, psikolojik danışmanların sahip oldukları mesleki donanım ve bilgi birikimleri ile birlikte, bu bilgi ve becerileri etkili bir şekilde uygulayabilen ve sürekli olarak kendilerini geliştirmeye açık olan bireyler olmalarını ifade etmektedir (Cormier ve Cormier, 1991; Hackney ve Cormier, 2008; İkiz ve Totan, 2014). *Enerji*, psikolojik danışmanların bilişsel, duygusal, fiziksel ve psikolojik olarak dinamik kalabilmelerini ve bu dinamizmi danışana aktarabilmeleridir (Cormier ve Cormier, 1991; İkiz ve Totan, 2014; Skovholt, 2012). *Esneklik* ise psikolojik danışmanların farklı danışanlar ve problemler karşısında, danışanların durumunu ve ihtiyaçlarını doğru bir şekilde analiz ederek uygun kuram ve teknikleri belirleyebilmeleridir (Cormier ve Cormier, 1991; İkiz ve Totan, 2014; Thomas, 1999). *Destekleyici olmak*, psikolojik danışma süreci içerisinde psikolojik danışmanın, danışanın sorumluluk almasını ve kendisini güvende hissetmesini sağlayabilmesi olarak açıklanabilirken (Corey, 2008; Cormier ve Cormier, 1991); *iyi niyetli olmak*, danışanın çıkarlarını gözetmesi ve etik ilkelere bağlı kalmasını (Cormier ve Cormier, 1991; İkiz ve Totan, 2014) yansıtmaktadır. Son olarak *öz farkındalık* niteliği ise psikolojik danışmanın kendi sınırlılıklarını ve güçlü yönlerini bilmesi gerekliliğine işaret etmektedir (Cormier ve Cormier, 1991; Hackney ve Cormier, 2008; İkiz ve Totan, 2014).

Aracı Değişken Olarak Psikolojik Sermaye

Ruh sağlığı hizmetlerinin önemli bir parçası olan psikolojik danışmanlar için, iş yaşamında pozitif deneyimleri etkileyen unsurların incelenmesinin giderek daha önemli hale geldiği açıktır. Alan yazın incelediğinde, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik sermayelerinin, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kaliteleri üzerinde etkili olan faktörler arasında değerlendirilebileceği anlaşılmaktadır (Ekşi vd., 2015; Javaheri, 2017; Kalay Usta ve Deniz, 2019; Odacı vd., 2021; Özdamar ve Özeke-Kocabaş, 2023; Radeka ve Hicks, 2018). Bu bağlamda, araştırmanın amacı doğrultusunda ilk olarak etkili danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkilere yer verilmiş, ardından psikolojik sermayenin bu değişkenlerle olan ilişkisi alan yazın vurguları çerçevesinde değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeler doğrultusunda etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşamındaki deneyimler üzerindeki rolü ve psikolojik sermayenin bu süreçteki etkisi ele alınmıştır.

İlk olarak, psikolojik danışmanlar için etkili psikolojik danışman nitelikleri, yardım sürecinin etkinliğini artırarak hem iş yaşamındaki öznel iyi oluşu (işe bağlılık) hem de iş yaşam kalitesini yükseltme potansiyeline sahip unsurların başında gelmektedir. Bu niteliklerin, psikolojik danışmanlar ve meslek adaylarının iş yaşam deneyimleri üzerindeki etkilerini gösteren araştırma bulguları da bu görüşü desteklemektedir (Özabacı vd., 2004; Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2022). Örneğin, seçim teorisi temelli uygulamalarla psikolojik danışman adaylarının psikolojik ihtiyaçlarının karşılanmasına yönelik müdahaleleri içeren bir eylem araştırması sonuçları, katılımcıların akademik motivasyon ve öznel iyi oluş düzeylerinde uygulama öncesine göre pozitif bir artış olduğunu göstermiştir (Demir, 2021). Bu ihtiyaçlar arasında öne çıkan güç ihtiyacı, psikolojik danışman adaylarının yalnızca yetkinlikleri ve başarılarını değil, aynı zamanda öznel iyi oluş düzeylerini de artıran bir özellik olarak (Demir, 2021) etkili psikolojik danışman nitelikleriyle yakından ilişkilidir. Çünkü entelektüel yeterlilik başta olmak üzere, etkili psikolojik danışman niteliklerinin tüm bileşenleri, psikolojik danışman adaylarının mesleki bilgi birikimlerini etkin bir şekilde kullanabilmelerini, dinamik bir şekilde kendilerini geliştirmelerini, farklı sorunlar ve danışan ihtiyaçlarına göre yardım sürecini etkili bir şekilde planlayabilmelerini içermektedir (Cormier & Cormier, 1991). Bu bağlamda, etkili psikolojik danışman nitelikleri, psikolojik danışmanların kendilerini yetkin-yeterli hissetmelerine (Yayla ve İkiz, 2017) olanak tanıyarak, iş yaşamında öznel iyi oluşlarını (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesinin pozitif bileşeni olan mesleki tatmini güçlendirici bir rol oynayabilmektedir. Psikoterapistlerin iş yaşam kalitelerinin çok yönlü olarak incelendiği bir diğer çalışmada ise, empatinin iş yaşam kalitesinin boyutlarıyla ilişkili olduğu bulunmuştur (Laverdière vd., 2019). Bu ilişkiler; mesleki tatmin boyutu ile pozitif, tükenmişlik boyutu ile negatif yöndedir. Bununla birlikte, istatistiksel bir eğilim görülmesine rağmen eş duyum yorgunluğunun psikoterapistlerin empatisi ile anlamlı bir ilişki göstermediği belirlenmiş ve bu durumun, uzun süreli terapilerde danışanla aşırı özdeşleşim kurma ve yoğun karşı transferanstan kaynaklanabileceği vurgulanmıştır. Sonuç olarak, ilgili çalışmada araştırmacılar, empatinin danışan deneyimleri ile bütünleşmeden, yani sempatik düzeye geçmeden uygulanmasının iş yaşam kalitesini artırabileceğine dikkat çekmektedir (Laverdière et al., 2019). Nitekim empati, etkili psikolojik danışmanların başarılı olmalarına katkı sağlayan temel becerilerin başında gelmekte (Yılmaz ve Ergene, 2022) buna karşın eş duyum yorgunluğu için risk oluşturan kritik bir bileşen olarak da değerlendirilebilmektedir (Figley, 1995). Bu bağlamda, etkili psikolojik danışman niteliklerinden destekleyici olmanın ve öz farkındalığın, empatinin etkin bir şekilde kullanılmasına katkı sağladığı söylenebilir. Daha açık bir ifadeyle, danışanın sorumluluğunu onun adına almadan destekleyici bir tutum sergilemek ve öz farkındalıkla kendi tutumlarını danışana ve sürece yansıtmamak, psikolojik danışmanın empatik düzlemde kalabilmesini ve karşı transferansı etkili bir şekilde yönetebilmesini güçlendiren nitelikler olarak değerlendirilebilir. Bu açıklamalar ve Laverdière ve diğerlerinin (2019) çalışma sonuçları bir arada ele alındığında, etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşam kalitesini etkileyen bir role sahip olduğu düşünülmektedir. Etkili psikolojik danışman niteliklerinin süpervizyon davranışları ile profesyonel gurur ve iş tatmini arasındaki ilişkide aracılık rolünün incelendiği güncel bir çalışmada da bu düşüncüyü destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir. İlgili çalışmada, etkili psikolojik danışman niteliklerinin, hem profesyonel gururu hem de iş tatmini pozitif yönde etkilediği,

ayrıca süpervizyon davranışlarının etkisinin de kısmi aracı rol oynadığı saptanmıştır (Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2023). Alan yazındaki bu sonuçlar ışığında, yardım hizmetleri sunan ruh sağlığı profesyonelleri için, iş yaşamında pozitif deneyimleri etkileyen ve aynı zamanda etkili psikolojik danışman niteliklerini güçlendiren unsurların incelenmesinin giderek daha önemli hale geldiği açıktır. Nitekim, bu ihtiyaç doğrultusunda pozitif örgütsel davranışlar arasında öne çıkan psikolojik sermaye kavramının iş yaşamında giderek daha fazla önem kazandığı ve araştırmalara konu olduğu görülmektedir (Erkuş ve Afacan Fındıklı, 2013; Wardani ve Anwar, 2019; Yeni ve Sezici, 2022). Psikolojik sermaye kavramı ve bileşenleri, hem etkili psikolojik danışman niteliklerinden etkilenen (Yayla ve İkiz, 2017) hem de iş yaşamında öznel iyi oluşu (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesini koruyup güçlendiren bir role sahiptir (Alessandri vd., 2018; Çakmak ve Arabacı, 2017; Joo vd., 2016; Ocak ve Güler, 2017). Dolayısıyla, psikolojik sermaye, işle ilgili pozitif ve negatif deneyimlerin dengelenmesine yardımcı olarak, iş yaşam kalitesini ve iş yerindeki iyi oluşu artıran bir dinamik sunmakta ve bu yönüyle ruh sağlığı profesyonelleri için de büyük bir değer taşımaktadır.

Psikolojik sermaye, bireylerin eşsiz ve geliştirilebilir psikolojik yapılarına vurgu yapan çatı bir kavramdır (Luthans ve Youssef, 2004). Bu nedenle, etkili psikolojik danışman nitelikleri ve iş yaşamındaki deneyimlerine etkisinin anlaşılabilmesi için, psikolojik sermayeyi oluşturan öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik bileşenlerinin anlaşılması önem arz etmektedir. Psikolojik sermayenin ilk bileşenini oluşturan öz yeterlilik, bireylerin hedefledikleri sonuçlara ulaşmak için gereken davranışları sergileyebileceklerine ve bu konuda gerekli kişisel yetenek ve kaynaklara sahip olduklarına ilişkin inançlarını yansıtmaktadır (Bandura, 2010; Maddux ve Kleiman, 2016). İkinci bileşeni *umut* ise, belirli bir amaca ulaşabilmek için alternatif yollar belirleme ve bu yolları hayata geçirme motivasyonuna sahip olmayı ifade etmektedir (Luthans vd., 2015; Snyder vd., 1991). *İyimserlik*, karşılaşılan olaylara yönelik pozitif algıyı ve geleceğe ilişkin pozitif beklentileri içerirken (Luthans ve Youssef, 2004), *esneklik* ise kişilerin iç ve dış kaynaklarından güç alarak olumsuz yaşam olayları karşısında güçlü kalabilme kapasitesi olarak açıklanmaktadır (Özer ve Deniz, 2014; Yates vd., 2003). Psikolojik sermayenin tüm bu bileşenleri, hem etkili psikolojik danışman nitelikleri ile ilişkisini hem de iş yaşamında öznel iyi oluşa (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesine nasıl katkı sağladığını anlaşılır kılmaktadır. Etkili psikolojik danışmanlar, kendini sürekli olarak geliştiren, psikolojik danışma sürecini verimli şekilde yürütebilecek entelektüel ve bilişsel yeterliliğe sahip olan ve bu yeterlilikleri hakkında yüksek öz farkındalığı olan bireylerdir (Hackney ve Cormier, 2008). Ayrıca, etkili psikolojik danışmanlar, danışanlarının hedeflerine ulaşma potansiyellerine dair güçlü bir umut ve iyimserlik taşıyarak, bu olumlu bakış açısını danışanlarına da aktarmaktadırlar (Wampold, 2011). Etkili psikolojik danışmanlar, mesleğin talepkar doğası karşısında enerjilerini koruyabilen (İkiz ve Totan, 2014) ve psikolojik danışma sürecinde karşılaşabilecekleri stres faktörlerini etkin bir şekilde yönetebilen kişilerdir (Corey, 2008; Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015). Buradan hareketle, etkili psikolojik danışmanların sahip olduğu tüm bu özelliklerin, öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik bileşenlerinden oluşan psikolojik sermayeye kaynak oluşturduğu açıktır. Nitekim alan yazında, psikolojik danışmanların esnekliğe (Skovholt, 2012), yüksek öz yeterlilik inancına (Pamukçu ve Demir, 2013), umut ve iyimserliğe (Wampold, 2011) sahip olması gerektiğine ilişkin vurgular görülmektedir. Ruh sağlığı profesyonellerinin psikolojik iyi oluşlarının yüksek olduğu hipotezinin desteklendiği bir araştırmada (Koller ve Hicks, 2016), özellikle "çevresel hakimiyet" ile "kişisel gelişim ve büyüme"nin iki ana güçlü alan olduğu bulunmuştur. Bu bağlamda, iş yeri ortamında hakimiyet hissinin güven aşılama bir etkisi olduğu ve psikolojik sermayede önemli unsurlar olarak belirlenen umut ve iyimserlik ile ilişkili olduğu vurgulanmaktadır (Koller ve Hicks, 2016). Sonuç olarak, tüm bileşenleriyle birlikte psikolojik sermaye, etkili psikolojik danışman niteliklerinden beslenen ve aynı zamanda bu niteliklerin etkisini artıran bir işlevselliğe sahiptir. Bir araya geldiklerinde, bireylerin iş yaşamındaki başarılarını artırırken, iyi oluşlarını destekleyerek daha kaliteli bir çalışma deneyimi oluşturma potansiyelini de güçlendirmektedirler. Bu güç, psikolojik sermayenin etkili psikolojik danışman nitelikleriyle olan ilişkisi kadar, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesinin tüm unsurları (mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu) ile olan ilişkisiyle de yakından bağlantılıdır.

Psikolojik sermaye ve bileşenleri, çalışanların iş yaşamında öznel iyi oluşlarının (işe bağlılık) gelişiminde rol oynayan önemli faktörlerin başında gelmektedir. Bakker ve Demerouti (2007) işe bağlılığın oluşmasında, kişilerin işle ilgili kaynaklarının (özerklik, sosyal destek gibi) yanı sıra, umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve esneklik gibi kişisel kaynaklarının yani psikolojik sermayelerinin etkili olduğunu vurgulamaktadır. Alan yazında psikolojik sermaye ile iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) arasındaki pozitif ilişkiyi ortaya koyan araştırma bulguları da bu durumu destekler niteliktedir (Joo vd., 2016; Karatepe ve Karadas, 2015; Simons ve Buitendach, 2013). Örneğin, Siu (2013) tarafından sağlık çalışanları ile yürütülen bir çalışmada, psikolojik sermayenin hem iş yaşamında öznel iyi oluşu hem de iş-yaşam dengesini sağlama yeteneklerini önemli ölçüde artırdığı bulunmuş; öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılık gibi psikolojik sermaye unsurlarının, çalışanların iş yaşamına olumlu yansımaları üzerinde önemli bir rol oynadığı vurgulanmıştır. Okul psikolojik danışmanlarının psikolojik iyi oluş düzeylerinde psikolojik sermaye ve başa çıkma tarzlarının rolünü inceleyen benzer bir çalışmada, psikolojik sermayenin öz-yeterlilik, iyimserlik ve umut bileşenlerinin psikolojik iyi oluşun önemli yordayıcıları olduğu bulunmuştur (Odacı vd., 2021). Bolelli (2020) tarafından psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkininin incelendiği araştırmanın sonuçları da, psikolojik sermayenin tüm bileşenlerinin öznel iyi oluşu pozitif yönde açıkladığını ve umudun en yüksek etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu durum ruh sağlığı çalışanlarının iyilik haline yansıdığı kadar, danışanlar için de olumlu sonuçlar yaratır niteliktedir. Nitekim, Koller ve Hicks (2016), ruh sağlığı çalışanlarının genellikle yüksek psikolojik iyi oluşa sahip olduklarını ve iyimserlik ile umut bileşenleri başta olmak üzere psikolojik sermayeleri vasıtasıyla, kendi psikolojik iyi oluşları kadar danışanları için de olumlu bir ortam sağladıklarına dikkat çekmektedir.

Psikolojik sermaye, iş yaşamında öznel iyi oluşun (işe bağlılık) yanı sıra aynı zamanda çalışanların iş yaşam kaliteleri ile de yakından ilişkilidir (Bıyık ve Aydoğan, 2017; Wardani ve Anwar, 2019). İş yaşam kalitesi, en genel haliyle iş yaşamında karşılaşılan zorluklar, baskılar ve sorunlar gibi olumsuz durumlar ile işteki tatmin, başarı ve kişisel gelişim gibi olumlu deneyimler arasındaki dengenin sağlanmasını yansıtmaktadır (Stamm, 2010; Yeşil vd., 2010). İş yaşam kalitesinin negatif boyutları arasında yer alan tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğu, kişilerin çevresel ve kişisel kaynaklarının iş taleplerini karşılama ve işin beraberinde getirdiği stresle başa çıkma noktasında yetersiz kalması sonucu ortaya çıkabilmektedir (Freudenberger, 1974; Ocak ve Güler, 2017; Yeşil vd., 2010). İş yaşam kalitesinin pozitif boyutunu oluşturan mesleki tatmin ise yapılan işten duyulan hazzı yansıtmaktadır (Stamm, 2010). Tüm bu alan yazın vurguları doğrultusunda, öz yeterlilik inancı, umut, iyimserlik ve esneklik bileşenlerinden oluşan ve bireylerin geliştirilebilir psikolojik güçlerini yansıtan psikolojik sermayenin, tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğunu önleyici ve mesleki tatmini güçlendirici bir etkiye sahip olabileceği düşünülmektedir. Nitekim yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular, psikolojik sermayenin tükenmişlik (Ocak ve Güler, 2017; Tösten vd., 2017) ve eşduyum yorgunluğu (Bao ve Taliaferro, 2015) ile negatif; mesleki tatmin (Çakmak ve Arabacı, 2017; Erkuş ve Fındıklı, 2013) ve iş tatmini (Akçay, 2011; Oğuzhan vd., 2017) ile pozitif ilişkili olduğunu destekler niteliktedir.

Sonuç olarak, hem etkili psikolojik danışman nitelikleri hem de psikolojik sermayenin, profesyonellerin iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kaliteleri üzerindeki olumlu etkileri dikkate alındığında, psikolojik sermaye, psikolojik danışmanlar için bu etkileri güçlendiren bir potansiyele sahiptir. Nitekim etkili psikolojik danışman niteliklerinin önemine dikkat çekilen çalışmalarda, psikolojik danışmanların kendilerini daha etkili kılacak niteliklere sahip olmalarının, mesleki bağlılık, mesleki doyum ve meslekten kıvanç duyma gibi olumlu deneyimleri arttırdığı belirtilmektedir (Özdamar ve Özeke Kocabaş, 2023; Yıldırım Kurtuluş ve Yüksel Şahin, 2022). Benzer şekilde, alan yazında, psikolojik danışmanların iş yaşamında kendilerini daha etkili kılabilmek için öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve dayanıklılık gibi özelliklere, kısacası güçlü bir psikolojik sermayeye sahip olmaları gerektiğine dair vurgular dikkat çekmektedir (Pamukçu ve Demir, 2013; Skovholt, 2012; Wampold, 2011). Nihayetinde psikolojik sermaye sabit bir yapıyı yansıtmamakta; değiştirilebilir ve geliştirilebilir yapısı ile insan sermayesi olarak örneklendirilen bilgi, beceri ve deneyim gibi kaynakların ötesine geçen üst bir yapıyı temsil etmektedir (Luthans ve Youssef, 2004; Luthans vd., 2004). Dolayısıyla, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip psikolojik danışmanların, iş yaşamlarında daha fazla

olumlu deneyim yaşamaları ve güçlü bir psikolojik sermayeye sahip olmaları beklemekte ve bu durumun iş hayatına pozitif etkileri olacağı düşünülmektedir. Nitekim, Javaheri (2017) tarafından yürütülen bir araştırmada, psikolojik sermayesi yüksek düzeyde olan danışmanlık öğrencilerinin ruh sağlıklarının daha iyi olduğu, akademik ve klinik stres seviyelerinin ise daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik danışmanlar için psikolojik sermaye ve iş yerindeki pozitif deneyimleri güçlendiren nitelikler, mesleki zorlanmalar karşısında koruyucu bir etki sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda sundukları hizmetin kalitesi ve danışanların memnuniyeti açısından da dikkate değer bir role sahiptir (Aniyatussaidah ve Herdi, 2023; Mamacı, 2021; Odacı vd., 2021). Mamacı (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, psikolojik danışmanların diğer yardım meslek gruplarına kıyasla daha fazla derin rol yapma stratejileri kullandıkları ve çevrelerine uygun duyguları sergilemek için kendi gerçek duygularını bilinçli bir şekilde değiştirdikleri saptanmış ve bu durumun hizmet alan kişiler tarafından memnuniyet oluşturduğu görülmüştür. Aynı çalışmada, ruh sağlığı alanında çalışan meslek gruplarında psikolojik sermaye ve iyi oluş kavramlarının incelenmesinin, bu hizmetlerdeki verimliliği artırma stratejilerine önemli katkılar sağlayabileceği vurgulanmıştır. Ayrıca çalışmanın dikkat çeken bir diğer bulgusu, psikolojik danışmanların psikiyatrist ve psikologlara göre psikolojik sermayelerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğudur (Mamacı, 2021). Bu bağlamda psikolojik danışmanların hem psikolojik sermayelerini hem de iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitelerini açıklayan unsurların neler olduğunun belirlenmesi önemli görülmektedir.

Özetle, alan yazındaki tüm vurgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde;

- İş yaşamında pozitif deneyimlere ilişkin çalışmaların giderek artan önemi
- İş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesinin mesleğin doğasında yer alan zorluklar nedeniyle ruh sağlığı çalışanları için daha derin bir anlam taşıması,
- Psikolojik danışmanlar için bu deneyimleri açıklayan unsurların başında etkili psikolojik danışman niteliklerinin gelmesi,
- Geliştirilebilir kişisel kaynak olarak psikolojik sermayenin, hem etkili psikolojik danışman nitelikleriyle ilişkisi hem de profesyoneller için işe bağlılık ve iş yaşam kalitesi gibi pozitif deneyimleri artıran bir işleve sahip olması, buna karşın ilgili değişkenleri bir bütün olarak ele alan bir çalışmanın olmaması,

bu araştırmanın çıkış noktasını oluşturmuştur. Bu noktadan hareketle araştırmada etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi arasındaki ilişki incelenmiş ve bu ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla belirlenen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

Araştırmanın Hipotezleri

1. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluşları (işe bağlılık) arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü anlamlıdır.
2. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşam kalitesinin bileşenleri (mesleki tatmin, eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik) arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü anlamlıdır.

Yöntem

Araştırma Deseni

Bu araştırma, psikolojik danışmanların iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kaliteleri üzerinde, etkili psikolojik danışman niteliklerinin etkisini ve bu etkide psikolojik sermayenin aracı rolünü belirlemek üzere oluşturulan modelin test edilmesine yönelik olarak düzenlenmiş ve ilişkisel tarama modeli üzerine kurulmuştur. İlişkisel tarama modeli, sayıca iki ve daha fazla değişkenin birbirine paralel olarak değişim gösterip göstermediğini ve varsa bu değişimin derecesini saptamayı amaçlayan bir araştırma modeli olarak açıklanabilmektedir (Karasar, 2016). Araştırmada, etkili psikolojik danışman nitelikleri yordayıcı değişken olarak, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi ise yordanan değişkenler olarak ele alınırken, psikolojik sermaye ise aracı değişken rolünde işlem görmektedir.

Araştırma Grubu

Bu çalışmada, Türkiye'de ruh sağlığı alanında hizmet veren meslek uzmanlarından aktif çalışma hayatında olan psikolojik danışmanlar araştırma grubunu oluşturmaktadır. Araştırma grubunun belirlenmesinde ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, araştırma grubunun önceden karar verilmiş olan bazı kriterlerinin sağlanmasını gerektirmektedir (Baltacı, 2018). Araştırma dahilinde belirlenmiş olan ölçütler katılımcıların üniversitelerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Eğitimde Psikolojik Hizmetler lisans bölümü mezunu olmaları ve araştırmanın yürütüldüğü dönemde kamu veya özel sektörde çalışıyor olmaları şeklinde belirlenmiştir. Veri toplama sürecinde 460 ruh sağlığı uzmanına ulaşılmakla birlikte; araştırma kriterleri olan Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık veya Eğitimde Psikolojik Hizmetler lisans mezunu ve aktif çalışma hayatında olma kriterlerini karşılamayan 127 katılımcının verileri araştırma kapsamında kullanılmamıştır. Sonuç olarak çalışmanın araştırma grubu 333 psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Bilgiler

Değişken	f	%
Cinsiyet		
Kadın	218	65.5
Erkek	115	34.5
Yaş		
20-25 yaş	57	17.1
26-30 yaş	107	32.1
31-35 yaş	72	21.6
36 yaş ve üzeri	97	29.1
Öğrenim durumu		
Lisans	229	68.8
Lisansüstü	104	31.2
Deneyim		
0-5 yıl	136	40.8
6-10 yıl	90	27.0
11-20 yıl	68	20.4
21 yıl ve üzeri	39	11.7

Veri Toplama Araçları

Etkili Psikolojik Danışman Niteliklerini Değerlendirme Ölçeği (EPDNÖ): İkiz ve Totan (2014) tarafından geliştirilmiş ölçek, etkili psikolojik danışmanlarda bulunması gereken özellikleri ölçmektedir. 26 maddeden (örnek madde; psikolojik danışmanlık becerileri hakkında bilgiye sahibim) ve entelektüel yeterlilik, enerji, esneklik, destekleyici olmak, öz farkındalık ve iyi niyet olmak üzere 6 alt boyuttan oluşan ölçek, beşli likert (1=Beni hiç nitelemiyor, 5=Beni tamamen niteliyor) ile puanlanmaktadır. Ölçekte tersten puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan etkili psikolojik danışman olmaya yönelik algının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutlarına dair altı faktörlü kuramsal modelin incelenmesi amacıyla yapılan ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonucunda ölçüm modeli doğrulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığı “.90”, test tekrar test güvenilirlik katsayısı ise “.74” olarak rapor edilmiştir (İkiz ve Totan, 2014). Mevcut araştırmamız dahilinde hesaplanan alfa güvenilirlik katsayısı ise .92'dir.

Psikolojik Sermaye Ölçeği (PSÖ): Luthans ve diğerleri (2007) tarafından “psikolojik sermayeyi” ölçmek üzere geliştirilmiş olan ölçeğin Türkçe versiyonu için uyarılma çalışmaları Akçay (2011) tarafından yapılmıştır. 24 maddeden (örnek madde; halihazırda iş hedeflerime enerjik bir şekilde ulaşmaya çalışıyorum) oluşan ölçek umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve esneklik olmak üzere 4 alt boyuta sahiptir. Likert tipinde olan ölçek, beşli derecelendirme ile (1= Beni hiç tanımlamıyor, 5= Beni çok iyi tanımlıyor) puanlanmaktadır. Ölçekte 13, 20 ve 23. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten alınan

yüksek puan, kişilerin psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Yapı geçerliğini ölçmek üzere yapılan faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin 4 faktörlü yapısını koruduğu belirtilmiştir. Ölçeğin tamamı için Cronbach alfa katsayısı .97 şeklinde rapor edilmiştir (Akçay, 2011). Mevcut araştırmamız dahilinde hesaplanan alfa güvenirlik katsayısı ise .90'dır.

Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği (ÇİYKÖ): Çalışanların iş yaşam kalitelerinin ölçülebilmesi amacı ile Stamm (2005) tarafından geliştirilen Çalışanlar İçin Yaşam Kalitesi Ölçeği, Yeşil ve diğerleri (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 30 maddeden (örnek madde; başkalarına yardım ettikten sonra kendimi daha güçlü hissediyorum) oluşmakta ve “mesleki tatmin”, “tükenmişlik” ve “eşduyum yorgunluğu” olarak 3 alt boyuta ayrılmaktadır. Likert tipinde olan ölçek altılı derecelendirme ile (0=Hiçbir zaman, 5=Çok sık) puanlanmaktadır. Ölçekte 1, 4, 15, 17 ve 29. maddeler ters puanlanmaktadır. Ölçekten toplam puan alınamamaktadır; ancak mesleki tatmin alt ölçeğinden alınan yüksek puanlar çalışanların yaptıkları işten duydukları tatminin yüksek olduğunu göstermektedir. Tükenmişlik alt ölçeğinden yüksek puan alınması, tükenmişlik seviyesinin yüksek olduğunu gösterirken; eş duyum yorgunluğu alt ölçeğinden yüksek puan alınması, çalışanların eş duyum yorgunluğunu yüksek derecede yaşadığını göstermektedir. Ölçeğin geçerlik çalışmaları kapsamında ölçüt bağıntılı geçerlik kapsamında kullanılan, Kısa Semptom Envanteri (Şahin ve Durak, 1994) ile Tükenmişlik Envanteri (Ergin, 1992) arasındaki korelasyon değerleri ($r = .39$ $r = .40$, $p < .01$) sonucunda ölçeğin dışsal geçerliliği yeterli görülmüştür. Cronbach alfa değerleri ölçeğin tamamı için .84 olarak rapor edilirken; mesleki tatmin, eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik için sırasıyla .81, .83., .62'dir (Yeşil vd., 2010). Bizim araştırmamız dahilinde hesaplanan Cronbach alfa güvenirlik katsayıları ise ölçeğin geneli için .79 iken mesleki tatmin için .87, eş duyum yorgunluğu için .87 ve tükenmişlik için .68 olarak bulunmuştur. Bu değer .70'in üzerinde ise ölçeğin güvenilir olduğu söylenebilmekle birlikte; alt ölçeklerdeki soru sayısının sınırlı olması halinde .60 değeri de güvenirlik sınırı olarak kabul edilebilmektedir (Sipahi vd., 2010). Buradan yola çıkılarak ölçeğin genelinin ve alt boyutlarının güvenilir düzeyde değerlere sahip olduğuna kanaat getirilmiştir.

Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UIBÖ): İş yaşamında öznel iyi oluşu (işe bağlılık) ölçmek üzere tasarlanmış olan ölçek, Schaufeli ve diğerleri (2002) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe uyarlama çalışmaları Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından yapılmıştır. Ölçek, 17 madde (örnek madde; işime karşı istekli ve hevesliyim) ve işe istek duyma, işe adanma ve işe yoğunlaşma olmak üzere 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Beşli derecelendirme ile puanlanan (1=Hiç uygun değil, 5=Tamamen uygun) likert tipi bir ölçektir. Ölçekten yüksek puan alınması, kişinin işe bağlılık seviyesinin yüksek olduğunu belirtmektedir. Ölçeğe ilişkin yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi yoluyla incelenmiş ve 3 faktörlü yapının doğrulandığı görülmüştür. Güvenirlik incelemeleri kapsamında ölçeğin test tekrar test güvenirlik katsayısı .85, ölçeğin alfa iç tutarlılık değeri ise .94 olarak hesaplanmıştır (Eryılmaz ve Doğan, 2012). Mevcut araştırmamız dahilinde hesaplanan alfa güvenirlik katsayısı ise .95'dir.

Verilerin Toplanması

Araştırmamızın amacı doğrultusunda kullanılacak veri toplama araçları belirlenmiş ve yazarlarından kullanım izinleri alındıktan sonra, araştırmamızın yürütülebilmesi için gerekli yasal izinler 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içerisinde Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan alınmıştır. Veri toplama araçları, araştırmamızın içeriğini de içeren Katılımcı Onam Formu ile birlikte çevrimiçi ortama (Google Forms) aktarılmıştır. Oluşturulan form, içerisinde psikolojik danışmanların bulunduğu Whatsapp ve Facebook grupları aracılığı ile katılımcılara ulaştırılmıştır. Katılımcılara ayrıca telefon ve mail yoluyla ulaşılarak ilgili formun gönderimi sağlanmıştır. Bu doğrultuda araştırma verileri gönüllü katılımcılardan çevrimiçi olarak toplanmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesi aşamasında öncelikle değişkenlerin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılması için çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmış, değişkenlerin normal dağılım aralığı -1.96 ve +1.96 aralığında (Kerr vd., 2002) incelenmiştir. Elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayılarının tüm değişkenler için (psikolojik danışman nitelikleri için -.22, -.26, psikolojik sermaye için .08, .04, mesleki tatmin için -.68, .66, eşduyum yorgunluğu için .40, -.42, tükenmişlik için -.30, -.29 ve işe bağlılık -.78, 1.29 aralığında değerler alarak) normal dağılım sergilediği görülmüştür. Ardından, regresyon analizi için

değişkenlerin çok değişkenli normallik dağılımını ve aralarındaki ilişkinin doğrusallığını değerlendirmek amacıyla, standardize edilmiş artık ve yordanan değerler üzerinden P-P grafiği ve saçılma diyagramları incelenmiştir. Standardize edilmiş artık değerlerin P-P grafiğinde, artık değerlerin sol alt köşeden sağ üst köşeye doğru bir diyagonal çizgi oluşturduğu gözlemlenmiş ve histogram grafiğine benzer şekilde normallik varsayımının sağlandığı kabul edilmiştir. Benzer şekilde, standardize edilmiş artık değerler ile standardize edilmiş yordanan değerler için oluşturulan saçılma diyagramında da değerlerin 45 derecelik bir eksen etrafında dağılarak doğrusal bir ilişki içinde olduğu görülmüştür. Ayrıca çoklu korelasyon ve çoklu bağlantı problemi olup olmadığını belirlemek için Varyans Şişme (Variance Inflation Factor-VIF) ve Koşullu İndeks (Condition Index-CI) değerleri incelenmiş ve en yüksek VIF değerinin 1.812 (<10), en yüksek tolerans değerinin .552 (>0.2) ve en yüksek koşullu indeks değerinin ise $CI=26.44$ (<30) olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin çoklu bağlantılılık sorunu taşımadığını göstermektedir (Akbulut, 2010; Hair vd., 2010; Özdamar, 2004) Son olarak, tüm değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olup olmadığını belirlemek için Durbin Watson katsayısı hesaplanmış ve 1.78 ile 2.10 arasında değerler alarak beklenen aralıkta (1.5-2.5 aralığı) (Kalaycı, 2010) olduğu görülmüştür.

Araştırmada aracılık incelemeleri ise Hayes (2018) tarafından geliştirilen “PROCESS Makrosu regresyon temelli bootstrapping” yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Bootstrapping yöntemi, araştırma örnekleminin evren şeklinde kabul edilmesi ve kabul gören bu evrene göre verilerden alt örneklem oluşturulmasına dayalı bir yeniden örnekleme yöntemi olarak açıklanabilmektedir (Preacher ve Hayes, 2008). Araştırmada modeller 10.000 bootstrap yapılarak gerçekleştirilmiş ve bu doğrultuda modellere yönelik bootstrapping katsayısı ve güven aralıkları oluşturulmuştur.

Bulgular

Bu araştırmada psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) düzeyleri ve iş yaşam kaliteleri arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolünün belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada öncelikle değişkenler arası korelasyonlar incelenmiş ve sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Değişkenlerin Pearson Korelasyon Analizi Katsayıları

Değişkenler	1	2	3	4	5	6
1. İş yaşamında öznel iyi oluş (İYÖİO)	-					
2. ^{İK} Mesleki tatmin (^{İK} - MT)	.74**	-				
3. ^{İK} Eşduyum yorgunluğu (^{İK} - EY)	-.25**	-.23**	-			
4. ^{İK} Tükenmişlik (^{İK} - T)	-.51**	-.54**	.71**	-		
5. Etkili psikolojik danışman nitelikleri (EPDN)	.61**	.56**	-.23**	-.40**	-	
6. Psikolojik sermaye (PS)	.66**	.60**	-.37**	-.56**	.67**	-
Ortalama	65.90	41.29	17.89	25.63	106.62	93.52
Standart Sapma	11.74	6.03	9.42	6.80	11.71	11.70

* $p < .05$; ** $p < .01$; ^{İK} İş yaşam kalitesi alt boyutu

Korelasyon bulgularında görüldüğü üzere araştırmada yer alan tüm değişkenlerin iş yaşamında öznel iyi oluş ve iş yaşam kalitesi alt boyutlarının tamamı ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkisi olduğu bulunmuştur. Elde edilen korelasyon değerleri ve değerlerin yönüne göre İYÖİO, ^{İK}- MT ile ($r = .74, p < .01$), EPDN ($r = .61, p < .01$) ve PS ($r = .66, p < .01$) ile pozitif yönde ilişkilidir. İYÖİO’nun ^{İK}- EY ($r = -.25, p < .01$) ve ^{İK}- T ($r = -.51, p < .01$) ile ise negatif yönlü bir ilişkide olduğu saptanmıştır. İş yaşam kalitesi alt boyutları ile diğer değişkenler açısından değerler ele alındığında ise; ^{İK}- MT ile EPDN ($r = .56, p < .01$) ve PS ($r = .60, p < .01$) pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanırken, ^{İK}- EY ($r = -.23, p < .01$) ve ^{İK}- T ($r = -.54, p < .01$) için bu ilişkilerin negatif yönlü olduğu görülmüştür. İş yaşam kalitesinin bir diğer alt boyutu olan ^{İK}- EY’nin, EPDN ($r = -.23, p < .01$) ve PS ($r = -.37, p < .01$) ile negatif; ^{İK}- T ile ($r = .71, p < .01$) pozitif yönde ilişkili olduğu saptanmıştır. ^{İK}- T ile EPDN ($r = -.40, p < .01$) ve PS arasında ($r = -.56, p < .01$) negatif yönlü ilişki bulunurken; EPDN ile PS arasında ($r = .67, p < .01$) pozitif ilişki olduğu bulgusu elde edilmiştir. Buradan hareketle etkili psikolojik danışman niteliklerinde yüksek puan alan

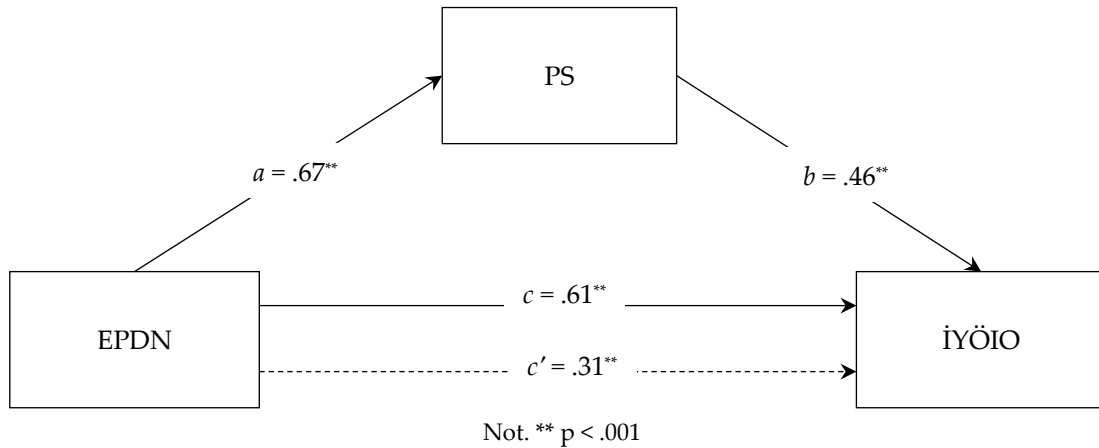
bireylerin psikolojik sermaye, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve mesleki tatminde daha yüksek puan alma eğiliminde iken; tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğunda daha düşük puan alma eğiliminde oldukları söylenebilmektedir. Psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerinin güçlü olması ise iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve mesleki tatmini deneyimlemelerini desteklemekteyken; tükenmişlik ve eş duyum yorgunluğunu deneyimlemeleri noktasında önleyici niteliğe sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmada etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışmanların iş yaşamında öznel iyi oluşları (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitelerinin ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin incelenmesine yönelik kurulan aracılık modellerine ilişkin bulgular iki başlık altında incelenmiştir.

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İş Yaşamında Öznel İyi Oluş İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolüne Dair Bulgular

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluşları arasında psikolojik sermayenin aracılık etkisinin incelenmesine yönelik kurulan model bootstrap analizi yöntemi ile incelenmiş, elde edilen bulgular Şekil 1’de sunulmuştur.

Şekil 1’de görüldüğü üzere etkili psikolojik danışman nitelikleri psikolojik sermayenin ($a = .67$, $p < .001$); psikolojik sermaye de iş yaşamında öznel iyi oluşun (işe bağlılık) anlamlı bir yordayıcısıdır ($b = .46$, $p < .001$). Etkili psikolojik danışman nitelikleri iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) üzerinde toplam $.61$ etkiye sahipken, modele aracı değişken psikolojik sermaye dâhil olduğunda bu etki $.31$ ’e düşmektedir. Elde edilen değerler psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 1. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İş Yaşamında Öznel İyi Oluş (İşe Bağlılık) Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı

Şekil 1’de bulunan modele ilişkin etkilerin anlamlılığına yönelik Bootstrapping katsayısı ve %95 güven aralıkları (GA) Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile İş Yaşamında Öznel İyi Oluş (İşe Bağlılık) Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı: Bootstrapping Bulguları

Dolaylı etki	Bootstrap Katsayı	SH	%95 GA		R ²	F _(3,33)
			Alt Limit	Üst Limit		
EPDN → PS → İYÖİO	.30	.04	.23	.39	.49	155.97
Doğrudan etkiler	Katsayı	SH	t değeri			
EPDN → PS	.67	.04	16.39**			
EPDN → İYÖİO	.31	.05	5.77**			
PS → İYÖİO	.46	.06	6.64**			

Not. ** p < .001

Tablo 3 incelendiğinde, iş yaşamında öznel iyi oluşa (işe bağlılık) yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu [$F(3, 33) = 155.97, p < .001$] ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile işe bağlılık arasında psikolojik sermayenin anlamlı düzeyde dolaylı etkiye sahip olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı = .30, %95GA = .23, .39).

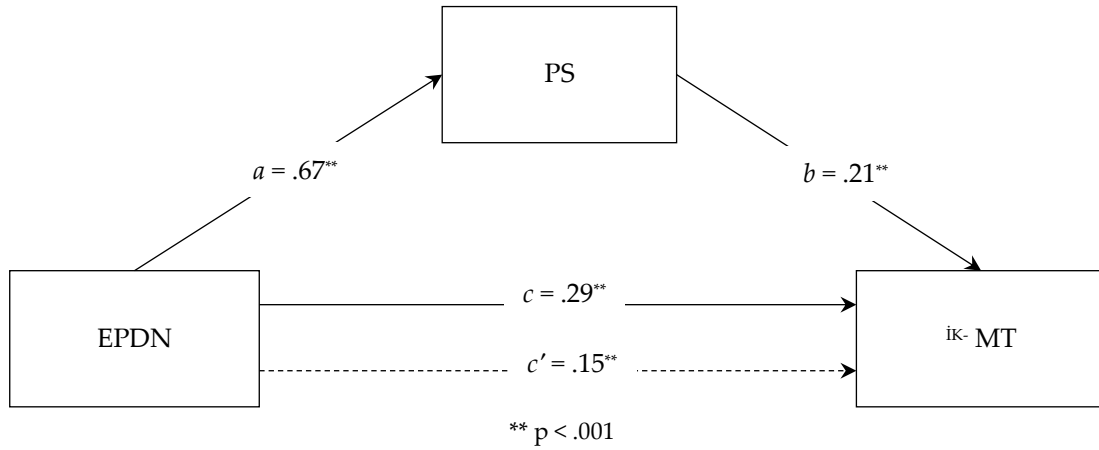
Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve İş Yaşam Kalitesi: Mesleki Tatmin, Eş Duyum Yorgunluğu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolüne İlişkin Bulgular

Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşam kalitesi ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisi, iş yaşam kalitesinin alt boyutları (mesleki tatmin, eşduyum yorgunluğu, tükenmişlik) doğrultusunda üç farklı model kurularak incelenmiştir.

Mesleki Tatmine Yönelik Bulgular

Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile mesleki tatmin arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan model bootstrap analizi yöntemi ile incelenmiş, elde edilen bulgular Şekil 2’de sunulmuştur.

Şekil 2’de görüldüğü üzere etkili psikolojik danışman nitelikleri psikolojik sermayenin ($a = .67, p < .001$); psikolojik sermaye de mesleki tatminin doğrudan pozitif yönde yordayıcıdır ($b = .21, p < .001$). Etkili psikolojik danışman nitelikleri mesleki tatmin üzerinde .29 toplam etkiye sahipken, psikolojik sermaye modele katıldığında bu etki .15’e düşmektedir ve bu değer de anlamlı olmaktadır. Elde edilen değerler psikolojik sermayenin kısmi aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 2. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Mesleki Tatmin Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı

Şekil 2’de incelenen modele ilişkin etkilerin anlamlılığı için hesaplanan Bootstrapping katsayısı ve %95 güven aralıkları (GA) aşağıda (Tablo 4) yer almaktadır.

Tablo 4. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Mesleki Tatmin Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığına İlişkin Bootstrapping Sonuçları

Dolaylı etki	Bootstrap Katsayı	SH	%95 GA		R ²	F(3, 33)
			Alt Limit	Üst Limit		
EPDN → PS → ik- MT	.14	.02	.10	.18	.40	111.55
Doğrudan etkiler		Katsayı	SH	t değeri		
EPDN → PS	.67	.04		16.39**		
EPDN → ik- MT	.15	.03		5.18**		
PS → ik- MT	.21	.03		6.94**		

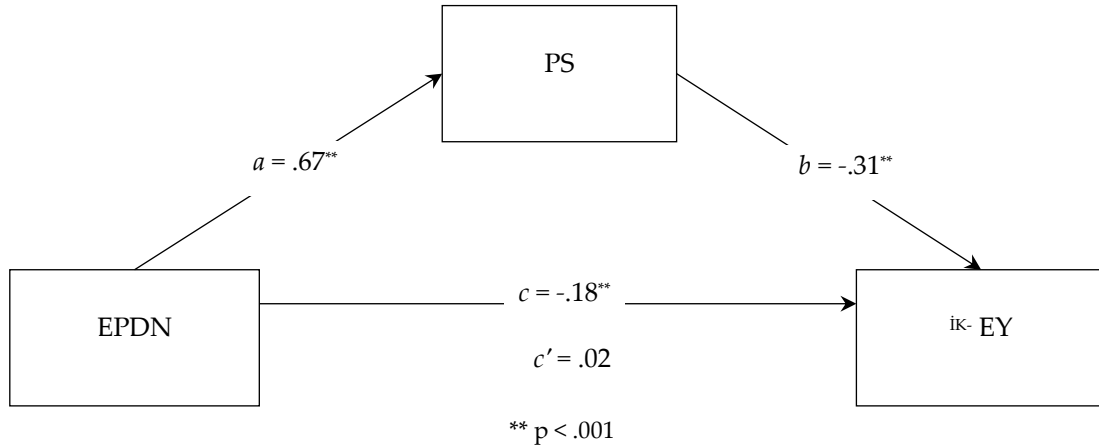
Not. ** p < .001

Tablo 4 incelendiğinde, mesleki tatmine yönelik kurulan modelin anlamlı olduğu [$F(3, 33) = 111.55, p < .001$] ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile mesleki tatmin arasında psikolojik sermayenin anlamlı düzeyde dolaylı etkiye sahip olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı = .14, %95GA = .10, .18).

Eşduyum Yorgunluğuna Yönelik Bulgular

Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri ile eşduyum yorgunluğu arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan model bootstrap analizi yöntemi ile incelenmiş, elde edilen bulgular Şekil 3'te sunulmuştur.

Şekil 3'te görüldüğü üzere etkili psikolojik danışman nitelikleri, psikolojik sermayenin doğrudan pozitif yönde ($a = .67, p < .001$); psikolojik sermaye ise eşduyum yorgunluğunun doğrudan negatif yönde yordayıcısıdır ($b = -.31, p < .01$). Burada etkili psikolojik danışman nitelikleri eşduyum yorgunluğunun üzerinde -.18 toplam etkiye sahipken, psikolojik sermaye aracı değişkeni modele dahil edilmesiyle bu etkinin .02 olduğu ve anlamlı olmadığı görülmektedir. Elde edilen değerler psikolojik sermayenin tam aracılık etkisine sahip olduğunu göstermektedir.



Şekil 3. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Eşduyum Yorgunluğu Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı

Şekil 3'te incelenen modele ilişkin etkilerin anlamlılığı için hesaplanan Bootstrapping katsayısı ve %95 güven aralıkları (GA) aşağıda (Tablo 5) yer almaktadır.

Tablo 5. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Eşduyum Yorgunluğu Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı: Bootstrapping Bulguları

Dolaylı etki	Bootstrap Katsayı	SH	%95 GA		R ²	F(3, 33)
			Alt Limit	Üst Limit		
EPDN → PS → ik- EY	-.21	.05	-.31	-.11	.13	25.51
Doğrudan etkiler	Katsayı	SH	t değeri			
EPDN → PS	.67	.04	16.39**			
EPDN → ik- EY	.02	.06	0.39			
PS → ik- EY	-.31	.06	-.093**			

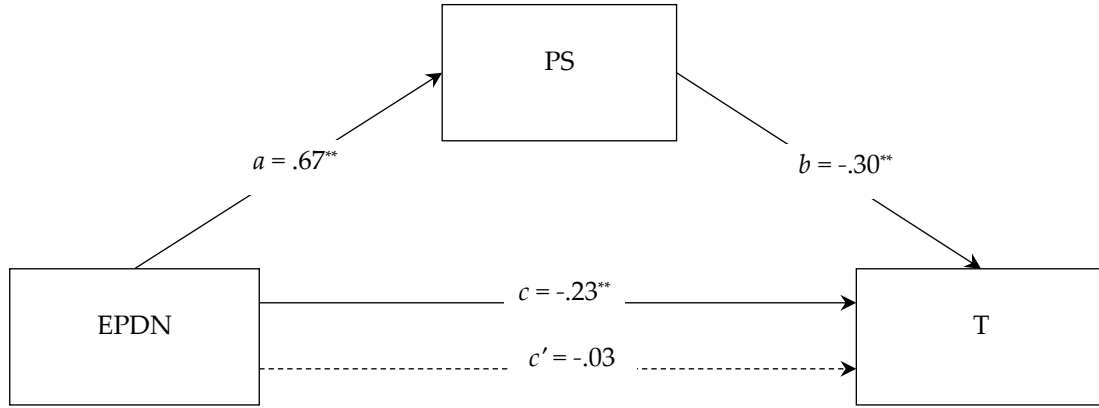
Not. ** p < .001

Tablo 5 incelendiğinde, eşduyum yorgunluğuna yönelik kurulan modelin [$F(3, 33) = 25.51, p < .001$] anlamlı olduğu ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile eşduyum yorgunluğu arasında psikolojik sermayenin anlamlı düzeyde dolaylı etkiye sahip olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı = -.21, %95GA = -.31, -.11).

Tükenmişliğe Yönelik Bulgular

Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolünün belirlenmesi amacıyla kurulan model bootstrap analizi yöntemi ile incelenmiş, elde edilen bulgular Şekil 4'te sunulmuştur.

Şekil 4 incelendiğinde psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin, psikolojik sermayeyi doğrudan pozitif yönde ($a = .67$, $p < .001$); psikolojik sermaye düzeyinin tükenmişliği negatif yönde anlamlı yordadığı görülmektedir. ($b = -.30$, $p < .001$). Tükenmişlik üzerinde etkili psikolojik danışman nitelikleri $-.23$ toplam etkiye sahipken psikolojik sermaye aracı değişkeninin modele dahil edilmesiyle bu etkinin $-.03$ olduğu ve anlamlı olmadığı görülmektedir. Buradan hareketle psikolojik sermayenin kurulan modelde tam aracılık etkisi gösterdiği bulgusuna ulaşılmıştır.



Not. ** $p < .001$

Şekil 4. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Tükenmişlik Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı

Şekil 4'te incelenen modele ilişkin etkilerin anlamlılığı için hesaplanan Bootstrapping katsayısı ve %95 güven aralıkları (GA) aşağıda (Tablo 6) sunulmuştur.

Tablo 6. Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ile Tükenmişlik Arasında Psikolojik Sermayenin Aracılığı: Bootstrapping Bulguları

Dolaylı etki	Bootstrap Katsayı	SH	%95 GA		R ²	F(3, 33)
			Alt Limit	Üst Limit		
EPDN → PS → TK	-.20	.03	-.26	-.15	.31	74.33
Doğrudan etkiler	Katsayı	SH	t değeri			
EPDN → PS	.67	.04	16.39**			
EPDN → TK	-.03	.04	-0.83			
PS → TK	-.30	.04	3.68**			

Not. ** $p < .001$

Tablo 6 incelendiğinde, iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından tükenmişliğe yönelik kurulan modelin $[F(3, 33) = 74.33, p < .001]$ anlamlı olduğu ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile tükenmişlik arasında psikolojik sermayenin anlamlı düzeyde dolaylı etkiye sahip olduğu görülmektedir (bootstrap katsayısı = $-.20$, %95GA = $-.26, -.15$).

Tartışma

Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitesi (mesleki tatmin, eşduyum yorgunluğu, tükenmişlik) arasındaki ilişki ve psikolojik sermayenin bu ilişkideki aracılık rolü, alan yazın ışığında iki başlık altında ele alınmıştır. İlk olarak, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü değerlendirilmiştir. İkinci olarak ise, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü tartışılmıştır.

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve İş Yaşamında Öznel İyi Oluş (İşe Bağlılık) Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolüne Dair Tartışma

Araştırmada etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin ele alınabilecek ilk doğrudan etki, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisidir. Araştırma sonuçlarına göre etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik sermayeyi pozitif yönde yordadığı bulunmuştur. Bu bağlamda, psikolojik danışmanların kendilerine yaptıkları profesyonel yatırımların psikolojik sermayelerini de güçlendirmesi beklenmektedir. Nitekim, etkili bir psikolojik danışmanın; entelektüel açıdan yeterli, destekleyici, iyi niyetli, enerjik, esnek ve öz farkındalığı yüksek (İkiz ve Totan, 2014) bir profesyonel olmasının yanı sıra psikolojik açıdan sağlıklı olması oldukça önemlidir (Hackney ve Cormier, 2008). Bu doğrultuda, günümüzde psikolojik danışmanların öz yeterliliklerine olan inançlarının (Pamukçu ve Demir, 2013), umut ve iyimserlik düzeylerinin (Wampold, 2011), esnekliklerinin (Skovholt, 2012) yüksek olmasının önemini vurgulayan çalışmalar, psikolojik danışmanların güçlü bir psikolojik sermayeye sahip olmalarının gerekliliği ortaya koymaktadır. Zira etkili psikolojik danışmanlar, danışanlarının psikolojik sermayelerinin güçlenmesi için gerekli donanımına sahip olmalarının yanı sıra, kendi duygu, düşünce ve davranışlarıyla da danışanlarına önemli birer model olmaktadır (Egan, 2011). Dolayısıyla, etkili bir psikolojik danışmanın mesleki birikimini kendi yaşamına da uyarlayarak, öncelikle kendi psikolojik sermayesini güçlendirmesi büyük önem taşımaktadır.

Etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide dikkat çekilebilecek bir diğer nokta; psikolojik danışmanların danışma sürecinde danışanlarıyla birlikte gelişim göstermeleridir. Carkhuff (2014)'ün yardım etme sanatını, "Yardım edenin, yardım alanla birlikte büyüebilme başarısı" olarak tanımlaması da bu durumu destekler niteliktedir. Etkili bir psikolojik danışma sürecinin sonunda danışanlarındaki büyüme ve gelişime doğrudan tanıklık eden psikolojik danışmanlar, bu deneyimle birlikte sürecin sonunda daha güçlü bir psikolojik yapıya ulaşabilmektedir. Örneğin, Silveira ve Boyer (2015) çalışmalarında; danışanlarının yardım sürecinde gösterdiği gelişimle birlikte psikolojik danışmanların da kendi iyilik hallerinde (örn., öz yeterlilik psikolojik sağlık, iyimserlik ve umut) olumlu gelişimler yaşadıklarını belirtmektedir. Bu bağlamda danışanlarını psikolojik sermayelerini güçlendirmeleri noktasında destekleyen psikolojik danışmanların, aynı zamanda kendi psikolojik sermayelerine de yatırım yaptıklarını söylemek mümkündür. Bununla birlikte, ilgili alan yazınında etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik sermayenin birlikte doğrudan incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Diğer yandan, alan yazında "umut", "iyimserlik", "öz yeterlilik" ve "esneklik" gibi psikolojik sermaye alt boyutlarını konu alan birçok araştırma bulunmaktadır. Bu araştırmalardan biri Çapri ve Demiröz (2016) tarafından yapılmış olup, ilgili çalışmada duygusal zeka ile psikolojik danışma öz yeterlilik inancı arasında etkili psikolojik danışman niteliklerinin tam aracı rolü olduğu saptanmıştır. Benzer şekilde, Yayla ve İkiz (2017) tarafından yürütülen çalışmada, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik danışma öz yeterliliği arasında pozitif ilişki olduğu raporlanmıştır. Başka bir araştırmada ise etkili psikolojik danışman niteliklerinin bilişsel esneklik ile pozitif yönde ilişkili olduğu ve bilişsel esnekliği anlamlı düzeyde yordadığı bulunmuştur (Buyruk-Genç ve Yüksel-Şahin, 2020).

Kurulan modele göre ele alınabilecek bir diğer doğrudan etki, etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) üzerindeki etkisidir. Buna göre, etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip psikolojik danışmanlar, iş yaşamlarına ilişkin pozitif bilişsel değerlendirmeler yapmakta ve daha pozitif duygusal deneyimlerle birlikte işe bağlılıkları artmaktadır. Alan yazında her ne kadar etkili psikolojik danışman nitelikleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi doğrudan ortaya koyan bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte, mevcut vurgular, iki kavram arasındaki ilişkinin beklenen yönde olduğuna işaret etmektedir. Örneğin, işe bağlılığı yüksek çalışanlar iş yaşamında etkili, üretken, enerjik ve yüksek motivasyona sahip kişiler olarak değerlendirilmektedir (Gülbahar, 2017; Shimazu ve Schaufeli, 2008). Diğer taraftan, etkili bir psikolojik danışman olmak, hem mesleki hem de kişisel anlamda gelişim için sürekli çaba sarfetmeyi ve bu çabanın sürdürülebilmesi için gerekli enerji ve motivasyona sahip olmayı gerektirmektedir. Bu nedenle, psikolojik danışmanlar tarafından fiziksel, duygusal ve bilişsel anlamda sürdürülen çabalar (İkiz ve Totan, 2014) ve etkili bir

psikolojik danışman olarak sunulan yardım hizmeti sonucunda, profesyonellerin işlerini ilham verici ve anlamlı bulmaları (McLeod, 2009), psikolojik danışmanların işe bağlılığı deneyimlemeleri açısından oldukça önemlidir. Nitekim, işe bağlılık da bireylerin fiziksel, duygusal ve bilişsel açıdan kendilerini işe vermelerini gerektiren (Kahn, 1990), kişilerin işle ilgili çaba harcama istekleri, işe konsantre olmaları, yapılan işte anlam bulmaları ile ilgili olan (Schaufeli vd., 2002) ve yine çalışanların yaptıkları işte etkili olduklarına inandıkları enerjik bir durumu yansıtmaktadır (Olivier ve Rothmann, 2007).

Araştırma kapsamında incelenebilecek bir diğer doğrudan etki, psikolojik sermayenin iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) üzerindeki etkisidir. Araştırma sonuçları, psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerine yaptıkları yatırımın, iş yaşamlarındaki öznel iyi oluş (işe bağlılık) düzeyleri üzerinde pozitif etkiye sahip olduğunu göstermektedir. İşe bağlılığın nasıl oluştuğuna yönelik alan yazındaki vurgular, özerklik, sosyal destek gibi işle ilgili faktörler ve öz yeterlilik, esneklik gibi kişisel kaynaklara dikkat çekerek (Bakker ve Demerouti, 2007), aynı zamanda çalışanların kişisel kaynakları arasında değerlendirilen öz yeterlilik, umut, iyimserlik, esneklik gibi güç kaynaklarının oluşturduğu psikolojik yapılarının (psikolojik sermaye) önemini de vurgulamaktadır. Psikolojik sermayesi yüksek olan çalışanlar, işle ilgili pozitif beklentiler içinde olan (iyimserlik), iş yaşamlarında başarılı olacaklarına inanan (öz yeterlilik ve umut) ve zorlayıcı durumlarla başa çıkma konusunda daha dayanıklı olan (esneklik) kişilerdir (Luthans vd., 2007). İşe bağlılığı yüksek çalışanlar ise, başarıya ulaşmak amacıyla enerji ve çaba harcayarak yapılan işe tamamen yoğunlaşan, işte anlam bulan ve işle ilgili pozitif duygular içerisinde olan bireylerdir (Bakker ve Demerouti, 2008; Schaufeli vd., 2002). Dolayısıyla, çalışanların işlerine yönelik pozitif duygu ve beklentilerle işi başarmak için gerekli umuda ve öz yeterlilik inancına sahip olmaları, yeterli çaba gösterebilmeleri ve iş yaşamında karşılaşılan zorlayıcı durumlarla başa çıkabilme yetenekleri, kısaca güçlü bir psikolojik sermayeye sahip olmalarının, işe bağlılıklarını destekleyeceği düşünülmektedir. Nitekim farklı meslek grupları üzerinde yapılan çeşitli araştırmalar, psikolojik sermaye ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi destekler nitelikte bulgular sunmaktadır (Alessandri vd., 2018; Joo vd., 2016; Karatepe ve Karadas, 2015; Simons ve Buitendach, 2013).

Araştırmada kurulan hipotetik modelde, doğrudan etkilerin yanı sıra psikolojik sermayenin aracılık etkisinin de anlamlı olduğu bulunmuştur. Psikolojik sermaye, etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) üzerindeki etkisinde kısmi aracılık rolü üstlenmektedir. Daha açık bir ifadeyle psikolojik danışmanların etkili danışmanlık niteliklerinin, iş yaşamındaki öznel iyi oluşları (işe bağlılık) üzerindeki etkisi, psikolojik sermayenin aracılığıyla artmaktadır. Bu sonuçlar, işe bağlılığın oluşmasında, çalışanların kişisel ve işle ilgili kaynaklarının önemini bir kez daha göstermektedir. Nitekim, etkili psikolojik danışmanlar; ilişkisel, bilişsel, duygusal ve psikolojik alanlarda çeşitli niteliklere sahip olup (Hackney ve Cormier, 2008; İkiz ve Totan, 2014; Jennings ve Skovholt, 1999; Wampold, 2011), bu nitelikler iş yaşamlarına bağlılıklarının gelişmesinde destekleyici bir rol oynamaktadır. Psikolojik danışmanların sahip oldukları bu nitelikler, aynı zamanda psikolojik sermayelerine kaynak sağlayan yeterlilikler olarak da değerlendirilebilir. Nitekim Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK, 2017) tarafından hazırlanan Psikolojik Danışman Ulusal Meslek Standardı'nda, psikolojik danışmanların kendilerini ve danışma sürecini etkili hale getirebilmek için sahip olmaları gereken mesleki beceri ve teknik bilgilerin yanı sıra, beden ve ruh sağlıklarına ilişkin farkındalık, yeterlilik ve esneklik gibi özelliklere de sahip olmaları gerektiği vurgulanmaktadır. Bu özellikler, aynı zamanda psikolojik sermayeyi işaret eden niteliklerdir. Çünkü psikolojik danışmanların mesleki anlamda kendilerini geliştirecek ve etkili kılacak özelliklere sahip olmaları; hem kendi ruh sağlıklarını ve iş yaşamlarını (Kalay Usta ve Deniz, 2019; Yıldırım Kurtuluş & Yüksel Şahin, 2022; Yıldırım Kurtuluş & Yüksel Şahin, 2023) hem de psikolojik sermaye ve bileşenlerini güçlendirmelerini sağlamaktadır (Hou, 2015; Yayla ve İkiz, 2017). Bu durum, pozitif bir döngü olarak değerlendirilebilir; çünkü psikolojik sermaye, psikolojik danışmanların ruh sağlıklarını desteklemelerine ve kendilerini iş stresinden korumalarına olanak sağlamaktadır (Javaheri, 2017). Alanyazındaki bu vurgular bir bütün olarak değerlendirildiğinde, psikolojik danışmanların, kendilerini iş yaşamında daha etkin kılacak özelliklere sahip olmaları ile işe bağlılığı deneyimleyebilmeleri arasında psikolojik sermayenin köprü görevi üstlenmesinin beklenen bir sonuç olduğunu söylenilebilir. Sonuç olarak, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerini geliştirmelerinin yanı sıra, güçlü bir psikolojik

sermayeye sahip olmaları da iş yaşamında öznel iyi oluşu (işe bağlılık) deneyimlemelerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Etkili Psikolojik Danışman Nitelikleri ve İş Yaşam Kalitesi: Mesleki Tatmin, Eş Duyum Yorgunluğu ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolüne Dair Tartışma

Araştırmada etkili psikolojik danışman nitelikleri ve iş yaşam kalitesinin boyutlarını oluşturan mesleki tatmin, eş duyum yorgunluğu ve tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin incelenebilecek ilk doğrudan etki, etkili psikolojik danışman niteliklerinin psikolojik sermaye üzerindeki etkisidir. Bir önceki başlıkta ayrıntılı bir şekilde tartışılmış olan bu etkiden yola çıkılarak; psikolojik danışmanların, danışanlarının psikolojik sermayelerini güçlendirebilmelerine katkı sağlayan nitelikte bilgi ve beceriye sahip olmaları, süreçte hem etkin birer model olmalarına (Egan, 2011) hem de yardım sürecini etkili bir şekilde tamamlayarak danışanlarıyla birlikte gelişme göstermelerine katkı sağlamaktadır. Bu katkılar, etkili psikolojik danışman niteliklerinin, psikolojik danışmanların psikolojik yapılarını ve psikolojik sermayelerini nasıl güçlendirdiğini de anlaşılır kılmaktadır (Hernández vd., 2007).

Araştırma kapsamında kurulan modellere ilişkin incelenebilecek başka bir doğrudan etki ise, etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisidir. Buna göre, etkili psikolojik danışman nitelikleri iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından mesleki tatmini pozitif; eşduyum yorgunluğu ve tükenmişliği ise negatif yönde anlamlı yordamaktadır. Daha açık bir ifadeyle, psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerine sahip olmaları, iş yaşamlarında mesleki tatmini deneyimlemelerini desteklemesinin yanı sıra, aynı zamanda eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik gibi negatif duygu ve durumları yaşamalarını da önleyici olabilmektedir. Alan yazında etkili danışmanlık nitelikleri ile iş yaşam kalitesi arasındaki ilişkinin doğrudan ele alındığı başka bir araştırmaya rastlanmamakla birlikte bu araştırmada elde edilen sonuçları dolaylı açıdan destekler nitelikte olan araştırmalar mevcut olduğu görülmektedir. Örneğin Ekşi ve diğerleri (2015) tarafından yürütülen bir araştırmada, psikolojik danışmanların dinleme becerileri ile iş doyumları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır. Özabacı ve diğerleri (2004) tarafından yapılan bir başka çalışmada, psikolojik danışmanların sahip oldukları ideal özelliklerin tükenmişlikle başa çıkma ve tükenmişlikten korunma açısından önemli olduğu vurgulanmaktadır. Benzer şekilde, Thompson ve diğerleri (2014) tarafından gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları ise, ruh sağlığı alanında çalışan bireylerin uygun başa çıkma stratejilerini kullanmaları, öz farkındalığa sahip olmaları ve iş yaşamında mesleki tatmini deneyimlemelerinin, eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik üzerinde negatif etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Psikolojik danışmanlar, iş yaşamlarında sürekli yardım veren bir rol üstlendikleri ve travmatik deneyimlere ikincil olarak maruz kaldıkları için tükenmişlik, eşduyum yorgunluğu gibi negatif durumlarla karşılaşma riski taşırken, aynı zamanda yine yardım veren taraf olmaları nedeniyle mesleki tatmini de deneyimleyebilmektedirler (Stamm, 2010). Diğer taraftan, etkili psikolojik danışmanlar stresle başa çıkabilme becerisine sahip, öz farkındalığı yüksek, psikolojik anlamda sağlıklı olan ve sağlığı korumaya yönelik eylemlerde bulunan, enerjik kişiler olarak değerlendirilmektedirler (Corey, 2008; Hackney ve Cormier, 2008; Sommers-Flanagan ve Sommers-Flanagan, 2015). Ayrıca etkili psikolojik danışmanlar, danışma süreci içerisinde etkin yardım sunabilmekte ve bu doğrultuda yaptıkları işten ilham alma, işte anlam bulma gibi pozitif durumları deneyimleyebilmektedirler (McLeod, 2009). Sonuç olarak, etkili psikolojik danışmanların sahip olduğu bu nitelikler, iş yaşamında tükenmişlik, eşduyum yorgunluğu gibi negatif durumların yaşanmasını önleyici bir etki sağlarken, aynı zamanda mesleki tatmin gibi pozitif yaşantıları da destekleyici bir rol oynayabilmektedir. Bu nitelikler, psikolojik danışmanın hem duygusal iyilik halini korumasına hem de mesleki tatmin yaşamasına sağladığı katkı ile psikolojik danışmanlık sürecinin etkinliğini artırarak karşılıklı pozitif bir döngü işlemesine olanak tanımaktadır. Psikolojik danışmanlar, kişisel ve mesleki anlamda tatmin ve denge sağladıkça, danışanlara daha etkili bir destek sunmakta ve bu durum, yardım sürecinin etkinliğini artırarak hem yardım alan hem de yardım sunan açısından duyulan tatmini pekiştirmekte ve uzun vadeli, sürdürülebilir bir gelişimi mümkün kılmaktadır.

Araştırma kapsamında ele alınabilecek bir diğer doğrudan etki, psikolojik sermayenin iş yaşam kalitesi üzerindeki etkisidir. Buna göre, psikolojik sermayenin psikolojik danışmanların iş yaşam kalitesini oluşturan öğelerden tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu üzerinde negatif; mesleki tatmin üzerinde ise pozitif etkisi bulunmaktadır. İlgili alan yazınında, psikolojik sermayenin, mesleki tatmini destekleyici (Çakmak ve Arabacı, 2017; Erkuş ve Fındıklı, 2013), eşduyum yorgunluğunu (Bao ve Taliaferro, 2015) ve tükenmişliği (Ocak ve Güler, 2017; Tösten vd., 2017) ise önleyici nitelik taşıdığını ortaya koyan araştırma sonuçları, bu çalışmada elde edilen bulguları destekler niteliktedir. İş yaşam kalitesi kavramı, bireylerin çalışma ortamında yalnızca fiziksel değil aynı zamanda bilişsel, sosyal ve psikolojik olarak da var olduklarını vurgulamaktadır (Coşkun vd., 2015). Bu noktada güçlü bir psikolojik sermayeye sahip olmak, çalışanların iş yaşam kalitelerini olumlu yönde etkileyebilmektedir. Nitekim, iş yaşam kalitesinin negatif boyutlarını oluşturan tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu; çalışanların çevresel ve kişisel kaynaklarının yetersiz kalması nedeniyle iş kaynaklı stresle başa çıkamamaları ve bunun sonucunda işi etkili bir şekilde yapmada yetersiz kalmalarına yol açan olumsuz durumlardır (Stamm, 2010). Psikolojik sermaye ise, bireylerin belirli bir performans ve başarıya ulaşabileceklerine dair olumlu düşünce ve inançlara sahip olmaları, bir hedefe ulaşmak için gerekli enerjiye sahip olmaları ve karşılaştıkları zorluklarla başa çıkabilme ve toparlanabilme güçleri ile ilgilidir (Luthans ve Youssef, 2004). Bu açıklamalar çerçevesinde, psikolojik sermayenin, çalışanların tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu gibi olumsuz durumlarla başa çıkmalarına yardımcı olan kişisel kaynaklar arasında yer aldığı ve bu sayede bu tür olumsuzluklara karşı koruyucu, mesleki tatmin gibi pozitif durumları deneyimlemelerinde ise destekleyici nitelikte bir rol oynadığı söylenebilir.

Son olarak, psikolojik sermayenin aracılık rolüne ilişkin sınanan hipotetik modellerin de desteklendiği ve etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşam kalitesinin tüm boyutları arasındaki ilişkide, psikolojik sermayenin aracılık etkilerinin anlamlı olduğu bulunmuştur. İlk olarak, etkili psikolojik danışman niteliklerinin iş yaşam kalitesinin alt boyutlarından mesleki tatmin üzerindeki etkisinde, psikolojik sermayenin kısmi aracılık rolünde olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre, psikolojik danışmanların mesleki tatmini deneyimlemelerinde hem kendilerini etkili kılacak niteliklere sahip olmalarının hem de psikolojik sermayelerine yatırım yapmalarının oldukça önemli olduğu söylenebilir. Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman niteliklerinin hem eşduyum yorgunluğu hem de tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkileri incelendiğinde ise elde edilen sonuçlar, psikolojik sermayenin her iki durumda da tam aracılık rolü üstelendiğini göstermektedir. Bu sonuçlar psikolojik danışmanların iş yaşamlarında tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğundan kaçınabilmek adına psikolojik sermayelerine yatırım yapmalarının, yani umut, iyimserlik, öz yeterlilik ve esnekliklerini artırmalarının oldukça önemli olduğunu ortaya koymaktadır. İş yaşam kalitesinin negatif boyutlarını oluşturan eşduyum yorgunluğu ve tükenmişliğin her ikisinde, temelde işin etkili bir şekilde yapılamaması ile sonuçlanan ve kişilerin işin talepleri veya iş stresi ile başa çıkamamalarından kaynaklanan olumsuz durumlardır. Psikolojik danışmanlar için bu olumsuz durumların önlenmesinde, etkili psikolojik danışman niteliklerinin büyük bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda yapılan bazı araştırmalar, çalışanların profesyonellik algısı (Jang vd., 2016), yardım etme algısı ve yeteneği (Mohammadi vd., 2017), öz farkındalık (Killian, 2008) gibi birtakım niteliklerin eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik yaşamlarında önleyici olduğunu ortaya koymaktadır ve bu nitelikler, etkili psikolojik danışmanların da sahip olması gereken özellikleri kapsamaktadır. Dolayısıyla, enerjik, ruhsal açıdan sağlıklı ve yüksek öz farkındalığa sahip olması beklenen etkili psikolojik danışmanların, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğunu daha az deneyimlemeleri beklenen bir sonuçtur. İş yaşam kalitesinin alt boyutlarından bir diğeri olan mesleki tatmin ise, psikolojik danışmanlar için işlerini iyi yapmanın ve yardım sunan taraf olmanın sağladığı doyum ve haz ile ilgili, işe dair olumlu bir durumu yansıtmaktadır (Stamm, 2010). Bu bağlamda, işlerini en iyi şekilde yerine getirmek üzere gerekli donanıma sahip olan etkili psikolojik danışmanların, iş yaşamlarında mesleki tatmini deneyimlemeleri de beklenen bir sonuçtur. Benzer şekilde etkili psikolojik danışman niteliklerinin, psikolojik danışmanların psikolojik sermayelerini güçlendiren bir kaynak oluşturabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla, yüksek psikolojik sermayeye sahip psikolojik danışmanların, hem iş yaşamlarında karşılaştıkları stres, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu ile başa

çıkmaları (Bao ve Taliaferro, 2015; Javaheri, 2017) hem de mesleki tatmini deneyimlemeleri (Bozgeyikli, 2012; Radeka ve Hicks, 2018) de beklenen bir durumdur. Sonuç olarak, psikolojik danışmanların, iş yaşam kalitelerini olumsuz etkileyen eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik gibi negatif durumlardan korunabilmeleri ve iş yaşamında mesleki tatmini daha fazla deneyimleyebilmeleri için, sadece işlerinde daha etkili ve verimli olabilmek adına kendilerine yatırım yapmaları değil, aynı zamanda öz yeterlilik, umut, iyimserlik ve esneklik gibi psikolojik sermayelerini güçlendirmeye yönelik çalışmalar yapmalarının da önem arz ettiği açıktır. Bu tür yatırımların, psikolojik danışmanların kişisel ve profesyonel gelişimlerini destekleyici olduğu kadar iş yaşamlarında daha sağlıklı ve dengeli bir performans sergilemelerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Sonuç, Sınırlılıklar ve Öneriler

Bu araştırmada, psikolojik danışmanların iş yaşamındaki öznel iyi oluşları (işe bağlılık) ve iş yaşam kaliteleri üzerinde, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile psikolojik sermayenin etkileri incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, hem etkili psikolojik danışman nitelikleri hem de psikolojik sermaye, psikolojik danışmanların iş yaşamında öznel iyi oluşlarına (işe bağlılık) olumlu bir etki yapmakta ve mesleki tatmin yaşamalarını desteklemektedirken, tükenmişlik ile eşduyum yorgunluğu yaşamalarını önleyici bir rol oynamaktadır. Ayrıca, etkili psikolojik danışman nitelikleri ile iş yaşam deneyimleri (işe bağlılık, mesleki tatmin, tükenmişlik ve eşduyum yorgunluğu) arasındaki tüm ilişkilerde, psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır. Psikolojik sermaye, etkili psikolojik danışman niteliklerinin eşduyum yorgunluğu ve tükenmişlik üzerindeki etkisini belirleyici bir rol oynarken, iş yaşamında öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve mesleki tatmin üzerindeki etkisini ise güçlendirici bir işlev üstlenmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların yanısıra, bu çalışmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, araştırmada kullanılan tüm verilerin nicel ölçekler aracılığı ile toplanmış olmasıdır. Etkili psikolojik danışman nitelikleri ve psikolojik sermaye, geliştirilebilir özellikler olup, psikolojik danışmanların iş yaşamlarındaki olumlu deneyimlere ve işlerine olan bağlılıklarına etki eden bir rol oynamaktadır. Bu bağlamda, yalnızca nicel değil nitel araştırmalarla da benzer incelenmelerin yapılması, bu kavramların etkilerinin daha derinlemesine anlaşılabilmesi açısından önem taşımaktadır. Nitekim, son yıllarda ruh sağlığı çalışanlarının çalışma koşullarıyla ilgili karşılaştıkları örgütsel sorunlar ve bu sorunların iyi oluşlarına etkilerini ele alan niteliksel araştırmaların, yardım sunan profesyonellerin iş yaşam kalitelerini ve iyi oluşlarını artırmaya yönelik önemli yanıtlar sağlayabileceğine vurgu yapılmaktadır (Mamacı, 2021). Bu bağlamda, psikolojik danışmanların etkili danışman niteliklerini nasıl geliştirdiklerine, geliştirebileceklerine ve bu niteliklerin yaşadıkları zorlukları aşmalarındaki etkilerine ilişkin görüşlerin ele alınacağı nitel araştırmaların, hem sahada yaşanan aksaklıkların giderilmesi, hem de hizmet alanlarındaki kalitenin artırılması açısından da önemli katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Araştırmanın bir diğer sınırlılığı, psikolojik danışmanların iş yaşamındaki öznel iyi oluş (işe bağlılık) ve iş yaşam kalitelerinin, yalnızca kişisel güç kaynakları çerçevesinde ele alınarak psikolojik sermaye özelinde incelenmiş olmasıdır. Bu nedenle gelecek araştırmalarda, psikolojik danışmanların iş yaşamındaki öznel iyi oluşları (işe bağlılık) ve iş yaşam kaliteleri üzerinde, farklı kişisel kaynakların yanı sıra çalışma ortamının özellikleri, örgüt yapısı ve iklimi, çevresel koşullar gibi dışsal kaynakların da incelenmesi önerilmektedir. Böylelikle, içsel ve dışsal güç kaynaklarının iş yaşamındaki yansımaları bütünsel olarak daha kapsamlı bir şekilde değerlendirilebilir. Nitekim, ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamındaki eş duyum yorgunluğu, tükenmişlik ve iyi oluş gibi olumlu ve olumsuz deneyimleri, çalışanların başa çıkma stratejileri, bilinçli farkındalıkları, öz bakımları ve mental sağlıkları gibi birçok kişisel kaynaktan etkilenmektedir (Koller ve Hicks, 2016; Sharifian, 2019; Thompson vd., 2014). Ayrıca, güvenli çalışma koşulları, yeterli ücret, kurumsal değerler ile ailevi ve sosyal değerlerin uyumu, iş yükü, vaka yükü, liderlik türleri, adalet ve değerler gibi organizasyonel faktörler de iş yaşamındaki olumlu ve olumsuz deneyimlerin şekillenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Green vd., 2014; Zengin ve Bayram, 2023). Bu nedenle, içsel ve dışsal güç kaynaklarını çok yönlü ele alan karşılaştırmalı araştırmaların yapılması, ruh sağlığı çalışanlarının iş yaşamındaki olumlu (öznel iyi oluş, mesleki

tatmin vb.) ve olumsuz deneyimlerini (tükenmişlik, eşduyum yorgunluğu vb.) öngörmede değerli katkılar sunabilir. Bu tür çalışmalarla elde edilecek bulguların, ruh sağlığı alanında hem bireysel hem de organizasyonel düzeyde güçlendirici stratejilerin geliştirilmesine, çalışanların iyi oluşunun artırılmasına, hizmet kalitesinin yükseltilmesine ve tükenmişliğin azaltılmasına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca, bu çalışmanın sonuçları Türkiye örneklemini sınırlıdır. Türkiye ve diğer ülkelerde psikolojik danışmanların aldıkları eğitimler, çalışma koşulları, çalışma saatleri ve süpervizyon süreçlerindeki farklılıklar dikkate alındığında (Aladağ ve Kemer, 2016; Falender vd., 2021; Meydan, 2014), kültürler arası karşılaştırma çalışmalarının yapılmasının, sonuçların genellenebilirliği açısından alanyazına önemli katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma kapsamında ele alınabilecek bir diğer sınırlılık, araştırmanın yalnızca psikolojik danışmanlar üzerinde yürütülmüş olmasıdır. Ruh sağlığı alanında çalışan profesyonellerin iş yaşam deneyimlerini etkileyebilecek ortak mesleki yeterlilikler (psikoloji biliminin temel kavramlarına hakim olmak, psikoloji biliminin temel kuram, ilke ve teknikleri hakkında bilgi sahibi olmak, hakim olunan kavram, kuram, ilke ve teknikleri bireyle ve grupla danışma uygulamalarına entegre edebilmek vb.) (Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2017; Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2022; Türkiye Yeterlilikler Veri Tabanı, 2025a, 2025b); ortak etik değerler (gizlilik, dürüstlük vb.) (ACA, 2014; American Psychological Association [APA], 2017; American Mental Health Counselors Association [AMHCA], 2020) ve ortak riskler (ikincil travmatizasyon vb.) (Zara ve İçöz, 2015) de dikkate alındığında, araştırma sonuçlarının yalnızca psikolojik danışmanlar için değil aynı zamanda diğer ruh sağlığı çalışanları için de önemli olduğu düşünülmektedir. Bu nedenle ruh sağlığı alanında çalışan farklı meslek uzmanları (psikiyatristler, psikoterapistler, psikologlar, klinik psikologlar ve psikolojik danışmanlar vb.) ile karşılaştırmalı çalışmaların yapılmasının, ruh sağlığı hizmetlerinde hem yardım sunanlar hem de yardım alanlar için katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırmada elde edilen sonuçların ve yukarıda önerilen araştırmaların; ruh sağlığı çalışanları, psikolojik danışmanlar, psikolojik danışman adayları, psikolojik danışman eğitimcileri, hizmet sundukları kişiler (öğrenciler, danışanlar, aileler vb.), yöneticiler ve kurumlar için önem arz ettiği düşünülmektedir. Günümüzde psikolojik danışmanlar Milli Eğitim Bakanlığına bağlı eğitim kurumları ve rehabilitasyon merkezleri, kamu ve özel kurumlar, psikolojik danışma merkezleri, sivil toplum kuruluşları gibi farklı alanlarda hizmet vermektedir. Bu nedenle, psikolojik danışmanların işe bağlılıkları, mesleki tatminleri ve psikolojik sermayeleri, yaptıkları işin kalitesini artırarak, farklı kurumlardan hizmet alan danışanların da daha etkili bir destek almasına katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde, etkili psikolojik danışman nitelikleri de, danışanların hizmetlerden daha fazla verim almalarına ve psikolojik danışma sürecinin etkili bir biçimde yürütülmesine yardımcı olmaktadır. Psikolojik danışmanların sağladıkları hizmetin çeşitliliği ve eğitimlerinin gereklilikleri gibi daha önce detaylı olarak açıklanan unsurlar ve bu araştırmada elde edilen sonuçlar bir bütün olarak ele alındığında, psikolojik danışmanların mesleki ve psikolojik açıdan kendilerine yatırım yapmalarının kaçınılmaz bir gereklilik olduğu söylenebilir. Bu noktada hem etkili psikolojik danışman niteliklerini hem de psikolojik sermayelerini artıracak hizmet içi eğitimlere katılmaları önerilebilir. Bu eğitimlerin yöneticiler boyutunda desteklenmesi ve hizmet içi eğitim programlarının bu bağlamda planlanmasının da bu yatırımı desteleyeceği düşünülmektedir. Son olarak, Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik lisans programlarında, süpervizyon desteği ile gerçek danışanlara psikolojik danışma hizmeti sunmaya yönelik hali hazırda var olan teorik ve uygulamalı derslerin (örneğin, Psikolojik Danışma İlke Teknikleri, Psikolojik Danışma Becerileri, Bireyle Psikolojik Danışma Uygulaması, Grupla Psikolojik Danışma Uygulaması vb.) yanı sıra, öz yeterlik, umut, iyimserlik, esneklik gibi psikolojik sermayeyi artırmaya yönelik derslerin de (örneğin Pozitif Psikoloji, Örgüt Psikolojisi ve Okullarda Pozitif Psikoloji Uygulamaları vb.) lisans programlarına entegre edilmesi ve yaygınlaştırılması önerilmektedir.

Kaynakça

- Ackerman, S. J., & Hilsenroth, M. J. (2003). A review of therapist characteristics and techniques positively impacting the therapeutic alliance. *Clinical Psychology Review*, 23(1), 1-33. doi:10.1016/s0272-7358(02)00146-0
- Akbulut, Y. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS uygulamaları: Sık kullanılan istatistiksel analizler ve açıklamalı SPSS çözümleri*. İdeal Kültür ve Yayıncılık.
- Akçay, V. H. (2011). *Pozitif psikolojik sermayenin kişisel değerler bakımından iş tatminine etkisi ve bir araştırma* (Thesis No. 303686) [Doctoral dissertation, İstanbul University]. Council of Higher Education National Thesis Center.
- Aladağ, M., & Kemer, G. (2016). Clinical supervision: An emerging counseling specialty in Turkey. *The Clinical Supervisor*, 35(2), 175-191. <https://doi.org/10.1080/07325223.2016.1223775>
- Alessandri, G., Consiglio, C., Luthans, F., & Borgogni, L. (2018). Testing a dynamic model of the impact of psychological capital on work engagement and job performance. *Career Development International*, 23(1), 33-47. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2016-0210>
- American Counseling Association. (2014). *ACA code of ethics*. https://www.counseling.org/docs/default-source/default-document-library/ethics/2014-aca-code-of-ethics.pdf?sfvrsn=55ab73d0_1
- American Mental Health Counselors Association. (2020). *AMHCA code of ethics*. <https://www.amhca.org/viewdocument/2020-amhca-code-of-ethics?CommunityKey=88ff9fb7-8724-4717-8a7c-4cf1cd0305e9>
- American Psychological Association. (2017). *Ethical principles of psychologists and code of conduct*. <https://www.apa.org/ethics/code/ethics-code-2017.pdf>
- Aniyatussaidah, A., & Herdi, H. (2023). The relationship between of psychological capital and school counsellors burnout: A systematic literature review. *Jurnal Paedagogy*, 10(2), 487-493. <https://doi.org/10.33394/jp.v10i2.6905>
- Arslan, N. (2018). Psikolojik danışmanlarda tükenmişlik: Nitel araştırma örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 8(15), 1005-1021. <https://doi.org/10.26466/opus.419320>
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). Work engagement: Current trends. *Career Development International*, 23(1), 4-11. <https://doi.org/10.1108/CDI-11-2017-0207>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13(3), 209-223. <https://doi.org/10.1108/13620430810870476>
- Bakker, A. B., & Oerlemans, W. (2011). Subjective well-being in organizations. In G. M. Spreitzer & K. S. Cameron (Eds.), *The Oxford handbook of positive organizational scholarship* (pp. 178-189). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199734610.013.0014>
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231-274.
- Bandura, A. (2010). Self-efficacy. In I. B. Weiner & W. E. Craighead (Eds.), *The Corsini encyclopedia of psychology* (pp. 1-3). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9780470479216.corpsy0836>
- Bao, S., & Taliaferro, D. (2015). Compassion fatigue and psychological capital in nurses working in acute care settings. *International Journal for Human Caring*, 19(2), 35-40. <https://doi.org/10.20467/1091-5710.19.2.35>
- Ben-Zur, H., & Michael, K. (2007). Burnout, social support, and coping at work among social workers, psychologists, and nurses. *Social Work in Health Care*, 45(4), 63-82. https://doi.org/10.1300/J010v45n04_04

- Bıyık, Y., & Aydoğan, E. (2017, September). *Psikolojik sermayenin iş yaşamı kalitesine etkisi: Banka çalışanlarına yönelik bir araştırma*. Paper presented at the 15. Türk Dünyası Sosyal Bilimler Kongresi, Gagavuzya.
- Bolelli, M. (2020). Psikolojik sermayenin öznel iyi oluş üzerindeki etkileri: Türkiye’de bir araştırma. *International Journal of Management and Administration*, 4(8), 245-259. <https://doi.org/10.29064/ijma.763064>
- Boscarino, J. A., Adams, R. E., & Figley, C. R. (2010). Secondary trauma issues for psychiatrists. *The Psychiatric Times*, 27(11), 24-26.
- Bozgeyikli, H. (2012). Self efficacy as a predictor of compassion satisfaction, burnout, compassion fatigue: A study on psychological counselors. *African Journal of Business Management*, 6(2), 646-651. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.2167>
- Buyruk-Genç, A., & Yüksel-Şahin, F. (2020). Examining cognitive flexibility of counselors according to the effective counselor characteristics, counselor self efficacy and some variables. *Cukurova University Faculty of Education Journal*, 49(2), 794-825.
- Capella, M. E., & Andrew, J. D. (2004). The relationship between counselor job satisfaction and consumer satisfaction in vocational rehabilitation. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 47(4), 205-214. <https://doi.org/10.1177/00343552040470040201>
- Carkhuff, R. R. (2014). 21. yüzyılda yardım etme sanatı (R. Karaca & E. İkiz, Trans.). Nobel.
- Caza, B. B., & Caza, A. (2008). Positive organizational scholarship: A critical theory perspective. *Journal of Management Inquiry*, 17(1), 21-33. <https://doi.org/10.1177/1056492607305907>
- Corey, G. (2008). *Psikolojik danışma, psikoterapi kuram ve uygulamaları* (T. Ergene, Trans.). Mentis.
- Cormier, W. H., & Cormier, L. S. (1991). *Interviewing strategies for helpers* (3rd ed.). Brooks/aCole Publishing Company.
- Coşkun, S., Şarlak, K., & Taştan, H. (2015). Psikiyatri hemşirelerinde öğrenilmiş güçlülük ve iş yaşamı kalitesi: Karşılaştırmalı bir çalışma. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 84-101.
- Çakmak, S. M., & Arabacı, B. İ. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909. <https://doi.org/10.17755/esosder.282130>
- Çankır, B., & Arıkan, S. (2019). Examining work engagement and job satisfaction variables in their relations with job performance and intention to quit. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(2), 1133-1150. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.661>
- Çapri, B., & Demiröz, Z. (2016). Duygusal zekâ düzeyi ve psikolojik danışma öz-yeterlik inançları arasındaki ilişkide etkili psikolojik danışman niteliklerinin aracı rolü. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1037-1048. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.282399>
- Demir, Ö. O. (2021). *Seçim teorisi temelli uygulamalarla psikolojik danışman adaylarının akademik motivasyon ve öznel iyi oluşlarının geliştirilmesi: Bir eylem araştırması* (Thesis No. 690836) [Doctoral dissertation, Hasan Kalyoncu University]. Council of Higher Education National Thesis Center.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E. (2006). Guidelines for national indicators of subjective well-being and ill-being. *Journal of Happiness Studies*, 7(4), 397-404. <https://doi.org/10.1007/s10902-006-9000-y>
- Diener, E., & Ryan, K. (2009). Subjective well-being: A general overview. *South African Journal of Psychology*, 39(4), 391-406. <https://doi.org/10.1177/008124630903900402>
- Dikmen, Y., & Aydın, Y. (2016). Hemşirelerde merhamet yorgunluğu: Ne? Nasıl? Ne yapmalı?. *Journal of Human Rhythm*, 2(1), 13-21.
- Doğan, T., & Sapmaz, F. (2012). Kişiler arası ilişki tarzları ve öznel iyi oluş. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(3), 585-602.

- Egan, G. (2011). *Psikolojik danışma becerileri* (Ö. Yüksel, Trans.). Kaknüs.
- 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. <https://doi.org/10.17240/aibuefd.2015.15.2-5000161314>
- Ekşi, H., Summermatter, A., & Kahraman, A. (2017). A study on guidance teacher's organizational commitment through path analysis with prediction intervals of professional quality of life and self-esteem. *Online Journal of Counseling & Education*, 6(2), 1-16.
- Emre, M. (2019). *Psikolojik danışmanların ve öğretmenlerin iyi oluşlarının, iş yerindeki stres kaynaklarına, çalışma yaşamı kalitelerine ve yaşam stillerine göre yordanması* (Thesis No. 581973) [Master's thesis, Yıldız Teknik University]. Council of Higher Education National Thesis Center.
- Emül, B., & Öz Soysal, F. S. (2021). Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma becerileri ve özyeterliklerine ilişkin görüşleri. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 12(2), 500-514. <https://doi.org/10.51460/baebd.934119>
- Ergin, C. (1992). *Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin uyarlanması*. Paper presented at the VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Ankara.
- Erkuş, A., & Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Eryılmaz, A., & Bek, H. (2019). Danışanların beklentilerine göre etkili psikolojik danışmanların 15 özelliği. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*, 9(1), 273-294. <http://doi.org/10.23863/kalem.2018.106>
- Eryılmaz, A., & Doğan, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi*, 15(1), 49-55.
- Falender, C., Goodyear, R., Duan, C., Al-Darmaki, F., Bang, K., Çiftçi, A., Ruiz González, V., del Pilar Grazioso, M., Humeidan, M., Jia, X., Kağnıcı, D. Y., & Partridge, S. (2021). Lens on international clinical supervision: Lessons learned from a cross-national comparison of supervision. *Journal of Contemporary Psychotherapy: On the Cutting Edge of Modern Developments in Psychotherapy*, 51(3), 181-189. <https://doi.org/10.1007/s10879-021-09497-5>
- Farber, B. A., & Heifetz, L. J. (1981). The satisfactions and stresses of psychotherapeutic work: A factor analytic study. *Professional Psychology*, 12(5), 621-630. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.12.5.621>
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat traumatized* (C. R. Figley, Ed.). Routledge.
- 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>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Green, A. E., Albanese, B. J., Shapiro, N. M., & Aarons, G. A. (2014). The roles of individual and organizational factors in burnout among community-based mental health service providers. *Psychological Services*, 11(1), 41-49. <https://doi.org/10.1037/a0035299>
- Gülbahar, B. (2017). The relationship between work engagement and organizational trust: A study of elementary school teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149-159. <https://doi.org/10.11114/jets.v5i2.2052>
- Hackney, H., & Cormier, S. (2008). *Psikolojik danışma ilke ve teknikleri: Psikolojik yardım süreci el kitabı* (T. Ergene ve S. Aydemir-Sevim, Trans.). Mentis.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

- Halinski, K. H. (2009). *Predicting beginning master's level counselor effectiveness from personal characteristics and admissions data: An exploratory study* [Doctoral dissertation, University of North Texas]. UNT Digital Library. <https://digital.library.unt.edu/ark:/67531/metadc11038/citation/#top>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hernández, P., Gangsei, D., & Engstrom, D. (2007). Vicarious resilience: A new concept in work with those who survive trauma. *Family Process*, 46(2), 229-241. <https://doi.org/10.1111/j.1545-5300.2007.00206.x>
- Hiçdurmaz, D., & Arı İnci, F. (2015). Eşduyumu yorgunluğu: Tanımı, nedenleri ve önlenmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 7(3), 295-303.
- Hou, J. M. (2015). *Characteristics of highly resilient therapists* [Doctoral dissertation, University of Minnesota]. University Digital Conservancy. <https://hdl.handle.net/11299/175469>
- İkiz, E., & Totan, T. (2014). Etkili psikolojik danışman niteliklerinin değerlendirilmesine ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 5(42), 269-279.
- Jackson, M., & Thompson, C. L. (1971). Effective counselor: Characteristics and attitudes. *Journal of Counseling Psychology*, 18(3), 249-254. <https://doi.org/10.1037/h0030862>
- Jang, I., Kim, Y., & Kim, K. (2016). Professionalism and professional quality of life for oncology nurses. *Journal of Clinical Nursing*, 25(19-20), 2835-2845. <https://doi.org/10.1111/jocn.13330>
- Javaheri, A. (2017). *Psychological capital: An internal resource for counseling students coping with academic and clinical stress* [Doctoral dissertation, The College of William & Mary]. William & Mary Digital Library. <https://scholarworks.wm.edu/etd/1499450019/>
- Jennings, L., & Skovholt, T. M. (1999). The cognitive, emotional, and relational characteristics of master therapists. *Journal of Counseling Psychology*, 46(1), 3-11. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.46.1.3>
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(8), 1117-1134. <https://doi.org/10.1108/lodj-01-2015-0005>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724. <https://doi.org/10.2307/256287>
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (5th ed). Asil Yayın Dağıtım.
- Kalay Usta, T., & Deniz, M. E. (2019). Psikolojik danışmanların ruh sağlığı sürekliliğinin yordanması: Etkili psikolojik danışman nitelikleri ve kariyer uyumluluğunun rolü. *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi*, 2(2), 215-237.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel.
- Karatepe, O. M., & Karadas, G. (2015). Do psychological capital and work engagement foster frontline employees' satisfaction? A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27(6), 1254-1278. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-01-2014-0028>
- Kerr, A. W., Hall, H. K., & Kozub, S. A. (2002). *Doing statistics with SPSS*. Sage
- Killian, K. D. (2008). Helping till it hurts? A multimethod study of compassion fatigue, burnout, and self-care in clinicians working with trauma survivors. *Traumatology*, 14(2), 32-44. <https://doi.org/10.1177/1534765608319083>
- Koller, S. L., & Hicks, R. E. (2016). Psychological capital qualities and psychological well-being in Australian mental health professionals. *International Journal of Psychological Studies*, 8(2), 41-53. <https://doi.org/10.5539/ijps.v8n2p41>
- Korkut-Owen, F., Tuzgöl-Dost, M., & Bugay-Sökmez, A. (2018). Psikolojik danışman eğitiminde mesleğe ilişkin (profesyonel) kişisel eğilimi değerlendirme: Ölçek geliştirme çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 8(49), 173-191.

- Larsen, D., & Stamm, B. H. (2008). Professional quality of life and trauma therapists. In S. Joseph & P. A. Linley (Eds.), *Trauma, recovery, and growth: Positive psychological perspectives on posttraumatic stress* (pp. 275-293). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118269718.ch14>
- Laverdière, O., Kealy, D., Ogrodniczuk, J. S., Chamberland, S., & Descôteaux, J. (2019). Psychotherapists' professional quality of life. *Traumatology*, 25(3), 208-215. <https://doi.org/10.1037/trm0000177>
- Lawson, G., & Myers, J. E. (2011). Wellness, professional quality of life, and career-sustaining behaviors: What keeps us well?. *Journal of Counseling & Development*, 89(2), 163-171. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6678.2011.tb00074.x>
- Linley, P. A., & Joseph, S. (2007). Therapy work and therapists' positive and negative well-being. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(3), 385-403. <https://doi.org/10.1521/jscp.2007.26.3.385>
- Luthans, F. (2002). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706. <https://doi.org/10.1002/job.165>
- Luthans, F., & Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.01.003>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2003.11.007>
- Luthans, F., Youssef-Morgan, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Maddux, J. E., & Kleiman, E. M. (2016). Self-efficacy: A foundational concept for positive clinical psychology. In A. M. Wood & J. Johnson (Eds.), *The wiley handbook of positive clinical psychology* (pp. 89-101). Wiley-Blackwell.
- Mamacı, M. (2021). Ruh sağlığı çalışanlarının çeşitli değişkenler açısından karşılaştırması: Duygusal emek, psikolojik sermaye ve iyi oluş. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(35), 2030-2051. <https://doi.org/10.26466/opus.801638>
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X)
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In G. Fink (Ed.), *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior: Handbook of stress* (pp. 351-359). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- McLeod, J. (2009). *An introduction to counseling*. McGraw-Hill Education.
- Mesleki Yeterlilik Kurumu. (2017). *The national occupational standard for psychological counselors*. https://portal.myk.gov.tr/index.php?option=com_meslek_std_taslak&view=taslak_listesi_yeni&msd=2&Itemid=432
- Meydan, B. (2014). Psikolojik danışman adaylarına psikolojik danışma becerilerinin kazandırılması: Karşılaştırmalı bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(3), 110-123
- Mohammadi, M., Peyrovi, H., & Mahmoodi, M. (2017). The relationship between professional quality of life and caring ability in critical care nurses. *Dimensions of Critical Care Nursing*, 36(5), 273-277. <https://doi.org/10.1097/dcc.0000000000000263>
- Morse, G., Salyers, M. P., Rollin's, A. L., Monroe DeVita, M., & Pfahler, C. (2012). Burnout in mental health services: A review of the problem and its remediation. *Administration and Policy in Mental Health*, 39(2), 341-352. <https://doi.org/10.1007/s10488-011-0352-1>
- Mullen, P. R., & Gutierrez, D. (2016). Burnout, stress and direct student services among school counselors. *The Professional Counselor*, 6(4), 344-359. <https://doi.org/10.15241/pm.6.4.344>

- Mullen, P. R., Blount, A. J., Lambie, G. W., & Chae, N. (2017). School counselors' perceived stress, burnout, and job satisfaction. *Professional School Counseling, 21*(1), 1-10. <https://doi.org/10.1177/2156759x18782468>
- Ocak, M., & Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, (49)*, 117-134. <https://doi.org/10.18070/erciyesiibd.323907>
- Odacı, H., Topal, N., & Özer, Ş. (2021). Okul danışmanlarının psikolojik iyi oluşları üzerinde psikolojik sermaye ve başa çıkma tarzlarının rolü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi, (52)*, 536-556. <https://doi.org/10.53444/deubefd.935695>
- Oğuzhan, T., Beğenirbaş, M., & Topcu, M. K. (2017). İş tatmininin belirleyicileri olarak psikolojik sermaye ve duygusal emek: Banka çalışanları üzerine bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal, 5*(2), 330-344. <https://doi.org/10.15295/bmij.v5i2.116>
- Olivier, A., & Rothmann, S. (2007). Antecedents of work engagement in a multinational company. *SA Journal of Industrial Psychology, 33*(3), 49-56. <https://doi.org/10.4102/sajip.v33i3.396>
- Orhaner, E., & Mutlu, S. (2018). Sağlık personelinin iş tatmininin motivasyon üzerine etkisi. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 4*(1), 74-93.
- Özabacı, N., İşmen, E., & Yıldız, A. S. (2004). Psikolojik danışmanların ideal özellikleri ile yılgınlık düzeylerinin karşılaştırması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 37*(37), 8-25.
- Özdamar, K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi II*. Kaan Kitabevi
- Özdamar, S., & Özeke Kocabaş, E. (2023). Counselors' psychological counseling skills and attitudes towards providing counseling help on professional satisfaction. *TAY Journal, 7*(4), 738-765. <https://doi.org/10.4102/sajip.v33i3.396>
- Özer, E., & Deniz, M. E. (2014). An investigation of university students' resilience level on the view of trait emotional EQ. *Elementary Education Online, 13*(4), 1240-1248.
- Pamukçu, B., & Demir, A. (2013). Psikolojik Danışma Öz-Yeterlik Ölçeği Türkçe Formu'nun geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 4*(40), 212-221.
- Patel, R. (2018). *Compassion fatigue among mental healthcare providers and the impact on overall wellbeing* [Doctoral dissertation, University of San Francisco]. <https://repository.usfca.edu/diss/456/>
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods, 40*(3), 879-891. <https://doi.org/10.3758/BRM.40.3.879>
- Radeka, M., & Hicks, R. (2018). Vicarious exposure to trauma in australian migration agents: the role of empathy and psychological capital in compassion satisfaction. *GSTF Journal of Psychology (JPsych), 4*(1), 1-7. https://doi.org/10.5176/2345-7929_4.1.105
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement, 66*(4), 701-716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies, 3*, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Sharifian, B. (2019). *Examining the relationship between self-care and professional quality of life in counseling and clinical psychology trainees* [Master's thesis, University of Texas]. Scholar Works at UT Tyler. https://scholarworks.uttyler.edu/psychology_grad/7/
- Shimazu, A., & Schaufeli, W. B. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *BioScience Trends, 2*(1), 2.

- Silveira, F. S., & Boyer, W. (2015). Vicarious resilience in counselors of child and youth victims of interpersonal trauma. *Qualitative Health Research*, 25(4), 513-526. <https://doi.org/10.1177/1049732314552284>
- Simons, J. C., & Buitendach, J. H. (2013). Psychological capital, work engagement and organisational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2), 1-12. <https://doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1071>
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2010). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Siu, O. L. (2013). Psychological capital, work well-being, and work-life balance among chinese employees. *Journal of Personnel Psychology*, 12(4), 170-181. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000092>
- Skovholt, T. M. (2012). The counselor's resilient self. *Turkish Psychological Counseling & Guidance Journal*, 4(38), 137-146.
- Snyder, C. R., Irving, L., & Anderson, J. R. (1991). Hope and health: Measuring the will and the ways. In C. R. Snyder & D. R. Forsyth (Eds.), *Handbook of social and clinical psychology: The health perspective* (pp. 285-305). Pergamon Press.
- Sommers-Flanagan, J., & Sommers-Flanagan, R. (2015). *Klinik görüşme: Psikolojik değerlendirme esasları* (G. Akbaş & L. Korkmaz, Trans.). İthaki.
- Stamm, B. H. (2005). *The ProQOL manual: The professional quality of life scale: Compassion satisfaction, burnout and compassion fatigue/secondary trauma scales*. <http://www.compassionfatigue.org/pages/ProQOLManualOct05.pdf>
- Stamm, B. H. (2010). *The Concise ProQOL manual*. <https://proqol.org/proqol-manual>
- Şahin, N. H., & Durak, A. (1994). Kısa semptom envanteri: Türk gençleri için uyarlanması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 9(31), 44-56.
- Şantaş, F., Işık, O., & Çilhoroz, Y. (2018). Hemşirelerin iş yaşam kalitesi, iş motivasyonu ve yaşam tatmini algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Journal of Management and Economics Research*, 16(1), 64-76. <https://doi.org/10.11611/yead.374958>
- Tanrıverdi, H., & Sarıhan, M. (2013). İşe bağlılığın tükenmişlik ve depresyon düzeyleri üzerindeki etkileri: Sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 1(2), 206-228. <https://doi.org/10.15295/bmij.v1.i2.34>
- Taytaş, M., & Tanhan, F. (2021). Psikolojik Danışman Yeterlik Algısı Ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Journal of Computer and Education Research*, 9(18), 1037-1058. <https://doi.org/10.18009/jcer.983718>
- Thomas, F. (1999). Competency-based relationship counseling: The necessity of goal setting and counselor flexibility in efficient and effective couples counseling. *Journal of Pastoral Care*, 53(1), 87-99. <https://doi.org/10.1177/002234099905300110>
- Thompson, I., Amatea, E., & Thompson, E. (2014). Personal and contextual predictors of mental health counselors' compassion fatigue and burnout. *Journal of Mental Health Counseling*, 36(1), 58-77. <https://doi.org/10.17744/mehc.36.1.p61m73373m4617r3>
- Tösten, R., Arslantaş, H. İ., & Şahin, G. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerinin tükenmişliğe etkisi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 726-744. <https://doi.org/10.23891/efdyyu.2017.28>
- Türkiye Yeterlilikler Veritabanı. (2025a). *Bachelor's degree in psychology*. https://portal.tyc.gov.tr/yeterlilikkarama?yeterlilikkodu=&yeterlilikadi=Psikoloji&router_yeterlilikler_path_tpublish=2&belgetipi=10&kurulus=0&tycseviye=6&tematikkodu=0

- Türkiye Yeterlilikler Veritabanı. (2025b). *Bachelor's degree in psychological counseling and guidance*. https://portal.tyc.gov.tr/yeterlilikkarama?yeterlilikkodu=&yeterlilikadi=Rehberlik+ve+Psikolojik+Dan%C4%B1%C5%9Fmanl%C4%B1k+Lisans+Diplomas%C4%B1&router_yeterlilikler_path_tpublis h=2&belgetipi=10&kurulus=0&tycseviye=6&tematikkodu=0
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği Psikolojik Danışma Rehberlik Eğitimi Programlarını Değerlendirme ve Akreditasyon Birimi. (2022). *Psikolojik danışma ve rehberlik lisans eğitimi ulusal standartları*. <https://pdr.org.tr/wp-content/uploads/2022/05/Turk-PDR-Dernegi-PDR-EPDAB-PDR-Lisans-Egitimi-Ulusal-Standartlari-Surum1.0-27.04.2022-1.docx>
- Uslu, M., & Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 509-519.
- Vaillant, G. E. (2003). Mental health. *American Journal of Psychiatry*, 160(8), 1373-1384. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.160.8.1373>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2010). Personal resources and work engagement in the face of change. In J. Houdmont & S. Leka (Eds), *Contemporary occupational health psychology: Global perspectives on research and practice* (pp. 124-150). Wiley-Blackwell. <https://doi.org/10.1002/9780470661550.ch7>
- Van Laar, D., Edwards J. A., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3), 325-333 <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Wampold, B. E. (2011). *Qualities and actions of effective therapists*. American Psychological Association Education Directorate. https://web.archive.org/web/20180721165421id_/http://www.apa.org/education/ce/effective-therapists.pdf
- Wardani, L. M. I., & Anwar, M. S. (2019). The role of quality of work life as mediator: Psychological capital and work engagement. *Humanities & Social Sciences Reviews*, 7(6), 447-463. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7670>
- Wicas, E. A., & Mahan, T. W. (1966). Characteristics of counselors rated effective by supervisors and peers. *Counselor Education and Supervision*, 6(1), 50-56. <https://doi.org/10.1002/j.1556-6978.1966.tb00448.x>
- Wiggins, J., & Weslander, D. (1979). Personality characteristics of counselors rated as effective or ineffective. *Journal of Vocational Behavior*, 15(2), 175-185. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(79\)90036-8](https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90036-8)
- Yalçın, İ. (2006). 21. yüzyılda psikolojik danışman. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 39(1), 117-133.
- Yates, T. M., Egeland, B., & Sroufe, A. (2003). Rethinking resilience. In S. S. Luthar (Ed.), *Resilience and vulnerability: Adaptation in the context of childhood adversity* (pp. 243-266). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511615788.012>
- Yayla, E., & İkiz, F. E. (2017). Psikolojik danışmanların etkili nitelikleri ile danışma özyeterlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 7(48), 31-44.
- Yeni, H., & Sezici, E. (2022). Pozitif psikolojik sermayenin iş stresi üzerindeki etkisinin belirlenmesi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(2), 2379-2397. <https://doi.org/10.29023/alanyaakademik.1059474>
- Yerin Güneri, O., Skovholt, T. M., Ünlü Kaynakçı, F. Z., & Aydın, G. (2017). Skovholt profesyonel sağlık ve öz bakım envanterinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Yıldız Journal of Educational Research*, 2(2), 1-18. <https://doi.org/10.51280/yjer.2017.012>

- Yeşil, A., Ergün, Ü., Amasyalı, C., Er, F., Olgun, N. N., & Aker, A. T. (2010). Çalışanlar için yaşam kalitesi ölçeği Türkçe uyarlaması geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 47(7), 111-117. <https://doi.org/10.4274/npa.5210>
- Yeşiltaş, A., Şahin, S., & Serezli, G. (2019). Çalışan mutluluğunun ve işe bağlılığın örgüt performansına etkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(30), 664-673. <https://doi.org/10.20875/makusobed.555411>
- Yıldırım Kurtuluş, H., & Yüksel Şahin, F. (2022). Psikolojik danışmanların etkili psikolojik danışman nitelikleri, mesleki kıvançları ve mesleki doyumlarının incelenmesi. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(72), 447-468.
- Yıldırım Kurtuluş, H., & Yüksel Şahin, F. (2023). Moderating role of effective counselor characteristics in the relationship between the behaviors of counselors' supervisors and their professional pride and job satisfaction. *Hacettepe University Journal of Education*, 38(3), 317-334. <https://doi.org/10.16986/HUJE.2023.489>
- Yılmaz, O., & Ergene, T. (2022). Etkili psikolojik danışmanların özellikleri. *Trakya Eğitim Dergisi*, 12(3), 1198-1217. <https://doi.org/10.24315/tred.912277>
- Zara, A., & İçöz, F. (2015). Türkiye'de ruh sağlığı alanında travma mağdurlarıyla çalışanlarda ikincil travmatik stres. *Klinik Psikiyatri*, 18(1), 15-23.
- Zengin, Y., & Bayram, N. (2023). İnsana yakışır işin öznel iyi oluş ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(1), 223-239. <https://doi.org/10.33399/biibfad.1234021>