

# **Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**

**Ömür Benal Bener**

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsüne Rehberlik ve  
Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans Tezi olarak  
sunulmuştur.

Doğu Akdeniz Üniversitesi  
Şubat 2018  
Gazimağusa, Kuzey Kıbrıs

Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü Onayı

---

Doç. Dr. Ali Hakan Ulusoy  
L.E.Ö.A Enstitüsü Müdür Vekili

Bu tezin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarım.

---

Doç. Dr. Canan Zeki  
Eğitim Bilimleri Bölüm Başkan Vekili

Bu tezi okuyup değerlendirdiğimi, tezin nitelik bakımından Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Yüksek Lisans derecesinin gerekleri doğrultusunda hazırlandığını onaylarız.

---

Doç. Dr. Yeliz Akıntuğ  
Tez Danışmanı

---

Değerlendirme Komitesi

1. Doç. Dr. Yeliz Akıntuğ

2. Yrd. Doç. Dr. Sertan Kağan

3. Yrd. Doç. Dr. Gözde Latifoğlu

## ÖZ

Okul ve kurumların belirli bir hedef doğrultusunda ilerlemesi ve nitelikli bireyler yetiştirebilmesi için Rehber öğretmenlerin önemi göz ardı edilemeyecek düzeydedir. Bu öğretmenlerin kaliteli işler sergileyebilmesi için mesleki doyumlarının yüksek olması beklenmektedir. Günümüze kadar yapılan araştırmalar incelendiğinde meslek doyum kavramının hak ettiği değeri bulduğu görülmektedir.

Bu araştırmada ise, Adıyaman ili genelinde 2017-2018 Öğretim yıllarında, resmi okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışan Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem yılı, okul türü, öğrenim durumu ve meslekten beklentileri gibi farklı değişkenler arasında anlamlı fark olup olmadığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin hangi değişkenlere göre düşük olduğunu, hangilerine göre anlamlı farklar olduğunu tespit edip, kaliteli Rehberlik hizmetleri için öneriler sunulmaktadır. Bu önerilerin, Rehber öğretmenlerin ve dolayısıyla tüm eğitim paydaşlarına katkıda bulunacağı hedeflenmektedir.

Araştırmanın örneklemini Adıyaman ili merkezi ve Gölbaşı, Besni, Tut, Sincik, Samsat, Kâhta, Gerger ve Çelikhân ilçelerindeki Devlet okulları ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde görev yapan 283 Rehber öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin 172'si erkek, 111'i ise kadındır. Öğretmenlerin kendilerine uygulanan formları içtenlikle ve gerekli hassasiyeti göstererek cevapladıkları düşünülmektedir. Araştırmada elde edilen veriler, araştırmacı tarafından hazırlanan "Kişisel Bilgi Formu" ve mesleki doyum düzeylerinin ölçülmesi için "Mesleki Doyum Ölçeği" uygulanarak elde edilmiştir. Elde edilen

verilerin analizi için, mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler bakımından karşılaştırılması amacıyla t-testi ve (ANOVA) analizleri kullanılmıştır.

Araştırmada Rehber öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem yılı ve öğrenim durumu değişkenleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Fakat, Rehber öğretmenlerin okul türü ve beklentiler değişkenleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Rehber Öğretmen, Öğretmen, İş Doyumu.

## **ABSTRACT**

The significance of counselling teachers cannot be ignored for schools and institutions willing to achieve specific goals and to be able to raise quality individuals. In order to show performance quality, counselling teachers are expected to have high occupational satisfaction. When previous studies are investigated it can be seen that occupational satisfaction concept is widely examined.

In this research, counselling teachers who have been working in public schools and Counselling Research Centers in 2017-2018 educational year in Adiyaman have been investigated in order to find meaningful differences between occupational satisfaction levels and variables such as sex, age, marital status, order of precedence, school type, education level and expectations from the job. In accordance with this purpose, this research aims to find information about which variables show lower occupational satisfaction and which variables show meaningful differences for counselling teachers and use this information to make suggestions on how to improve Counselling Services. It is hoped that these suggestions will serve both counselling teachers and education stakeholders as a whole.

The sampling of the research consists of 283 counselling teachers working in public schools and Counselling Research Centers in Adiyaman city center and Gölbaşı, Besni, Tut, Sincik, Samsat, Kâhta, Gerger and Çelikhan districts. 172 of participating teachers are male and 111 are female. It is believed that the teachers have given true and honest answers to the questionnaires. The data obtained for this research is via "Personal Information Form" which has been prepared by the researcher and "Occupational Satisfaction Scale" is used to measure the occupational

satisfaction levels. t-test and ANOVA is used to compare occupational satisfaction levels in accordance with different variables.

Results showed that there is no significant difference between counselling teachers' sex, age, marital status, order of precedence and educational level variables and occupational satisfaction levels. On the other hand the analysis showed significant differences between occupational satisfaction levels and school type and expectations variables of counselling teachers.

**Keywords:** Counselling Teacher, Teacher, Occupational Satisfaction.

## TEŞEKKÜR

Bu araştırmada yardımlarını esirgemeyen, bana yol gösteren değerli hocam, Doç. Dr. Yeliz Akıntuğ'a, yüksek lisans süreci boyunca Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsünde bana rehberlik yapan Doç. Dr. Sibel Dinçyürek'e; disiplinli ve özverili çalışmalarını kendime örnek aldığım, her zaman desteklerini benden esirgemeyen Doç. Dr. Sertan Kağan'a; tezi yazmamda bana fedakârlık gösteren anneme ve sevgisiyle beni tamamlayan eşim Görkem Kurupınar Bener ve oğlum Oğul Aslan Bener'e teőekkürü bir borç bilirim.

# İÇİNDEKİLER

ÖZ .....	iii
ABSTRACT .....	v
TEŞEKKÜR.....	vii
KISALTMALAR .....	xi
TABLO LİSTESİ.....	xii
1 GİRİŞ .....	1
1.1 Problem Durumu .....	1
1.2 Araştırmanın Amacı .....	5
1.2.1 Problem.....	5
1.2.2 Alt Problemler .....	5
1.3 Araştırmanın Önemi .....	6
1.4 Varsayımlar .....	8
1.5 Sınırlılıklar .....	8
1.6 Tanımlar .....	8
2 KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	11
2.1 Mesleki Doyum Kavramı .....	11
2.2 Meslek Doyumunu Etkileyen Sebepler.....	14
2.2.1 Meslek Doyumunu Etkileyen Kişisel Özellikler .....	14
2.2.1.1 Yaş .....	15
2.2.1.2 Cinsiyet .....	16
2.2.1.3 Medeni Durum .....	18
2.2.1.4 Öğrenim Durumu .....	19
2.2.1.5 Mesleki Kıdem Düzeyi .....	20

2.2.1.6 Okul Türü .....	21
2.2.1.7 Beklentiler .....	23
2.2.1.8 Ücret.....	24
2.2.2 Meslek Doyumunu Etkileyen Çevresel Sebepler .....	25
2.2.3 Meslek Doyumuna ya da Doyumsuzluğa Yol Açan Sebepler .....	26
2.2.3.1 Meslek Doyumuna Sebep Olan Maddeler .....	26
2.2.3.2 Meslek Doyumunu Olumsuz Etkileyen Maddeler.....	26
2.3 Konu ile İlgili Kuramsal Açıklamalar .....	27
2.3.1 Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramı .....	27
2.3.2 Herzberg İki Etmen Kuramı .....	29
2.3.3 Mc Clelland Başarı İhtiyacı Kuramı.....	30
2.3.4 Wroom Beklenti Kuramı .....	31
2.3.5 Adams Eşitlik Kuramı .....	32
2.3.6 Hedef Belirleme Kuramı .....	33
2.4 Meslek Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar .....	34
2.4.1 Türkiye'de Yapılan Araştırmalar.....	34
2.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar.....	40
3 YÖNTEM.....	43
3.1 Araştırmanın Modeli .....	43
3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi .....	43
3.3 Veri Toplama Araçları .....	44
3.3.1 Kişisel Bilgi Formu .....	44
3.3.2 Mesleki Doyum Ölçeği.....	44
3.4 Verilerin Toplanma Süreci .....	45
3.5 Verilerin Analiz Edilmesi.....	45

4 BULGULAR .....	46
4.1 Rehber Öğretmenlerin Genel Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Bulguların Analizi .....	47
4.2 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi.....	47
4.3 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi .....	48
4.4 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenlerine İlişkin Bulguların Analizi.....	49
4.5 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi.....	50
4.6 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi.....	52
4.7 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Beklenti Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi.....	54
4.8 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi.....	55
5 SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....	57
5.1 Sonuçlar ve Yorum.....	57
5.2 Öneriler.....	59
KAYNAKLAR .....	61
EKLER .....	74
Ek A: Kişisel Bilgi Formu.....	75
Ek B: Mesleki Doyum Ölçeği .....	76
Ek C: Araştırma İzin Yazısı .....	78

## KISALTMALAR

ANOVA	Analysis of Variance
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
PDR	Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
RAM	Rehberlik Araştırma Merkezi
SPSS	Statistical Package for the Social Science
T.C	Türkiye Cumhuriyeti

## TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Betimsel İstatistiksel Değerleri.....	46
Tablo 2: Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları .....	47
Tablo 3: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	47
Tablo 4: Rehber Öğretmenlerin Yaş Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları	48
Tablo 5: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	48
Tablo 6: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Yaş Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları .....	49
Tablo 7: Rehber Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları .....	49
Tablo 8: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	50
Tablo 9: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Demografik Dağılımları .....	50
Tablo 10: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Mesleki Kıdem Düzeyleri Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri.....	51
Tablo 11: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Mesleki Kıdem Düzeyleri Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları .....	51
Tablo 12: Rehber Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları .....	52

Tablo 13: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri .....	53
Tablo 14: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Okul Türü Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları.....	53
Tablo 15: Rehber Öğretmenlerin Beklenti Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları .....	54
Tablo 16: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Beklenti Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	55
Tablo 17: Rehber Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları .....	55
Tablo 18: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	56

# Bölüm 1

## GİRİŞ

### 1.1 Problem Durumu

Günümüzde eğitim ve öğretimin önemi göz ardı edilemeyecek düzeydedir. Eğitim ve öğretimin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için tüm paydaşların yaptıkları işten doyum almaları büyük önem taşımaktadır. Eğitim camiasının paydaşlarından bir tanesi olan öğretmen ise olmazsa olmazlardandır. Öğretmenlerin ise, okula bakış açılarının ve çalışma azimlerinin yine mesleki doyum kavramının sağladığı haz ile doğru orantılı olduğu düşünülmektedir.

Üst düzeyde yaşamının ve bilgili bir ulus olmanın en önemli basamağı eğitimidir. Eğitim düzeyinin artması yükselmenin önemli işaretlerindedir. İşte bu sebeple eğitimcilerin daha pozitif koşullarda hizmet sağlayabilmelerine ve kendilerini yordamalarına olanak sağlanmalıdır. Eğitimin sağlayacağı katkı ise idarecilerin, öğretmenlerin ve Psikolojik Danışmanların özellikleri ile doğrudan ilişkilidir (Kocayörük, 2000).

Kurumun ve toplumun eğitim seviyesinin en verimli hale gelmesini sağlamak öğretmenlerin yaptıkları işi severek inşa etmeleri ile sağlanmaktadır. Öğretmenler yaptığı işlerden aldıkları doyum seviyesini yükselttikçe daha etkili çalışacaklardır (Şahin, 1999). Yaşadığımız yüzyılda kurumların en önemli unsuru olan birey kavramının iyi bir şekilde kullanılmasının, kurumun seviyesine etki eden en önemli unsurlardan birisi olduğu bilinmektedir. Bu sebeple bireylerin işe karşı bakış açıları ve işten aldıkları doyum seviyesi araştırmacılar tarafından konu edilmiştir (Taşdan ve

Tiryaki, 2008). İş gerçekleştirilirken, meslek doyumuna etki edecek bireysel ve çevresel etkenler bulunmaktadır. Bu etkenlerden bireysel olanları kişinin öncelik olarak ilgisi, yeteneği ve işine karşı verdiği değerlerle alakalıdır. İnsanın, işine olan ilgisi, tutumu ve yeteneği gerçekleştirdiği işin kaliteli olması ile doğru orantılıdır. Bunun yanı sıra meslekten elde edeceği ücret de ekonomik bağımsızlık sağlaması açısından önem arz etmektedir. Kişinin bireysel özellikleri, ilgisi ve yetenekleri seçtiği meslekle örtüşüyor ise o kişinin mesleki doyumunu da o ölçüde yüksek seyredecektir (Kocayürek, 2000). Çalışanların, saatlerinin çoğu kısmını geçirdiği iş ortamları oldukça önem taşımaktadır. Geçirdikleri zaman diliminden doyum sağlayan kişilerin çevrelerinde ve aile sistemi içerisinde iyi iletişim, mutluluk, başarı ve gurur içerisinde işlerine bağlandıkları ve daha verimli oldukları gözlemlenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda eğitim ve öğretimde başarıyı yakalamak için okul Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik hizmetlerinin sağlayacağı katkılardan en üst düzeyde yararlanılması gerektiği düşüncesi ortaya çıkmaktadır. Son yıllarda yapılan yönetmelik ve müfredat değişiklikleri ile Rehberlik Araştırma Merkezi (RAM) ve okullarda görev yapan Rehber öğretmenlere daha çok gereksinim duyulmaktadır. Bu gereksinimin sağlanması ve varılmak istenen hedefe ulaşılması için Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının belirlenmesi ve doyumsuzluk sebeplerinin araştırılıp çözüm yollarının üretilmesi çok büyük önem arz etmektedir (Kağan, 2005).

İçinde bulunduğumuz yüzyılda meslek doyumunu önemli bir problem olarak görülmektedir. Çalışanların bir kısmı yaptığı işi severek yaparken bir kısmı ise mecburi ve sıkılarak yapmaktadır. Yanlış meslek tercihi, bir an evvel iş bulma isteği ve buna benzer nedenler meslek doyumunu önemli ölçüde olumsuz olarak etkilemektedir. Her meslek grubunda olduğu gibi Rehber öğretmenlerin de meslek

doyumunu etkileyen birçok sebep vardır. Bu sebeplerden bazıları, yaş, cinsiyet, çalışma saatleri, mesleki kıdem düzeyleri, medeni durumları, okul türleri ve meslekten önceki beklentiler olarak görülmektedir. Araştırmalar incelendiğinde ise mesleki doyum konusu ele alınırken burada bahsedilen bazı değişkenlerin yeterince incelenmediği görülmektedir (Koruklu, 2013). Oysaki kaliteli ve yerinde saymayan bir eğitim anlayışı için meslek bilincine tabii olan konular ve bazı değişkenler araştırılmalı gerekli görüşler, öneriler ve çözüm yolları sunulmalıdır.

Önemi günümüzde daha çok anlaşılan “Rehberlik Hizmetlerinin” olmaması ya da eksik uygulanması eğitim sürecinin iyi ilerlemediğini göstermektedir. Kaliteli ve etkili bir eğitim Rehberlik Hizmetlerinden en üst düzeyde yararlanan bir yapıya sahip olmalıdır (Kepçeoğlu, 1999). Rehberlik hizmetleri çağdaş ve yardımsever bir eğitim sistemi ile doğru orantılıdır. Başarılı bir eğitimin sağlanabilmesi rehberlik hizmetlerinden en üst düzeyde yararlanmaktan geçmektedir. Eğitim ve öğretimin kaliteli olması için Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetlerinin verimliliğinin artırılması, bunun içinde tüm paydaşların takım olarak çalışması gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2000). Çünkü öğrenciler problemlerinin bir kısmını yardım almadan çözümleyemeyebilir. Problem çözme aşamasında bir uzmana ihtiyaç duyabilirler. İşte bu aşamada, kendini geliştirmiş ve mesleki doyum düzeyi üst seviyede olan psikolojik danışmanlar bu görevi başarıyla yerine getirebilmektedirler. Bu esnada yardım alan ve yardım edenin tutum ve davranışları oldukça önemlidir. Çünkü, Psikolojik danışma hizmetleri öğrencinin yani danışanın, kendini daha iyi ifade etmesi, etkili kararlar alması danışmanın ise, kişisel doyum sağlamasını ve süreci olumlu bir şekilde sonlandırmasını sağlayan etkileşimli bir süreç olmalıdır (Tan, 2000). İyi bir Rehber öğretmenin kendine güveni, öz saygısı ve mutlu olabilme becerisi olmalıdır. Ancak bu becerilere sahip olan kişi diğer bireylere yardım

edebilir. Rehber öğretmen, kendine güveni olmayan, öz saygısı gelişmemiş ve yaptığı işten doyum alamayan bir karaktere sahip ise öğrencilerine ve danışanlarına uzman olarak yardım edebilmesi oldukça zor olacaktır (Corey, 2008).

Hatta bu şekilde gerçekleştirilecek terapi süreci faydadan daha çok zarar verecektir. Mesleki doyumunu alt seviyelerde olan Rehber öğretmen danışmanlık sürecini etkili kullanamayıp, yaptığı işten zevk alamayabilir. Öğrenci, kendine yardım edecek olan Rehber öğretmeni çoğu zaman rol model olarak kabul ettiği için, bu yapıya sahip olan bir eğitmeni iyi bir örnek olmayabilir. Bu sebeple Rehber öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerinin belirlenmesi nelerden kaynaklı doyum sağlayamadıklarının bilinmesi ve bu sebeplerin çözümlerine yönelik hareket edilmesi gerekmektedir.

Rehber öğretmenlerin çalıştıkları süre zarfında yaptıkları işten aldıkları doyum ya da doyumsuzluk kişisel hayatlarına da etki etmektedir. Olumlu yönde etkileri güç, başarı, verimlilik ve buna benzer durumlar olurken, olumsuz yönde etkileri ise, psikolojik bozukluklar, başarının azlığı, çalışmama isteği ve istenmeyen içsel davranışlar olabilmektedir. Sergilemiş olduğu meslekten hoşnut olan, yani mesleki doyum seviyesi fazla olan bir kişinin, işine motive olabilmesi de bir o kadar kolay olur denebilir. Yani, işinden memnun olan insanların, hayatı ve kendilerine karşı olan motivasyon seviyelerinin yüksek olması beklenebilir (Özcan, 2013). Öğrencilerin, kendilerini ifade etmeleri, başarılı bir eğitim süreci geçirmeleri ve problem çözme becerileri kazanımları okul rehberlik servisinin verimli olması ile daha kolay sağlanabilir. Bu sebeple Rehber öğretmenlerin daha verimli üst seviyede çalışabilmesi için gerekli olan önlemlerin alınması ve çözüm yollarının saptanması sağlanmalıdır. Öğretmen işine iyi bir şekilde motive olmuş ise, başarı için en önemli unsurlardan biri yerine getirilmiş ifadesi doğru bir ifadedir. Okullarda önemli bir

görevi olan rehber öğretmenlerin mesleki doyumsuzluk sebepleri araştırılıp gerekli çalışmaların yapılması durumunda mesleki doyum seviyesi yükseltilebilir. Yükseltelen meslek doyum seviyesi eğitim ve öğretime pozitif yönde katkı sağlayacaktır. Kendinden neler beklendiğini bilen, çalışma azmi olan, mesleğine olan saygısını günden güne arttıran güçlü öğretmenlerin nüfusunu arttıracaktır.

## **1.2 Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı, “Adıyaman ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem yılı, okul türü, meslekten beklentiler ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.” Ayrıca ilkökul, Ortaokul, Lise ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerin de anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmaktır.

### **1.2.1 Problem**

1. Adıyaman ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenlerin Mesleki Doyumları ne düzeydedir?

### **1.2.2 Alt Problemler**

Adıyaman ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenlerin Mesleki Doyum düzeyleri;

- a) Cinsiyet
- b) Yaş
- c) Medeni Durum
- d) Meslekteki Kıdem Yılı
- e) Okul Türü
- f) Meslekten Beklentiler
- g) Öğrenim Durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

### 1.3 Araştırmanın Önemi

Bu araştırma ile Adıyaman ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının hangi düzeyde olduğunu saptamak amaçlanmaktadır. Okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde (RAM) Rehber öğretmen ihtiyacını karşılamak için yapılan görevlendirmelerde mesleki doyum seviyesinin bilinmesi oldukça önem arz etmektedir.

Bu araştırma sonucunda elde edilen veriler ile bundan sonraki dönemlerde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri alanında daha etkili ve verimli çalışmalar yapılması ve uygulanacak politikaların geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bireyin görev yaptığı meslek alanında daha verimli çalışabilmesi için yaptığı işten tatmin olması gerekmektedir. Bu sebeple okullarda görevli Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin hangi seviyelerde olduğunun belirlenmesi ve bu doyumunu yeteri kadar sağlanamama nedenlerinin belirlenmesi, başarılı bir eğitim için önem arz etmektedir. Bu çalışmanın bundan sonraki dönemler için Rehber öğretmen ihtiyacının belirlenmesi ve ataması konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu alanda görev yapmak isteyen Rehber öğretmen adaylarına da bilgi verici olacaktır. Okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapacak Psikolojik Danışman veya Rehber öğretmenlere okul tercihlerini gerçekleştirmeleri konusunda ve bu alanda uzman yetiştiren fakülteler ve araştırmacılara bilgi vermek amacıyla kullanılabilir. İnsanların görevlerini yeterince ve etkili bir şekilde sergilemesi, tüm yeteneklerini, ilgilerini ve kapasitelerini ne ölçüde verdikleri ile alakalıdır. Yapmış olduğu meslekte mutlu, huzurlu, üretici ve katkı sağlayıcı olabilmesi için meslek doyumunun yüksek olması gerekmektedir. Meslek doyumunu ile ilgili araştırmalar incelendiğinde kişinin birtakım ihtiyaçlarının olduğu görülmektedir. Bu ihtiyaçların tespiti, araştırılması ve ortaya sunulacak

öneriler, meslek doyumuna ve dolayısıyla başarıya ulaşmada aracı olacaktır (Aslan, 2006). Öğrencilere veya Danışanlara problem çözme, hedef belirleme, kapasite arttırma, iyi tercih yapma, izleme ve yönlendirme gibi konularda yardım eden Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkileyen sebeplerin bilinmesi ve bu sebeplere çözüm yolları üretilmesi gerekmektedir.

Bu çözüm yollarının başında ise, iş ortamının düzenlenmesi, meslek doyumunun arttırılması ve dolayısıyla görevini sergileyen Rehber öğretmenlerden en üst düzeyde yararlanılması hedeflenmektedir. Günümüze kadar yapılan araştırmalara bakıldığında Psikolojik danışmanlık veya Rehber öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerini çeşitli değişkenlere göre inceleme sayısının oldukça az olduğu fark edilmektedir. Hatta Adıyaman ili genelinde Rehber öğretmenler üzerine yapılan bu araştırmanın bir ilk olduğu düşünülmektedir. Bu çalışmanın, yapılacak olan Rehber öğretmen görevlendirmeleri izleme ve yönlendirme faaliyetlerinde ışık tutacağı tahmin edilmektedir. Yani yapılacak araştırmanın sonucunda ortaya çıkan bulgular, daha sonra yapılacak araştırmalara yol gösterici nitelikte olacaktır. İlkokul, Ortaokul, Ortaöğretim ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapacak Psikolojik danışman ve Rehber öğretmenlerin iş ortamlarının düzenlenmesi, Hizmet içi faaliyetlerinin belirlenmesi ve eğitim kalitesini arttıracak önlemler alınması konusunda katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

Dolayısıyla bu çalışma Adıyaman ili genelinde görev yapan Psikolojik danışma ve Rehber öğretmenler üzerine yapılacaktır. Çünkü toplum, kendisini devamlı olarak yenileyen, geliştiren, meslek bilinci olan, araştırmacı ve mesleki doyumunu üst seviyelerde olan uzman Rehber öğretmenlere ihtiyaç duymaktadır.

## 1.4 Varsayımlar

1. Çalışmaya katılacak olan Rehber öğretmenler, uygulanacak olan “Kişisel Bilgi Formu ve Mesleki Doyum Ölçeğini” samimi ve gerçekçi bir şekilde cevaplayacakları düşünülmektedir.
2. Bu araştırma ile Adıyaman ilinde resmi okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezinde görevli Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri konusunda bilgi sahibi olunacağı düşünülmektedir.
3. Araştırma örnekleminde elde edilecek sonuçların benzer örnekleme genellenebileceği varsayılmaktadır.

## 1.5 Sınırlılıklar

1. Araştırma evreni Adıyaman ili ve ilçelerinde görev yapan Psikolojik Danışman ve Rehber öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.
2. Araştırma değişkenleri cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem yılı, okul türü, meslekten beklentiler ve öğrenim durumu olarak sınırlandırılmıştır.
3. Araştırmada kullanılan “Kişisel Bilgi Formu ve Mesleki Doyum Ölçeği” ile sınırlandırılmıştır.

## 1.6 Tanımlar

Öğretmen: Devlet veya özel eğitim kurumlarında, öğrencilerin eğitim-öğretim dünyalarına katkıda bulunan ve onları yönlendiren görevli kişilerdir (Karasolak, 2017). Öğrencileri bir hedef doğrultusunda hazırlayan, kazandığı ve sahip olduğu bilgileri onları aktaran meslek elemanları olup üniversitelerin eğitim fakültelerinden mezun olmaktadır.

Rehber Öğretmen: Milli Eğitim Bakanlığı'nın Rehberlik Hizmetleri yönetmeliğine göre, eğitim öğretim kurumlarındaki Rehberlik servisleri ile Rehberlik Araştırma merkezlerinde bulunan ve Rehberliğe yönelik görevleri yerine getiren

meslek elemanı olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2001). Bu meslek elemanları Üniversitelerin Eğitim Fakültelerine bağlı Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) lisans bölümlerinden mezun olmaktadır. Öğrencilere izleme ve yönlendirme uzman olarak hizmet vermektedirler. Rehber öğretmenler, danışanların ve öğrencilerin bireysel olarak kendilerini tanımalarını, ilgi ve yeteneklerinin bilincinde olmalarını, etkili kararlar verebilmelerini, problem çözme becerilerini kazanmalarının ve kendilerinde bulunan tüm olanakları en üst düzeyde kullanmalarına yardımcı olan profesyonel kişilerdir (Kaya, 2009).

**İş:** Çalışılan ortamda süresi belirli olan, bu ortamda diğer bireylerle etkileşime geçilebilen, üretim yapabilme ve maddi kazanç sağlanabilen kavram olarak tanımlanabilir (Eren, 2007). İçinde bulunduğumuz çağda belirli bir yaşa gelen yetişkin bireylerden bir iş ile meşgul olmaları beklenmektedir. İnsanların iş yaşantısı ile aile yaşantıları arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Üreten ve dolayısıyla saygınlık gören bireyler mutlu olma yolunda önemli bir adım atmış olurlar.

**Meslek:** Bireyin kendini tanımada önemli rolü olan, diğer insanlar tarafından saygı duyulmasına, bağlı bulunduğu çevrede itibar görmesine ve diğer canlılar için gerekli olduğu hissini tatmasını sağlayan özellikler bütünüdür (Kuzgun, 2000). İlgi, yetenek ve becerilerini iyi tanıyan ve bu yönde bir meslek belirleyen kişi aile yaşantısında da mutlu olacaktır. Ortaya çıkardığı ürün kaliteli oldukça meslekten elde edilen olumlu duygular o ölçüde yükselecektir.

**İş Doyumu:** İlk defa 1920'li yıllarda gündeme gelen, 1930 ve 1940'lı yıllarda ise önemi daha çok anlaşılan bu kavram, günümüzde araştırılan konuların başında gelmektedir (Yıldırım, 2002). Bir insanın mesleğinden hoşnut olması ve olumlu duygular tatmasına yardımcı olan kavram olarak da tanımlanmaktadır (Izgar, 2000). Yani, görevini yapan insanların, karşılığında aldıkları olumlu duygulardır. Görevin

özellikleri ile görevi gerçekleştiren kişinin özelliklerinin uyumlu olması sayesinde meslek doyumu sağlanabilmektedir (Uslu, 1999).

Meslek doyumu: İnsanların yapmakta oldukları mesleğe karşı beklentileri ve bakış açıları olarak tanımlanmıştır (Konuk,2006). Yani göreve başlamadan önceki beklentileriyle görev sırasındaki beklentileri uyumlu olan meslek elemanlarının kaliteli ve yararlı bir üretim gerçekleştirmeleri beklenmektedir.

## Bölüm 2

### KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1 Mesleki Doyum Kavramı

Yapılan araştırmalardaki tanımlar incelendiğinde meslek doyumunu; bir mesleğe sahip olan kişinin, işinde sağladığı mutluluk ve bunun ışığında topluma sağladığı katkılar olarak ifade edilebilir. Mesleki doyum kavramı, bireysel özellikler, fikirler ve yaşayışlarla doğrudan orantılıdır. Bu kavramların hepsi insandan insana farklılıklar gösterebilir. Bir kişi, bir mesleği icra ederken yüksek düzeyde zevk alırken, aynı işi başka bir kişi sergilediğinde oldukça mutsuz olabilir. Çünkü meslek doyumunu öznel bir kavramdır. İşinden beklentisi olan çalışanlar, ortaya çıkardıkları üretimden umduğunu bulamayınca mutsuzluk hissi yaşayabilmektedirler.

Mutsuzluk ve stres kavramlarının işi olumsuz etkilediği bilinmekle beraber, tam tersi stressiz ve sevinçli yapılan faaliyetlerin etkili ve kalıcı olduğu söylenebilir. İşini gerçekleştirenlerden en üst düzeyde yararlanmak ve çalıştığı yerin bu durumdan kalıcı bir şekilde etkilenmesi için meslek doyumunu kavramının kazanılması gerekmektedir (Toker, 2007). Bireyin kişisel özellikleri, çevresel etkenler, o işe verdiği değerler ve yaşadığı çevrenin kültürel özellikleri meslek doyumuna etki edecek etmenlerdendir. Meslek bilinci, bir kişinin ihtiyaçlarının ne kadar karşılandığı ile doğru orantılıdır.

Rehber öğretmenlerin beklentileri ile aşağıda belirtilen maddelerin uyumlu olması halinde meslek doyumunu belirli düzeyde gerçekleştirilebilir.

1. İşte gerçekleştirilen faaliyetler ile kişinin bilgi, yetenek ve becerilerini uyumlu olması.
2. Çalışma alanının uygun dizayn edilmesi,
3. İş ortamındaki arkadaşlık ilişkileri,
4. İşten sağlanacak maddi kazanç,
5. Takdir edilme ve başarı durumu,
6. Güvence sağlanması,
7. Meslekte gelişme ve ileriye hedefleyebilme,
8. Kazanılan yetki düzeyi ve sorumluluk alma bilinci,
9. İşte geçirilen zaman,
10. Tatmin olma ve ilerleme olanağı,
11. Devamlı olarak görev yapabilme,
12. İşin gerektirdiği faaliyetlerin ilgi gösterilecek düzeyde olması.

Tüm bu maddelerin olması meslek doyumunu açısından oldukça önemlidir. Çünkü, bu maddelerin sağlanması mesleki doyumunun sağlanmasıyla alakalıdır (Kuzgun, Aydemir ve Hamamcı, 1999). Meslek doyumunun incelendiği başka bir araştırmada ise Locke (1983), İş doyumuna etki eden sebepleri şu şekilde sıralamıştır:

- Gerçekleştirilen işle ilgili etkinlikler,
- İnsanın olumlu duygularla yaptığı meslek doyum sağlar,
- Yapılan iş yorgunluk veriyorsa doyum azalır,
- Bireysel özelliklerle uyum sağlanan iş, doyum sağlar,
- Kazanma duygusunun yaşandığı işlerde doyum düzeyi yüksek olur,

- Görevin ne olduğu tam olarak bilinmediğinde doyumsuzluk ortaya çıkabilir,
- İşin düzeyi,
- İşin sürekliliği,
- Görevde sağlanacak başarılar,
- Daha ileri bir statü elde edebilme,
- Sorumluluk bilinci,
- İş sahiplenme,
- Elde edilecek maddi kaynak,
- Kişiler arasındaki ilişkiler,
- Çalışma ortamının durumu.

Bu maddeler halen güncelliğini korumaktadır. İş doyumuna etki edecek sebeplerin araştırılması günümüzde devam etmektedir. Mesleğini icra eden kişilerden bazıları, işlerini severek yapmakta, bazıları ise bu hazdan yoksun olarak görevlerini sürdürmektedir. İş doyumunu yakalayamama sebeplerinden bazıları ise yanlış meslek seçimi ve mesleki bilgi düzeyinin eksik olmasından kaynaklanmaktadır.

Mesleki doyum kavramını, Okullar ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde inceleyecek olursak, bu kavramın en önemli ayağı rehber öğretmenler olacaktır. Çünkü; Rehber öğretmenler kaliteli bir eğitim-öğretim açısından rol ve sorumluluk almaları konusunda en etkili meslek elemanlarıdır. Rehber öğretmenler Okullardan ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinden beklentilerini ne derecede karşılarlar ise o ölçüde mutlu ve başarılı olacaklardır. Bu beklentiler içerisinde, idarecilerden duyacakları olumlu cümleler, öğrencilere yardımda bulunabilme, diğer iş görenlerden ve velilerden takdir edilme gibi durumlar yer almaktadır. Yani sonuç olarak; Her meslek grubunda olduğu gibi Rehber öğretmenlerin de normal yaşantılarında mutlu ve huzurlu olabilmeleri için meslek doyumunu çok önemli bir

boyuttur. Bu kavramın toplum olarak bilince yerleşmesi başarı için oldukça önem arz etmektedir. Rehber öğretmenlerden üst düzeyde yararlanmak isteyen idareciler ise bu kavramın oldukça üst düzeyde sağlanmasına dikkat etmelidirler. Çünkü mesleki doyumu sağlayamamış öğretmenlerin performansları azalacak ve beklenmedik yönde davranışlar ortaya çıkacaktır. RAM'larda ve Okullarda görevli Rehber öğretmenler, öğrencilere ve danışanlara öncü bir model olma görünümündedir. Bu nedenle başarılı bir rol model olmak için öncelikle yaptıkları işte yeterince doyuma ulaşmış, Psikolojik Danışmanlar ve Rehber öğretmenler beklenmektedir.

## **2.2 Meslek Doyumu Etkileyen Sebepler**

Yapılan araştırmalara bakıldığında kişilerin yaşamlarının çoğunu geçirdikleri iş ortamlarında, sergiledikleri işlerin kalitesini ve mesleki doyumlarını etkileyen bazı sebepler incelenmiştir. Bu sebeplerin bilinmesi ve araştırma konusu olarak görülmesi oldukça önemlidir (Başaran, 1991). Rehber öğretmenlerin meslek doyumlarını etkileyen sebeplerden bazıları üç grupta incelenebilir:

1. Kişisel Özellikler
2. Çevresel Özellikler
3. Meslek doyumuna ya da doyumsuzluğa yol açan sebepler

### **2.2.1 Meslek Doyumunu Etkileyen Kişisel Özellikler**

İş doyumunu kavramı incelendiğinde kişinin kendisiyle alakalı olan ilgi, yetenek ve becerileri meslek doyumunu etkilemektedir. Dolayısıyla meslek elemanlarının bireysel özellikleri de birbirlerinden farklı olacağından işlerine bakış açıları da farklılaşacaktır (Kadıoğlu, 2014). Bu kısımda meslek doyumunu etkileyen kişisel sebepler olan, yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem düzeyi, okul türü, beklentiler ve ücret değişkenlerinden bahsedilecektir.

### 2.2.1.1 Yaş

Bireylerin yaşam tarzlarının, beklentilerinin, karar verme süreçlerinin, ilerleme olanaklarının, değişimlerinin son olarak ilgi ve becerilerinin belirlenmesi o bireyin içinde bulunduğu yaşları ile alakalıdır. Bu kavramlarının yanında mesleki gereksinimler, doyum ve insani değerler de yaş ile doğrudan ilgilidir. Kişilerin hangi yaşta oldukları işlerine yönelik algılarını, ihtiyaç ve arzularını belirli bir oranda etkileyebilmektedir (Izgar, 2003).

Yapılan araştırmalar incelendiğinde, çoğu araştırmada yaş değişkeni ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir etkileşim olduğunu görebilmekteyiz. Gencer (2002), yaptığı araştırmada yaş arttıkça, meslek doyumunun da arttığı sonucuna ulaşmıştır. İnsanların meslek yaşantılarında geçirdikleri zaman arttıkça mesleki doyumlarını fark etmeleri daha basit olacaktır (Özcan, 2013). Sergilenen işte tecrübe sahibi oldukça, o işe bakış açısı olumlu yönde farklılaşmaktadır. Tecrübe kazanan birey, üretim yaparken daha zevkle ve gayretle hareket edecektir. Böylece başarıyı yakalayıp iş tatminini üst seviyelere getirecektir.

Hickson ve Oshagbemi (1999), ise iş tatmini ve yaş değişkeni kavramlarının birbirlerini olumlu olarak etkilediğini ifade ederek, insanların yaşları arttıkça, mesleki doyumlarının da o oranda artacağını saptamışlardır. Bu örneğe ek olarak, Karlıdağ, Ünal ve Yoloğlu (2000), Malatya ilinde doktorlar ile ilgili çalışmalarında, işte geçirilen süre arttıkça meslek doyumunda arttığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu sonucun ise, iş bilgisinin ve tecrübesinin artmasıyla alakalı olduğunu ifade etmişlerdir. Yaş ilerledikçe iş tatmini artacaktır ifadesi, yaşanılan coğrafyada geçerli bir durum olarak görülmektedir (Davis, 1982).

Bu araştırma sonuçlarının yanı sıra, bazı çalışmalara bakıldığında ise, iş tatmininin yaş değişkeni ile ilişkisi olmadığı fikri ortaya çıkmaktadır. Bilgiç (1998),

birbirlerinden değişik işlerde görev yapan 249 bireyin mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında, yaş ile meslek doyumunun arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mattaz (1987), yaş değişkeni ile meslek doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, yaşı fazla olan insanların mesleki doyumlarının yüksek olmasını, işlerine karşı daha motive olmalarına bağlamıştır. Çalışanların meslek doyum seviyelerini depresyon algılarına göre incelediği araştırmasında Aslan (2006), meslek doyumunu ile yaş değişkeni arasındaki ilişkiyi ele almış, fakat bu iki kavram arasında anlamlı bir farka rastlayamamıştır. Bir diğer araştırmada ise Kınalı (2000), meslek doyumunu ile insanların yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Sonuç olarak, Rehber öğretmenlerin mesleklerine yeni başladıkları yıllarda iş hevesleri yeni olduğu için, doyumları da fazla olabilmektedir. Orta yaşlarda doyum seviyesi azalsa da, yaş olgunlaşıp tecrübe kazandıkça, doyum düzeyleri yeniden yükselecektir, ifadesinde bulunulabilir. Bu durum, yaş ilerledikçe yeni bir iş bulunma olasılığının azlığıyla da alakalı olabilmektedir. İş doyumuna ulaşamamış meslek elemanları, yeni bir iş arayışında bulunabilirler. Bu arayış için yaşlarının uygun olmadığını, geç kalındığını düşünen bireyler işlerine daha çok yoğunlaşabilir. Bu durumun sonucunda ise mesleki doyum düzeyleri artış gösterebilmektedir.

### **2.2.1.2 Cinsiyet**

İnsanların rol ve sorumlulukları, yaşadıkları toplumun gelenek ve göreneklerine göre de farklılık gösterebilmektedir. Toplumun kadına ve erkeğe biçilen rolleri coğrafyadan coğrafyaya değişebilmektedir. Bir kadının sergilediği iş, başka bir yöreye göre imkânsız olabilmektedir. Bu da meslek doyumunun cinsiyet değişkeni bakımından farklılık göstereceğiyle alakalıdır.

Kınalı (2000), Rehberlik Araştırma Merkezleri ve okullarda görevli Rehber öğretmenler üzerine yapmış olduğu araştırmada erkek Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin kadın Rehber öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu çalışmaya ek olarak Çarıkçı (2004), çalışmasında iş tatminini belirleyen en önemli bireysel özelliğin cinsiyet değişkeni olduğu sonucuna varmıştır. Erkeklerin mesleki doyumlarının kadınlardan daha çok olduğunu, bunun en önemli sebebinin ise, çalışma saatlerinden kaynaklandığını ifade etmiştir. Başka bir araştırmada ise Kayıkçı (2005), meslek doyumunu konusunda erkeklerin daha doyumlu olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Bu sonucun nedenini ise, görevin zorluğunu ve iş yükünü kadınların kaldıramaması olarak görmektedir. Bazı araştırmalarda ise, kadınların mesleki doyumlarının erkeklere göre daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Ünal ve Şimşek (2008), kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki benlik saygılarının daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Bu konuda yapılan başka bir araştırmada ise, Şahin (1999), İlkokul kademesinde görev alan kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Günümüze kadar yapılan çalışmalar incelendiğinde ise, bazı araştırmacılar meslek doyumunu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görüşünü savunmaktadırlar. İş tatmini ile cinsiyet arasında geçerli ve güvenilir bir saptama olmadığından, bu konuda cinsiyetin meslek doyumunu etkilediği görüşü yanlış bir ifade olabilmektedir (Kantar, 2008).

Yelboğa (2007), meslek doyumunu ve değişkenler üzerine yaptığı araştırmada cinsiyet ile iş tatmini arasında uygun ve güvenilir bir sonuç bulamamıştır. Şahin (2003), idarecilerin mesleki doyumları üzerine yapmış olduğu araştırmada, mesleki

doyumun cinsiyet değişkenine göre değişmediği sonucuna ulaşmıştır. Niğde ile genelinde görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerini incelediği çalışmasında Özcan (2013), cinsiyet değişkeni ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir fark saptayamamıştır.

Kalıplaşmış inançlar, erkeklerin kadınlardan daha güçlü ve farklı olduğu düşüncesi toplumlar açısından istenmeyen olgular yaratmaktadır. Kişilerin daha kaliteli bir hayat sürmeleri için, rahat hareket etmeleri sağlanmalı, nasıl mutlu olacaklarsa o alana yönlendirilmeleri cinsiyet farklılığına göre onaylanmamalıdır (Dikmen, 2004). Sonuç olarak, mesleğinden beklenenleri yerine getirmekle görevli olan Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerinin, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir ilişkisi olup olmadığı araştırılıp, anlam ifade edecek sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir.

### **2.2.1.3 Medeni Durum**

İnsanların hayatlarını tek başına sürdürmeleri ile bir yuva kurup aile olarak sürdürmeleri arasında beklentiler, hayata bakış açısı ve sorumluluk alma konularında farklılaşmalar oluşacaktır. Bu farklılaşma aile yaşantısında etkili olacağı gibi iş hayatında da anlamlı bir etki üretecektir. Birden çok insan, aile bireylerinden daha çok iş dünyasındaki insanlarla daha fazla zaman geçirmektedir. İşte bu durumla ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde farklı sonuçlar göze çarpmaktadır. Psikolojik danışmanların iş tatmini ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında Umay (2005), evli danışmanların iş tatmini düzeylerinin bekar danışmanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Rogers ve May (2003), evli çiftlerin evliliklerinden aldıkları iş tatmini ile mesleklerinden aldıkları iş tatmini düzeyinin doğru orantılı olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bunun nedenini ise, bireylerin aile yaşantısında mutlu ve saygılı

olmaları, iş yaşantılarını da doğrudan etkileyeceği olarak düşünülmektedirler. Başarılı bir insanın öncelikle günlük hayatında huzurlu olması beklenmektedir. Evli insanların işlerine düzenli gitmeleri, sorumluluk bilinçlerinin olması ve hedefleri arasında ailelerinin de gelişmesi olduğu için, meslek doyumlarının yüksek olması beklenmektedir. Bununla beraber bir takım araştırmacı ise evli ya da bekar olmanın meslek doyumunu konusunda önemli olmadığı görüşünü savunmuşlardır. Durak (2009), medeni durumlar ile iş tatmini arasında anlamlı bir etkileşim olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Diğer bir araştırmada ise Anar (2011), bu görüşe ek olacak nitelikte bir sonuca varmış ve meslek doyumunu ile evlilik arasında anlamlı bir etkileşime rastlamamıştır.

Evli insanların iş disiplini konusunda daha tutarlı hareket etmeleri beklenebilir. Mutlu bir evlilik gerçekleştiren insanlardan işlerinde de başarılı olmaları, dolayısıyla mesleki doyumlarını da en üst seviyede sağlamaları düşünülebilir. Fakat günümüze kadar yapılan çalışmalara bakıldığında bazı çelişkiler bulunmaktadır. Bu sebeple Rehber öğretmenlerin medeni durumlarının meslek doyumlarına sebep olup olmadığı güncel olarak araştırılmalıdır.

#### **2.2.1.4 Öğrenim Durumu**

Öğrenim durumu, ön lisans, lisans, yüksek lisans, doktora ve daha çok yükselme olanakları olarak ifade edilebilmektedir. Akademik olarak eğitim görüp, başarılı olunması sonucunda öğrenim durumu değişkeni yenilenecek ve bir üst düzeye yükselecektir. İş görenlerinin öğrenim durumlarına göre üretim gerçekleştirmeleri, kaliteli ve etkili iş anlayışına sahip olmaları beklenmektedir. Eğitim seviyesi yükseldikçe yapılan işten zevk alma seviyesi artış gösterebilmektedir. Şimdiye kadar yapılan araştırmaların çoğu, bu görüşü destekleyici nitelikte olduğu gibi, tam tersi görüşte olan çalışmalar da bulunmaktadır.

İnsanların eğitim düzeylerinin farklılaşması, işlerine ayrılan zamanın, sorumluluğun ve dolayısıyla iş tatmininin de farklılaşacağı anlamını taşımaktadır.

Kayıkçı (2005), yapmış olduğu çalışmasında yüksek lisans ve doktora yapmış iş görenlerin mesleki doyum seviyelerinin, lisans ve daha düşük eğitim seviyesinde olan çalışanlara göre daha az seviye de olduğunu saptamıştır. Gazioğlu ve Tansel (2002), İngiliz vatandaşı olan 28,240 kişi üzerine yapmış oldukları araştırmada, eğitim seviyesi yüksek olan insanların eğitim düzeyi daha düşük olan insanlara göre iş tatminlerinin daha düşük olduğunu ifade etmişlerdir. Bunun sebebini ise, yüksek düzeyde eğitim almalarına rağmen, diğer çalışanlarla aynı maddi imkânlarla sahip olmaları olarak görmüşlerdir.

Çalışanların, öğrenim durum değişkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini incelediği araştırmasında, Kantar (2008), eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin, rol ve sorumluluk alma bilinçlerinin daha fazla olduğundan dolayı, iş doyumuna ulaşmaları kolay olacaktır, sonucuna ulaşmıştır. Sonuç olarak, çelişkili sonuçların olduğu öğrenim durumu değişkeni üzerine, Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının araştırılması önem arz etmektedir.

### **2.2.1.5 Mesleki Kıdem Düzeyi**

Mesleki kıdem düzeyini, insanların işlerinde geçirdikleri zaman, süre ve yıl olarak tanımlayabiliriz. Meslek yaşantısına yeni adım atan kişiler ile mesleğinde uzun yıllar çalışmış kişilerin mesleki doyumlarını incelemek ve bu duruma göre önlemler almak gerekmektedir. İş görenlerin olanaklarını, ücretlerini ve terfi durumlarını bu yönde planlamak, kaliteli eğitim açısından önem arz etmektedir. Çalışma hayatının başında olan insanlara, tecrübeli insanların telkinleri ve yönlendirmeleri olumlu ifadelerle aktarılmalıdır. Bu telkinler, mesleki kıdem düzeyleri daha az olan kişilerin, mesleklerine bakış açılarını olumlu yönde

etkileyecektir. Tam tersi bir durumda işine karşı ön yargılı yaklaşan kişiler ve dolayısıyla da kaliteli bir eğitimle doğru orantıda olmayacak davranışlar ortaya çıkarabilmektedir. Mesleki kıdem düzeyi ve meslek doyumunu arasındaki etkileşimin incelendiği araştırmalara bakıldığında, çoğu araştırmacı ilk yılların ve son yılların içerisinde mesleki doyumun daha yüksek düzeyde olduğunu ifade etmişlerdir.

Koç (1998), Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan, Rehber öğretmenler üzerine yapmış olduğu araştırmada mesleki kıdem düzeyi ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmış, yıllar geçtikçe mesleki doyumun arttığını ifade etmiştir. Bir diğer çalışmada Akkuş (2010), Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığını saptamıştır.

Tüm bu araştırmalara bakıldığında mesleki kıdem düzeyi değişkeni ile meslek doyumunu arasında farklı sonuçlar bulunmaktadır. Rehber öğretmenlerin devamlı olarak güncel olması gerekmektedir. İyi bir plan ve yönlendirme konusunda etkili olması beklenen, rehber öğretmenlerin bu meslek elemanlarının mesleki doyum düzeylerinin araştırılması ve düzeylerinin artırılması sağlanmalıdır. Meslekte çalışma süresi arttıkça, yorgunluk ve bırakma isteğinin aksine, her geçen gün yeni hedefler belirleyen öğretmenler olmalıdırlar. Bir rehber öğretmen tecrübe kazandıkça, olaylara bakış açısı daha da gelişecek, düzeyli ve kaliteli eğitimin en önemli ayağı olacaktır.

#### **2.2.1.6 Okul Türü**

Rehber öğretmenlerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, meslekteki geçirdikleri sürenin yanında hangi okul düzeyinde görev yaptıkları da mesleki doyum konusunda oldukça önemlidir. İlkokul çağındaki bir çocuğun ihtiyaçları ile ortaöğretim kademesinde öğrenim gören bir çocuğun ihtiyaçları ve duyguları da farklılık

gösterecektir. Öğrencilere, izleme ve yönlendirme konusunda oldukça yakın olan Rehber öğretmenlerin ise, mesleki doyumlarının çalıştığı kuruma göre farklılaşması beklenebilir. Bir öğretmen çalıştığı kurumun hedeflerini benimser ise, daha fazla çaba sarf edip daha aktif görev alacaktır. Bu da idarecilerin, diğer öğretmenlerin ve öğrencilerin tutum ve davranışlarıyla doğrudan ilgilidir. İş doyumunu ile okul türü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların, çok az sayıda olduğu görülmektedir.

İş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmasında, Umay (2005), iş tatmini ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir fark saptayamamıştır. Bayrı (2006), Ortaöğretim kurumlarında görevli Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi üzerine yaptığı çalışmada, Anadolu liselerinde görevli Rehber öğretmenlerinin, mesleki doyum düzeylerinin, diğer liselerde çalışan Rehber öğretmenlere göre yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kocayörük (2000), Rehber öğretmenler ile meslek doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada, Anadolu Liseleri ile ilköğretim kademesinde görevli Rehber öğretmenlerin diğer kademelerde görev yapan rehber öğretmenlere göre mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bir diğer çalışmada ise Kağan (2005), Devlet, Özel ve Rehberlik Araştırma Merkezinde görevli Rehber öğretmenlerinin mesleki doyumlarını incelediğinde, özel okullarda görev yapan Rehber öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin, devlet okullarında görev alanlara göre daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Bu araştırmaların sonucu olarak, en önemli değişkenlerden birinin, okul türü değişkeni olduğu ifade edilebilmektedir. Atama ve görevlendirmeler konusunda, rehber öğretmenin hangi kademe de daha verimli ve doyum alarak çalışacağını bilmesi, alınacak kararlara yardımcı olacaktır. Bunun yanında okul ya da RAM tercihinde bulunacak öğretmenler de hangi kademe de daha fazla doyum alacağını

bilip, bu bilgi ışığında hareket edeceği düşünülmektedir. Görmüş olduğu eğitim seviyesini düşünerek ilkokul, ortaokul, ortaöğretim ya da Rehberlik Araştırma Merkezi tercihinde bulunabilir. Bu duruma örnek verilecek olunur ise, ortaöğretim kademesinde görev yapan Rehber öğretmen bazı çalışmalarını üniversite sınav tanıtımı, sınav kaygısı, stresle baş etme becerileri sunumları üzerine yaparken, ilkokul kademesinin çalışan Rehber Öğretmeni daha çok okula uyum ve okula hazırlık konularında faaliyetler gerçekleştirecektir. Tüm bu bilgiler ışığında, okul türü değişkenlerinin incelenmesi, meslek doyumuna etki eden sebeplerin araştırılması gerekmektedir.

### **2.2.1.7 Beklentiler**

Beklentiler, kişilerin yaşamlarını sürdürürken, toplumdan, ailesinden, olgulardan ve kendinden istediği dileklerdir. Devamlı olarak yenilenen ve tam olarak tamamlanamayan bir kavram olarak da tanımlanabilmektedir. Beklentiler ne kadar karşılanıyorsa, insanların o ölçüde mutlu olması beklenilebilir.

İş doyumunu ve beklentiler arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara bakıldığında, Clark (1997), kadınların mesleki doyum düzeylerini, erkeklere göre daha fazla bulmuştur. Bunun sebebini ise, kadınların işlerinden olan beklentilerinin daha düşük olması olarak ifade etmektedir. Şahin (2003), meslek doyum düzeylerinin incelendiği çalışmasında, iş görenlerin mesleklerinden bekledikleri durumların karşılanması durumunda mesleki doyum düzeyinin arttığını saptamıştır. Rehber öğretmenler iş ortamından karşıladıkları, ihtiyaçlar doğrultusunda çalışma kalitelerini arttıracaklardır. Lisans eğitimleri sırasında, işlerinden belirli beklentileri olan öğretmenlerin, çalışma ortamlarında bu beklentilerin boşa çıkması sonucunda, kurumunda ya da okulunda hayal kırıklığı yaşayabilmektedirler.

Daha iyi bir yönlendirme ve kaliteli eğitimin sağlanması için, Rehber öğretmenlerin çalışma ortamlarından bekledikleri özellikler şu şekilde sıralanabilmektedir. Çalıştığı süreye karşılık alınacak maddi imkânlar, okul ya da kurumlara da kendisine sağlanan oda ve imkânlar, değer görülen iş ortamı, mobbing durumunun olmaması, idare ve yöneticilerin rehberlik servisi ile beraber çalışması, izin günlerinde herhangi bir problem yaşanmaması, motivasyonu yükseltecek faaliyetlerin planlanması ve özlük haklarının korunması olarak ifade edilebilmektedir.

#### **2.2.1.8 Ücret**

Ücret, yapılan görevlerin ve işin sonucunda elde edilen maddi kazanç olarak ifade edilebilmektedir. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyen faktörlerden bir tanesi de alınan maaş ve ücret olarak düşünülmektedir. Bir işin tercih edilmesi ve itibar görmesi o işten elde edilecek maddi gelir ile de alakalıdır. Kişilerin mesleklerinde yaşadıkları zorluk ve çalışma şartlarının olumsuz oluşu, elde edilecek ücret ile telafi edilebilmektedir. İşten elde edilecek kazancın, günlük yaşantıya yansımaları ve yaşam standartlarının önemli ölçüde belirlenmesi kaçınılmaz olacaktır. İhtiyaçlarını karşılayabilen, yaşam standartları yüksek olan rehber öğretmenlerin mesleklerine olan ilgisi üst düzeyde olacaktır. Böyle bir durumda meslek doyumunu düzeyi de aynı oranda artacaktır. Gelir seviyesinden memnun olan Psikolojik Danışmanların iş motivasyonları da tatmin edici düzeyde seyredecektir. Bu konuda yapılan araştırmaların çoğu meslek doyumunu ile ücret konusunun yakından ilgili olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Kadıoğlu (2014), Rehber öğretmenlerin meslek doyumunu ile kendilerine saygıları arasındaki farkları incelediği araştırmada, iş görenlerin iş tatminini sağlamaları için, maddi açıdan gerekli ücreti almaları gerektiğini, bunun sonucu

olarak da başarının artacağını ifade etmektedir. Ortaöğretim kademesinde görev alan öğretmenlerin, meslek doyumları üzerine yapmış olduğu araştırmada, Türkoğlu (2008), Öğretmenlerin memnun olup olmamaları yapmış oldukları işten sağladıkları ücrete bağlıdır, sonucuna ulaşmıştır. İşin sonucundan elde edilen ücret, meslek elemanını mutlu etmez ise, iş tatminini olumsuz olarak etkileyen bir değişken olacaktır (Akkuş, 2010). Başka bir araştırmada ise, Yeşilyaprak (2001), meslek doyumunu ile ücret değişkeni arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Tüm bu araştırmalara bakıldığında sonuç olarak, Rehber öğretmenlerin bu denli yoğun ve hassas çalıştığı bir ortamda elde edecekleri ücretin, tatmin edici olması gerektiği fikri ortaya çıkmaktadır. Gelir düzeyinden memnun olan psikolojik danışmanlar, iş ortamlarında ve günlük yaşantılarında kaliteli bir hayat sürdürebilirler.

### **2.2.2 Meslek Doyumunu Etkileyen Çevresel Sebepler**

İş görenlerin mesleki doyumlarını, bireysel özellikleri etkilediği gibi yaşadığı çevreden kaynaklanan sebepler de etkilemektedir. Bu sebeple Rehber öğretmenlerin meslek doyumlarını etkilediği düşünülen çevresel sebepler, şu şekilde sıralanabilmektedir. Görevlerinde buldukları pozisyon, idarecilerin Rehberlik hizmetlerine bakış açısı, iş arkadaşları ve diğer paydaşlar tarafından onaylanmak, iş arkadaşlarıyla sağlanan bireysel ilişkiler, alan dışı iş yapmak, yapılan görevlendirmeler, okul ya da kurumların koşulları, yükselme isteği, bakanlığın ya da bazı kurumların sağladığı hizmetiçi eğitim, seminer ve buna benzer etkinlikler, mesleğin canlılığı, okul veya kurumu benimseme ve velilerin bakış açıları gibi sebepler olarak ifade edilebilmektedir.

### **2.2.3 Meslek Doyumuna ya da Doyumsuzluğa Yol Açan Sebepler**

İş doyumunu, bireysel özellikler ve çevresel faktörler olarak ele aldıktan sonra, doyum ve doyumsuzluğa yol açan sebeplerin de incelenmesi, yapılan araştırma açısından oldukça önem taşımaktadır.

#### **2.2.3.1 Meslek Doyumuna Sebep Olan Maddeler:**

- Meslekte gerçekleştirilen etkinlikler,
- Motivasyon,
- Ulaşılmak istenen düzeye gelebilme,
- İlerleme olanağı,
- Okul ya da kurumda sorumluluk alma bilinci,
- Verilen görevleri kabul etme,
- Elde edilen maddi kazanç,
- Tüm paydaşlarla olan paylaşımlar,
- Rehberlik odalarından memnun olmak gibi maddelerin, mesleki doyumunu olumlu olarak etkilediği düşünülmektedir.

#### **2.2.3.2 Meslek Doyumunu Olumsuz Etkileyen Maddeler**

- İş ile ilgili etkinlikler,
- Görevin zorluğu,
- Verilen görevler ile uzmanlık alanının farklılığı,
- Başarı duygusunun yakalanamaması,
- İlerleme olanağının olmaması,
- Okul ya da kurumda, sorumluluğun alınamaması,
- Eleştirilmek,
- Maddi kazancın yeterli düzeyde olmaması,
- Paydaşlar arasında ki ilişkilerin olumsuz seyretmesi,

- Çalışma koşullarının elverişsiz olması,
- Öğrenci ve velilerden gelen olumsuz geri bildirimlerin, meslek doyumunu olumsuz olarak etkilediği düşünülmektedir.

### **2.3 Konu ile İlgili Kuramsal Açıklamalar**

Bir araştırma yapılırken, o araştırmanın temelini bazı kuramlara dayandırmak gerekmektedir. Çünkü kuramlar, nasıl ve niçin sorularının cevaplarını bulmayı amaçlamaktadır. Kuramlar sayesinde ileriki yıllara yönelik çalışmalar hazırlanabilir, konular arasındaki ilişkiler incelenebilir ve planını çalışmalar yapılabilir. Yapılan akademik araştırmalar mutlaka kuramlara dayandırılmalıdır. Kuramlar bilimsel olabildiği gibi, kendi içinde tutarlı olan objektif ve eleştirici de olabilir. Belirlenen konulara hangi açıdan bakılacağını, kavramları, hipotezleri ve belirli ayrımların yapılmasını kuramlarla incelemek daha anlamlı olacaktır. Meslek doyumunu incelemek için çeşitli kuramlar oluşturulmuştur. Yapılan bu araştırmada ise, mesleki doyum konusuyla ilgili bazı kuramlara değinilecektir.

#### **2.3.1 Maslow'un İhtiyaç Hiyerarşisi Kuramı**

Bu yaklaşımda bireyin ihtiyaçlarının, davranışlarının nasıl olacağını belirlemesi esas düşüncedir. Yani, kişilerin ihtiyaçları, beklentilerini ve isteklerini elde edemediklerinde ortaya çıkmaktadır. Kuram Abraham Maslow tarafından ortaya konulmuştur. İnsanlar yaşamları boyunca belirli ihtiyaçlarını karşılamak için mücadele eder görüşü benimsenmektedir. Bu konuda ihtiyaçların hiyerarşik bir düzeni bulunmaktadır. Bu kuramda ihtiyaçların hiyerarşik bir düzeni bulunmaktadır. Alt sıralardaki ihtiyaç giderildiğinde ancak bir üst sıradaki ihtiyaç giderilebilir. Bu ihtiyaçlar alt sıradan başlanarak, fizyolojik temel ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyacı, sosyal ihtiyaçlar, saygınlık ihtiyacı ve en zor doyurulan kendini gerçekleştirme ihtiyacı olarak sıralanmaktadır.

- Fizyolojik temel ihtiyaçlar

İnsanların en temel gereksinimleri olarak bilinmektedir. Yemek yemek, uyumak hava almak, barınmak ve korunmak gibi biyolojik gereksinimlerdir.

- Güvenlik ihtiyacı

İnsanların, canlarının ve mallarının güvende olması gerektiği ve bunun bir ihtiyaç olduğunun savunulduğu aşamadır. Bu ihtiyaç, fizyolojik ihtiyaçlar giderildiğinde ortaya çıkmaktadır. Maddi açıdan kaygısı olmayan, çalışma hayatında güven sağlanan bireyler, bu ihtiyaçlarını bir nebze de olsa karşılamış olacaktadırlar.

- Sosyal İhtiyaçlar

Kişilerin fizyolojik ve güvende olma ihtiyaçları karşılanırsa, sosyal ihtiyaçları ortaya çıkmaktadır (şahin, 1999). Toplum tarafından kabul görme, insanlarla kişisel ilişkiler sağlama, sevme, sevilme ve ait olma gibi ihtiyaçlar olarak bilinmektedir. Bu ihtiyaçlar karşılandığında saygınlık ihtiyacı ortaya çıkmaktadır.

- Saygınlık ihtiyacı

Bu ihtiyaçta, birileri tarafından onaylanma ve birilerini onaylamak isteği olarak, iki tür ihtiyaç bulunmaktadır. Toplumdaki diğer insanlar tarafından saygı duyulması ve statü sahibi olunması önemli gereksinimlerdendir. Bu gereksinim sağlandığında, insanlar işlerine karşı motivasyonlarını yükseltir ve çalıştığı kurumu oldukça benimser. Saygınlık ihtiyacı karşılandığında, insanların moral seviyelerinin yükseldiği tahmin edilmektedir.

- Kendini gerçekleştirme ihtiyacı

İnsanların, sahip oldukları yetenekleri tam anlamıyla kullanabildiği aşamadır. Bu ihtiyacın giderilmesi oldukça zor hatta imkansız olarak görölmektedir. İhtiyacın tam olarak doyurulması çok zordur. Çünkü devamlı, yeni bir doyum isteği oluşmaktadır. Kendini gerçekleştirme ihtiyacının sağlanması, kendinden önceki tüm

ihtiyaçların tamamen karşılanması ile ilgilidir. En üst düzeyde hedeflerin yakalanması ve sürekliliği bu ihtiyacın temel konulardandır.

Sonuç olarak, bir meslek elemanının, gereksinimleri ne kadar sağlanırsa, iş motivasyonu o ölçüde yükselecek ve işini daha çok benimseyecektir. Bu sebeple idareciler, iş görenlerin gereksinimlerini iyi bilmeli ve kurumun amaçlarını, bu ihtiyaçları göz önünde bulundurarak oluşturmalıdır (Güney, 2007).

### **2.3.2 Herzberg İki Etmen Kuramı**

Frederick Herzberg tarafından oluşturulan bu kuram, araştırmacılar tarafından en önemli kuramlardan bir tanesi olarak görülmektedir. Kişilere, doyum ya da doyumsuzluk sağlayan sebeplerin olduğu düşüncesi mevcuttur. İnsanların çalıştıkları ortamlarda, olumlu ve olumsuz durumlar sonucunda, doyum ya da doyumsuzluğa sebep olan faktörlerin neler olduğuna ulaşılmak istenmiştir (Aslan, 2006).

Herzberg, meslek doyumunu etkileyen sebepleri hijyen ve güdüleyici olarak iki kısımda incelemiştir. Meslek elemanlarının işlerinden sağladıkları olumlu etmenleri, motive edici faktörler, meslek doyumunu olumsuz olarak etkileyen etmenleri ise hijyen faktörler olarak tanımlamaktadır (Kutunis, 2006). Güdüleyici faktörler, yani diğer bir anlamda iş görenlerin en üst düzeyde performans sağlamalarına sebep olan faktörler, başarı, tanınma, sorumluluk bilinci, ilerlemek, büyümek ve işin kendisidir. Hijyen faktörleri ise, diğer bir anlamda doyumsuzluğa sebep olan faktörler, kurum politikası, ücret, iş güvenliği, kişiler arası ilişkiler ve çalışma koşullarıdır.

Sonuç olarak, bu faktörlere bakıldığında, işini seven ve hedeflerine ulaşan, sorumluluk bilincine sahip olup, risk alabilen ve yöneticiler tarafından onaylanan, takdir edilen kişilerin mesleki doyumları artmaktadır. Kurum politikalarını benimsememiş, aldığı ücretten memnun olmayan ve çalışma koşulları olumsuz

durumda olan çalışanların ise mesleki doyumları alt düzeyde olacaktır. Rehber öğretmenlerden daha üst düzeyde verim almak için güdüleyici faktörlere odaklanılmalı ve hijyen faktörlerinin ise, olumlu anlamda sağlanması hedeflenmelidir. Tüm bu hedeflere ulaşılması için eğitimin ve amaçların farkında olunması, kurumların ilkelerinin belirlenmesi ve hizmet içi faaliyetlerin sürekli ve aktif olarak sağlanması gerekmektedir (Kurt, 2005). Ait olma duygusu, sorumluluk alma bilinci ve başarı elde etmiş davranışların, idareciler tarafından takdir edilmesi meslek doyumunu arttıracak, dolayısıyla iyi bir Rehberlik hizmetleri sağlanmış olacaktır.

### **2.3.3 Mc Clelland Başarı İhtiyacı Kuramı**

David Mc Clelland (1955), kuramın öncüsü olarak bilinmektedir. Kişilerin, hoşnut oldukları yerlerde bulunması ve mutlu oldukları ortamlarda daha azimli olması beklenmektedir. İnsanlar, buldukları çalışma ortamlarında, motivasyonları yüksek ve pozitif düşüncelere sahip ise, o derecede başarı sağlaması kaçınılmazdır (Akt., Kılıç, 2011).

Bu kuram kişilerin ihtiyaçları bakımından üç grupta ele almıştır. Bunlar başarı gereksinimi, güç gereksinimi ve ilişki kurabilme gereksinimleridir. Başarı gereksiniminde, kişilerin hedeflerine ulaşabilecekleri ve mutluluk duygusunu yaşayabilecekleri işleri tercih etmesi beklenir. Daha önceden yapılan faaliyetlerden daha fazla ve daha iyi yapılması istenilmektedir. Başarı kavramının tutarlılığı ve devamlılığı oldukça önemlidir. Gerçekleştirilen ve hedefe ulaşılan her durumdan sonra insanlar takdir edilme ve onaylanma gereksinimi duyarlar. Güç gereksiniminde, bireylerin güç kavramına oldukça önem verdikleri, lider ve otoriter kişilik yapısının benimseneceği bir ihtiyaç olarak ifade edilmektedir. Sahip olunan gücün korunması ve diğer insanlar üzerinde söz sahibi olunması istemektedir. İlişki

kurma gereksiniminde ise, kişilerin toplumda yalnız olamayacakları, dolayısıyla da ilişkiler kurma ihtiyacında olacakları aktarılmaktadır. Bireylerin diğer insanlarla iletişime geçmesi, sosyal ortamlarda bulunmaları ve grup üyesi olması bir gereksinim olarak görülmektedir. Toplum tarafından onaylanma kişiler açısından oldukça önemlidir. Bu kuramın sonucunda, rehber öğretmenlerin ve Psikolojik danışmanların hangi durumlara önem verdiğini bilmek, ne zaman ve hangi davranışlarda takdir edilmesi gerektiğini tahmin etmek, başarılı ve kaliteli Rehberlik faaliyetleri açısından önem arz etmektedir.

#### **2.3.4 Wroom Beklenti Kuramı**

Victor Wroom'a ait olan bu yaklaşım aynı zamanda, bir süreç kuramı olarak da bilinmektedir. Kişinin davranışlarının ve amaçlarının sonucunda ne beklediği ile ilgilidir. İnsanların başarılı olması, yapmış oldukları işin sonucunda, beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile doğru orantılıdır. Kuram'ın üç temel kavramı, beklenti, aracılık ve değerlerdir. İnsanlar sarf ettikleri işten sonra doygun bir ücret alacağına inanırlarsa başarılı olabilirler. Tatmin edici ücret, iş yaşantılarında motive edici bir rol oynamaktadır. Kendinden beklenenleri en kaliteli şekilde gerçekleştirmeye odaklanan ve bu durumu davranışlarına aktaran kişiler için, başarı kaçınılmaz olacaktır.

İnsanların motive olmalarında iki tür ödül kavramı bulunmaktadır. Bunların birincisi, içsel ödüllerdir. Yani, kendi değerleri doğrultusunda, başardım duygusunun sağlanmasıdır. İkincisi ise dışsal ödüller olarak görülmektedir. Bunlar ise, ek ücret, zam ve buna benzer pekiştireçlerin verilmesi dışsal ödüller olarak adlandırılmaktadır. Sonuç olarak, kendinden beklenenlerin farkında olan, bu beklentilerin giderildiğinde, yöneticiler ve diğer paydaşlar tarafından takdir edileceğini bilen ve bunların

sonucunda ödüllendirileceğine inanan iş görenler kaliteli etkili işler sergileyeceklerdir.

### **2.3.5 Adams Eşitlik Kuramı**

Stacy Adams'a ait olan bu kuram, insanların iş alanlarında eşitlik ve adalet konularında sürekli olarak kıyaslama yaptıklarına inanmaktadır. İş görenler, bağlı buldukları çalışma ortamlarında, ödüllerin adaletli bir şekilde dağıtıldığına inanmalıdır. Kendisi ile beraber çalışan insanları, verilen emek ve alınan ödül bakımından karşılaştırmaktadır. Bu karşılaştırmanın sonucunda, olumsuz duygulara kapılan ve eşitlik ilkesinin uygulanmadığına kanaat getiren çalışanlar, bu ilkeyi kendileri uygulamaya başlayacaklardır (Barlı, 2007).

Kuram'a göre ücret ile yapılan iş arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Eğer çalışan yorucu olmayan ve alt düzey bir görev gerçekleştiriyor ise, ücreti az, tam tersi yoğun ve çok çalışıyorsa aldığı ücret fazla olmalıdır. Kişi, yaptığı işin karşılığında doyurucu bir ücret alıyorsa meslek doyumuna ulaşabilmektedir. Ücretinin az olduğunu düşünüyor ise, ortaya bir doyumсузлук konusu çıkabilmektedir. Ödüllerin eşit dağıtıldığına inanan çalışanın, işine üst düzeyde motive olması beklenmektedir. Dolayısıyla da iş performansı artış gösterecektir. İş motivasyonun sağlanamaması durumlarında, verimin azalması, işi bırakma ve meslek doyumсузлугу konuları ortaya çıkabilir. İş doyumу sadece maddiyat ya da verilen ödüllerle alakalı değil, psikolojik durumlarla da yakından ilgilidir (Okumuş, 2011).

Dağıtılan ücret ve ödüllerde eşitlik arayan çalışanlar, bu duruma oldukça dikkat etmektedirler. Adams (1963), Eşitsizliğin ortadan kalkması için, insanların atması gerektiği adımları maddeler halinde belirtmiştir.

1. Birey sergilediği işin temposunu yükseltir ya da azaltır.
2. Kıyaslandığı kişinin ücretini azaltmaya odaklanır.

3. İş performansına etki eden unsurları sorgulamaya başlar.
4. Tüm bu çabalara rağmen eşitsizlik devam ederse, işten ayrılmayı bir seçenek olarak görmektedir.
5. En son seçenek ise, kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirerek, eşitlik kavramını elde edeceğini düşünebilmektedir (Akt., Kocayörük, 2000).

### **2.3.6 Hedef Belirleme Kuramı**

Edwin Locke'ye ait olan bir kuramdır. İnsanların amaçları ile işlerindeki motivasyonları ve işlerine odaklanmaları doğru orantılıdır. Büyük amaçları olan çalışanların iş performansları yüksek düzeyde olurken, amaçları kolay ve az olan çalışanların performansları düşük düzeyde olacaktır. Locke, amacın motivasyon üzerindeki etkisini şu şekilde aktarmaktadır.

1. Amaçların belirgin ve sade olması, iş başarısını üst seviyelere getirmektedir.
2. Belirlenen amaçların zor olması, iş temposunu yükseltecek ve böylece azimli çalışma isteği ortaya çıkacaktır. Bu durum iş başarısını olumlu anlamda etkilemektedir.
3. Belirlenen amaçlar, kurumun amaçları ile örtüşüyor ise başarı elde etmek kolaylaşacaktır. Aksi bir durumda çatışmalar ortaya çıkacak ve başarı seviyesi düşecektir (Akt., Eren, 2000).

Hedefe ulaşmak için, çevresel sebepler ve içsel sebepler de önem arz etmektedir. Çevresel sebepler, ödül, ücret ve güven duyulan yöneticiler olarak görülürken, içsel sebepler, insanların kendilerini değerlendirmeleri, hedefe ulaşmak ve beklentilerin karşılanması olarak görülmektedir. Sonuç olarak, kişilerin amaçları kurumları tarafından benimsenir, anlamlı ve tutarlı olur ise, mesleki doyum düzeyi artıp, ihtiyaç yeteri kadar doyurulabilmektedir.

## **2.4 Meslek Doyumu ile İlgili Yapılan Araştırmalar**

Araştırmanın bu bölümünde, Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini konu alan çalışmalar incelenecektir.

### **2.4.1 Türkiye’ de Yapılan Araştırmalar**

İş doyumunu konusu, araştırılması bakımından günden güne artış gösteren bir kavram olmuştur. Yapılan çalışmalarda, eğitim içeriği yer alırken bunun yanında, Bankacılık, İşletme, Kamu Yönetimi, Sağlık, Spor ve Turizm alanlarında da mesleki doyum kavramı incelenmiştir. Fakat bu konular arasında en fazla araştırma eğitim ve öğretim alanlarında yapılmıştır.

Balcı (1985), meslek doyumunu ile eğitim yöneticileri üzerine yapmış olduğu araştırmada, en fazla tatmin sağlanan değişkenlerin, ücret ve işin niteliğinin olduğunu belirtmektedir (Akt., Uslu, 1999).

Erbesler (1984), kurumların amaçları ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmanın sonucunda, yapmış olduğu işte ilerleme ve gelişme olanağı olan insanların iş tatmini düzeylerinin oldukça yüksek olacağı sonucunu belirtmektedir.

Eroğlu (1986), meslek doyumunu ve cinsiyet değişkeni arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, erkeklerin ücret ve ödül konularında daha istekli olduklarını bu sebeple de iş doyum düzeylerinin daha fazla olduğunu saptamıştır (Akt., Şahin, 1999). Özel ve Devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerini incelediği araştırmasında, Minibaş (1990), Özel okullarda görevli öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bunun sebebini ise, Devlet okullarına göre ücretlerinin daha doyurucu olduğundan kaynaklandığını belirtmektedir (Akt., Şahin, 1999).

Bu alanda ulaşılan retmen sayısı bakımından oldukça fazla denek'in olduğu araştırmada, Özdayı (1990), 1134 üretmenin, mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. İş doyumunu arttıran en önemli unsuru, mesleğin içeriği olarak bulurken, iş tatminini azaltan unsurları ise iş güvencesi, ücretin az olması ve geçirilen teftiş olarak ifade etmektedir (Akt., Uslu, 1999).

Resmi kurumlarda çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında Tezer (1993), danışmanlık kapsamı içerisinde olan etkinliklerin uygulanması ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. İş doyumunu kavramı sadece eğitim alanında değil, diğer sektörlerde de araştırılmaya değer olarak görülmüştür.

Sağlık alanında çalışanların mesleki doyumlarını inceledikleri çalışmalarında Bodur ve Güler (1997), insanların meslekte geçirdikleri zaman arttıca, mesleki doyum düzeylerinin de yükseldiğini ifade etmişlerdir.

Rehberlik ve özel eğitim Daire Başkanlığı ve Kurumlarda görev yapan 93 danışman, üzerinde yapmış oldukları araştırmada Sevim ve Hamamcı (1999), İş doyumlarının en fazla olduğu durumları, yapmış oldukları görevlerde başarı elde etme ve kendilerini meslekte yeterli görme olarak ifade etmişlerdir. Çalışma ortamının iyi olmayışı, idarecilerin ilgisizliği ve Rehberlik hizmetlerinin desteklenmemesi durumlarında ise mesleki doyumun azaldığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde alışan Rehber retmenlerin, iş tatminlerini incelediği araştırmasında, Koç (1998), meslekte geçirilen süre ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farkın olduğunu belirtmektedir. Mesleğin ilk yıllarında ki iş hevesi, iş tatminini olumlu anlamda etkilemektedir. Uslu (1999), ise Resmi okullarda iş gören, Rehber retmenlerin mesleki doyum düzeyleri üzerine yapmış

olduğu çalışmasında, evli öğretmenlerin bekâr öğretmenlere göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğunu belirtmektedir.

İlkokul kademesindeki, Rehber ğretmenlerin iş tatminlerini incelediği araştırmada, Yeşilyaprak (2000), eğitim düzeyi, süre, mezuniyet alanı, cinsiyet, ücret ve hizmet içi faaliyetlere katılım ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamıştır. Fakat, meslekte kendini yeterli görme açısından, anlamlı bir farkın olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kurumlarda güdüleme ve iş tatmini konusunda Günbayı (2000), iş görenlerin etkili çalışmaları o işten elde ettikleri ücretle yakından ilgilidir, görüşünü ifade etmektedir. Yaptıkları işin sonucunda düşük ücret aldıklarına inanan çalışanlar, kurumlarına yönelik istenmedik davranışlar sergileyebilir, görüşünde bulunmaktadır.

Rehber ğretmenlerin, bazı değişkenler ile mesleki doyumları arasındaki incelediği çalışmasında, Kocayörük (2000), Ankara ilinde alışan 209 Rehber ğretmene ulaşmıştır. Mezun olunan okul, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem düzeyleri değişkenleri ile mesleki doyum düzeylerinin farklılaşmadığı sonucuna varmıştır. Fakat, bunun yanı sıra okul türü değişkeni ile mesleği seçme nedeni değişkenlerinde, iş tatmini seviyesinin farklılaştığını belirtmektedir.

Kınalı (2000), zel ve resmi kurumlarda görevli rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini incelemiştir. Bu incelemede devlet okullarında görevli rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini, özel kurumlarda görevli olanlara göre daha az olduğunu ifade etmiştir.

İş tatmini ve üretim arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında Tütüncü (2000), insanların yaşam standartlarından memnun olmadıklarında yeni bir iş arayışı içerisine girdiklerini, bu durumun da meslek doyumunu olumsuz etkilediğini belirtmektedir. Dershane ve resmi okullarda görevli öğretmenlerin mesleki

doyumlarının incelendiği araştırmada Açan (2002), özel kurumlarda çalışan retmenlerin, devlet okullarında çalışan retmenlere göre mesleki doyumlarının daha fazla olduğu sonucunu belirtmektedir.

Geniş çaplı bir araştırma olarak görülen, Aliyev (2004)'in alışması, Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti liselerinde görevli retmenlerin, mesleki doyumları ile olan, süre, medeni durum, dersin zorluğu ve yaş değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkiye ulaşamamıştır. Fakat, meslek doyumunu ile gelir yksekligi arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ayrıca, Azerbaycan'da görevli retmenlerin, mesleki tatminlerinin, Türkiye'de çalışan retmenlere göre daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

İlkretim kademesinde görevli retmenlerin mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında Erel (2004), iş tatmininin, kurum başarısı açısından oldukça önemli olduğunu belirtmektedir. Bu sebeple idareci ya da yöneticilerin, kurumlarında görev yapan retmenlerin iş tatminini artıracak konulara dikkat etmesi ve önlemler alması gerektiğini ifade etmektedir.

Tüzemen (2004), retmenlerin iş tatmini düzeylerini araştırmıştır. Bu araştırma sonucunda, retmenlerin görev yaptıkları okullarında ki ders programlarına göre iş tatminlerinin farklılaştığını belirtmektedir.

Kağan (2005), zel ve Devlet okulları ile RAM'lar da alışan Rehber retmenlerin, iş tatminlerini incelediği araştırmasında, cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından belirli bir fark olmadığını saptamıştır. Ancak, çalışılan kurum ve alınan ücret değişkenleri ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tunacan (2005), Ortaretimde görevli retmenlerin iş tatminlerini incelediğinde, maddi gelir değişkeni haricinde, iş tatminlerini fazla olarak bulmuştur.

Aynı zamanda işten sağlanan güvence, iş'e verilen önem, ulaşım şartları ve çalışma saatleri kavramlarını da mesleki doyum düzeyini arttıracak değişkenler olarak görmektedir.

Bayrı (2006), Ortaöğretimde çalışan Psikolojik danışmanların, iş tatminlerini bazı değişkenlere göre incelemiştir. Bu incelemede, medeni durum, cinsiyet, bölge, mezun olunan bölüm ve kıdem değişkenleri ile meslek doyumunu arasında çok anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşamamıştır. Mesleğe yeni başlayan öğretmenler ile lisans mezunu olan öğretmenlerin mesleki doyumlarını oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İlkokul kademesinde çalışan öğretmenlerin, mesleki doyum ve motivasyonları arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmasında, Yıldırım (2006), cinsiyet değişkeni ile motivasyon arasındaki ilişkinin anlamlı olduğunu, bunun nedenini ise, erkeklerin yöneticilerle olumlu ilişkiler yakalayabilmesine bağlamıştır.

Okul öncesi öğretmeni olarak görev yapan 142 kişi'nin, mesleki doyum düzeylerinin incelendiği çalışmada Özyürek (2009), bazı değişkenler ile iş tatmini arasında bir ilişkiye rastlamazken, çalışanların öğrenim durumları ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Akkuş (2010), Ankara ilinde, Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde görev yapan, 121 Rehber öğretmen üzerine yapmış olduğu çalışmasında, meslek doyumunu ile yaş, cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, çalışma koşulları ve çalışma yılları değişkenleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak, kurumlarda görevli yöneticilerle iyi ilişkiler sağlayabilen, Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucunu ifade etmektedir. İzmir ilinde bulunan ve Dershanelerde görev yapan 208 Rehber öğretmenin, mesleki doyumlarının incelenmesi üzerine yapmış olduğu çalışmada, Demir (2010), medeni

durum değişkenine göre, dul öğretmenlerin, bekâr ve evli olan öğretmenlere göre daha yüksek meslek doyumuna ulaştıklarını saptamıştır. Ayrıca, 21-25 yaş arasındaki öğretmenlerin, diğer yaş grubunda olan öğretmenlere göre mesleki doyum düzeylerinin daha az olduğunu belirtmiştir. Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) alanından mezun olanların, Felsefe ve Sosyoloji alanından mezun olanlara göre, mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Son olarak da, aylık geliri yüksek olan Rehber öğretmenlerin, meslek doyumlarının, düşük gelirli Rehber öğretmenlere göre daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Liselerde görev yapan ve alan dışı atanan rehber öğretmenlerin iş tatmini düzeyini incelediği çalışmalarında Zaman ve Güçlü (2011), alan dışı atamaları yapılmalarına rağmen, Ankara ilinde görevli öğretmenlerin iş tatminlerini oldukça yüksek olduğu sonucunu belirtmektedirler.

Umay (2005), Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelediği araştırmada, 230 öğretmene ulaşmıştır. İş tatmini ile cinsiyet, medeni durum, aylık ücret, eğitim durumu, kuruma ulaşım ve sigara kullanma değişkenleri açısından anlamlı bir farkın olduğu sonucuna varmaktadır.

Mersin ilinde görev yapan 410 öğretmen'in mesleki doyum düzeylerini incelediği araştırmasında Kıvılcım (2014), meslek doyum ile cinsiyet arasında belirleyici oranda bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Aynı araştırmada, iş doyum ile öğretmenlik alanları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu ifade etmiştir.

Kadıoğlu (2014), meslek doyumları ile kendilerine saygıları arasındaki ilişkileri incelediği çalışmasında, İstanbul ilinde çalışan 297 Rehber öğretmene ulaşmıştır. Öğretmenlerin, yaş, kıdem, görev yaptıkları kurum ve odalarının olup

olmadığı değişkenleri ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu bulmuştur.

Sonuç olarak, Türkiye’de yapılan araştırmalara bakıldığında, meslek doyumu kavramının, özellikle cinsiyet, aylık gelir düzeyi, çalışma yılı ve mezun olunan alan değişkenleri ile anlamlı sonuçlar ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu araştırmaların, Rehberlik hizmetleri kapsamında çoğalmasında oldukça önem arz etmektedir. Günden güne yenilenen Rehberlik hizmetleri, mesleki doyum konusunun farkındalığıyla, kaliteli bir şekilde ilerleyebilmektedir.

#### **2.4.2 Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar**

İş doyumu kavramının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, ülkemizde olduğu kadar, yurt dışında da oldukça araştırılan konular arasına girmektedir. Benson (1983), Ortaokul kademesinde görev alan 425 öğretmen üzerine yapmış olduğu araştırmasında, kurumun yönetim anlayışının katı olduğu durumlarda, meslek doyumunun azaldığını belirtmiştir. Hatta öğretmenlerin, işlerinden ayrılma durumlarına geldiklerini ifade etmiştir (Akt., Kocayörük, 2000).

Chapman ve Hutcheson (1981), Öğretmenler ve işten ayrılma sebepleri üzerine bir araştırma yapmışlardır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden çoğu, işten ayrılma sebeplerini ücret ve iş başarısı doyumunun tam olarak sağlanamamasından kaynaklandığını belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinden ayrılmayan öğretmenler ise onaylanma ihtiyacının çok önemli olduğu görüşünde birleşmişlerdir (Akt., Uslu, 1999).

İş tatmini konusunu ele aldıkları çalışmalarında Furnham ve Zacherl (1986), insanların iş tatmin düzeylerinin artması için beceri ve yetenekleri doğrultusunda meslek seçmeleri gerektiğini belirtmektedirler. Yanlış yapılan meslek seçimi

sonucunda, insanların huzurlu olamayacaklarını ve mesleki doyumlarının azalacağını ifade etmektedirler.

Sosyal hizmet alanında görev yapan 87 kişinin mesleki doyum düzeylerini incelediklerinde Rabin ve Zelner (1992), meslekte geçirilen süre ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Çalışma yıllarının artmasıyla insanların iş tatmini düzeylerinin de yükseleceğini belirtmektedirler.

Perie ve Baker (1997), Amerika vatandaşı olan öğretmenlerin, mesleki doyumları üzerine araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın sonucunda, kurumun özellikleri, geçmiş yaşantılar ve ücret değişkenlerinin, mesleki doyum düzeylerine oldukça etki ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Scandura ve Lankau (1997), meslek elemanlarının iş doyumları üzerine araştırma yapmışlardır. Araştırmanın sonucunda, cinsiyet değişkeni fark etmeksizin, iş görenlerin mesai saatlerinin katı olmaması durumunda mesleki doyumlarının yükseldiği sonucuna ulaşmışlardır.

Spector (1997), meslek doyumunu ile verilen görevler arasında anlamlı fark olup olmadığını incelediği araştırmasında, çalışanların kendilerine verilen görevle, uzmanlık alanlarında farklılık olması durumlarında iş tatmini düzeylerinin azaldığını ifade etmektedir. Brice (2001), yine aynı ülkede bulunan okul danışmanlarının, mesleki doyumlarını eğitim seviyesi, iş doyum kaynağı, cinsiyet ve güvence açılarından incelemiştir. Danışmanların, doyumlarının orta düzeyde olduğunu fakat deneyim ve tecrübeli olan bireylerin ise, mesleki doyum seviyelerinin daha fazla olduğunu saptamıştır.

Liu (2005), öğretmenlik mesleğine yeni atanan öğretmenlerin mesleki doyumlarını araştırmıştır. Okuldaki görevinin ve konumunun neler olduğunu bilen öğretmenlerin, diğer öğretmenlere göre meslek doyum seviyelerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. KKTC’de görevli öğretmenlerin iş tatminlerini inceleyen

Elena (2005), kamu kurumlarının politikalarının, insanların iş tatminlerini arttıracak şekilde düzenlenmesi gerektiğini belirtmektedir.

Crossman ve Harris (2006), Branş ve Sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları üzerine yapmış oldukları incelemede, sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini, branş öğretmenlerine göre daha fazla düzeyde olduğunu saptamışlardır. Aynı araştırmada, cinsiyet ve yaş değişkeninin meslek doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşmışlardır.

George, Louw ve Badenhorst (2008), Namibya'da görev yapan 337 öğretmenin, mesleki doyumlarını incelemiştir. Bu incelemede kurumun şartlarının ve mesleki kıdem değişkenlerinin meslek doyumunu önemli ölçüde etkilediğini belirtmişlerdir. Yurt dışında yapılan araştırmaların sonucunda, meslek doyumunu ile kıdem, yaş, cinsiyet ve eğitim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki olsa da, bu değişkenlerin, meslek doyumunu tam olarak etkilemediği görüşü ortaya çıkmaktadır. Bunun yanı sıra çalışma koşulları, ücret ve mesleğe verilen değer kavramlarının meslek doyumunu önemli ölçüde etkilediği görülmektedir.

## **Bölüm 3**

# **YÖNTEM**

### **3.1 Araştırmanın Modeli**

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerinin belirlenen değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamak amacıyla, yapılan bu araştırmada “İlişkisel Tarama Modeli” kullanılmıştır. Araştırma betimsel araştırma modellerinden “Tarama” yöntemi kullanılarak gerçekleştirilecektir. Tarama yöntemi, çok sayıda bireyden oluşan bir evrende, evren üzerinde bir sonuca varmak gayesiyle ile evrenin hepsi ya da ondan alınacak bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan tarama olarak tanımlanmaktadır (Karasar, 2008).

### **3.2 Araştırmanın Evren ve Örneklemi**

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 yılında, Adıyaman ili genelinde görev yapan 378 Rehber öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın örneklemini ise, 2017-2018 Eğitim-öğretim döneminde, Adıyaman ili Merkezi’nde ve Gölbaşı, Besni, Tut, Sincik, Samsat, Kâhta, Gerger ve Çelikhhan ilçelerindeki Devlet okulları ve Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde görev yapan 283 Rehber öğretmen oluşturmaktadır. Rehber öğretmenlerden 172’si erkek, 111’i ise kadındır. Örnekleme yer alan Rehber öğretmenlerin % 35,3’ü Liselerde, % 33,6’sı Ortaokulda, % 24,4’ü İlkokulda ve % 6,7’si ise, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde çalışmaktadırlar.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ve İlkokul, Ortaokul, Ortaöğretim ve Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde çalışan Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), tarafından geliştirilmiş olan “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılacaktır.

#### 3.3.1 Kişisel Bilgi Formu

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerini değiştirebileceği düşünülen bazı değişkenlerle (Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem yılı, okul türü, öğrenim durumu ve meslekten beklentileri) ilgili sorular sorularak bilgi toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” dur.

#### 3.3.2 Mesleki Doyum Ölçeği

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla 20 maddeden oluşan “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” beşli dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı sorular olumlu maddeler olup, 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralar ise olumsuz maddelerdir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı 90’dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için 91, ikinci alt ölçek için 75 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100’dür. Ölçeğe verilen tepkiler “her zaman”, “sık sık”, “ara sıra”, “nadiren” ve “hiçbir zaman” arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya “her zaman” diye cevap verenler 5, “hiçbir zaman” diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir. Mesleki doyum ölçeğinin geçerliliği, iki faktörün açıkladıkları toplam varyans

%48,6'dır. Birinci faktör toplam varyansın %36,4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmüştür (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

### **3.4 Verilerin Toplanma Süreci**

Araştırma, 2017-2018 Eğitim-Öğretim döneminde, Adıyaman ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma için gerekli olan T.C. Adıyaman Valiliği Anket uygulama izni alınarak veriler toplanmıştır. Araştırmada veriler, gönüllülük, saygı ve gizlilik kavramları göz önünde bulundurularak etik kurallar çerçevesinde elde edilmiştir. “Mesleki Doyum Ölçeği” ve “Kişisel Bilgi Formu” gerekli açıklamalar yapıldıktan sonra dağıtılmıştır.

### **3.5 Verilerin Analiz Edilmesi**

Mesleki doyum puanlarının belirlenmesi için “Kişisel Bilgi Formu ve Mesleki Doyum Ölçeği” uygulandıktan sonra eksik ve hatalı doldurulan formlar çıkartılıp elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına işlenmiştir. Rehber öğretmenlerin, mesleki doyumlarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumlarını belirlemek amacıyla betimleyici istatistik kullanılmaktadır. Mesleki Doyum Düzeylerinin çeşitli değişkenler bakımından karşılaştırılması amacıyla t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

## Bölüm 4

### BULGULAR

Araştırmanın bu kısmında Rehber öğretmenlere uygulanan “Kişisel Bilgi Formu ve Mesleki Doyum Ölçeği” sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analiz tablosu ve buna bağlı olarak yapılan yorumlar yer verilmiştir. Yapılan analizler, kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeğinden elde edilen verilerin, meslek doyumunu değişkeni açısından karşılaştırılmasını amaçlamaktadır. Bunun yanı sıra, araştırmanın problem cümlesi olan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyumları ne düzeydedir ve alt problemleri olan, mesleki doyumunun, cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem düzeyi, okul türü, beklentiler ve öğrenim durumu değişkenleri tarafından ne ölçüde yordandığını belirlemek için yapılan T-Testi, Betimsel istatistikler ve ANOVA analizlerinin sonuçlarına yer verilmiştir.

#### 4.1 Rehber Öğretmenlerin Genel Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Bulguların Analizi

Rehber öğretmenlerin mesleki doyum puanlarına yönelik betimsel analiz yapılmış ve bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Betimsel İstatistiği

Mesleki Doyum	N	X	SS
	283	51,80	14,77

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya konu olan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyumları ( $X=51,80$ ), orta düzey de saptanmıştır.

## 4.2 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik T-Testi analizleri yapılmış ve bulgular Tablo 2 ve 3’de verilmiştir.

Tablo 2: Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Erkek	172	60,8
Kadın	111	39,2
Toplam	283	100

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin 172’si Erkek, 111’in ise Kadın’dır.

Tablo 3: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	sd	t	p
Erkek	172	51,47	14,65	281	-0,466	0,642
Kadın	111	52,31	15,01			

Tablo 3’ de görüldüğü gibi, t-testi sonucuna göre araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları erkek ( $X=51,47$ ), ve kadın ( $X=52,31$ ), yani cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir,  $t_{(281)}=-0,46, p>,05$ .

### 4.3 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Yaş Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik istatistiksel analizler yapılmış ve bulgular Tablo 4, 5 ve 6' da verilmiştir.

Tablo 4: Rehber Öğretmenlerin Yaş Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları

Yaş	N	%
21-25	41	14,5
26-30	111	29,2
31-35	69	24,4
36-40	34	12
40+	28	9,9
Toplam	283	100

Tablo 4'de görüldüğü üzere araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerden 21-25 yaş arasında 41 (% 14,5), 26-30 yaş arasında 111 (% 39,2), 31-35 yaş arasında 69 (% 24,4), 36-40 yaş arasında 34 (% 12,0) ve 40 yaş üstü aralığında olanlar 28 (% 9,9) kişidir.

Tablo 5: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Yaş	N	X	SS
21-25	41	52,36	15,31
26-30	111	52,29	13,87
31-35	69	53,81	14,63
36-40	34	50,44	15,21
40+	28	45,75	16,55

Tablo 5 incelendiğinde araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.

Tablo 6: Rehberlik Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Puanlarının Yaş Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	1407,26	3	351,857	1,626	,168	-
Gruplarıçi	60150,88	279	216,370			
Toplam	61558,311	282				

Tablo 6’da görüldüğü gibi Rehberlik Öğretmenleri’nin mesleki doyum puanları ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır,  $F_{(3,279)}=1,626, p>0,5$ .

#### 4.4 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Durum Değişkenlerine İlişkin Bulguların Analizi

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik istatistiksel analizler yapılmış ve bulgular Tablo 7 ve 8’ de verilmiştir.

Tablo 7: Rehber Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları

Medeni Durum	N	%
Bekâr	108	38,2
Evli	175	61,8
Toplam	283	100

Tablo 7’de görüldüğü üzere çalışmaya katılan Rehber Öğretmenlerin, 108’i (% 38,2) bekâr, 175’i (61,8) evli bireylerdir.

Tablo 8: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	N	X	SS	sd	t	p
Bekâr	108	52,53	14,47	281	0,654	0,514
Evli	175	51,35	14,97			

Tablo 8’e göre araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerden evli olanların mesleki doyum düzeyleri ile ( $X=51,35$ ), bekâr olanların mesleki doyum düzeyleri ( $X=52,53$ ) arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır,  $t_{(281)}=0,654, p>0,5$ .

#### **4.5 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Mesleki Kıdem Düzeyi Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi**

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile mesleki kıdem düzeyleri değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik istatistiksel analizler yapılmış ve bulgular Tablo 9, 10 ve 11’ de verilmiştir.

Tablo 9: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Demografik Dağılımları

Mesleki Kıdem	N	%
1-5	84	29,7
6-10	105	37,1
10-20	76	26,9
20+	18	6,4
Toplam	238	100

Tablo 9'a bakıldığında Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerden, mesleki kıdem yılları 1-5 yılları arasında olanlar 84 (% 29,7), 6-10 yıl arası olanlar 105 (% 37,1), 10-20 yıl aralığında olanlar 76 (% 26,9), 20 ve üzeri yıllar da olanlar ise 18 (% 6,4) kişidir.

Tablo 10: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Mesleki Kıdem Düzeyleri Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Mesleki Kıdem	N	X	SS
1-5	84	50,67	13,85
6-10	105	52,89	14,2
10-20	76	52,8	15,41
20+	18	46,5	18,8

Tablo 10'a bakıldığında Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları incelendiğinde mesleki kıdem düzeyleri arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır. Her ne kadar anlamlı bir farka rastlanılmamışsa da mesleki kıdem düzeyi 20+ yıl aralığında olanların mesleki doyumları ( $X=46,5$ ), diğer kıdem düzeylerinde olanlara göre bir miktar daha düşük çıkmıştır.

Tablo 11: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Mesleki Kıdem Düzeyleri Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Gruplararası	813,602	3	271,201	1,246	,293	-
Gruplariçi	60744,709	279	217,723			
Toplam	61558,311	282				

Tablo 11’de görüldüğü gibi Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile mesleki kıdem değişkenleri arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır.  $F_{(3,279)}=1,246,>0,5$ .

#### **4.6 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi**

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile okul türü değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik istatistiksel analizler yapılmış ve bulgular Tablo 12, 13 ve 14’ de verilmiştir.

Tablo 12: Rehber Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları

Okul Türü	N	%
İlkokul	69	24,4
Ortaokul	95	33,6
Lise	100	35,3
RAM	19	6,7
Toplam	283	100

Tablo 12’de görüldüğü gibi çalışmaya katılan Rehber Öğretmenlerin, 69’u (% 24,4) ilkokul kademesinde, 95’i (% 33,6) ortaokul kademesinde, 100’ü (% 35,3) liselerde, 19’u (% 6,7) Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde çalışmaktadır.

Tablo 13: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Betimsel İstatistikleri

Okul Türü	N	X	SS
İlkokul	69	57,75	14,04
Ortaokul	95	59,85	13,36
Lise	100	40,88	8,46
RAM	19	47,47	13,7

Tablo 13'e bakıldığında Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile görev yaptıkları eğitim kurumu arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Okul Türü Değişkenlerine Göre ANOVA Sonuçları

Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p
Gruplararası	20886,266	3	6962,089	47,758	,000
Gruplariçi	40672,045	279	145,778		
Toplam	61558,311	282			

Tablo 14 incelendiğinde Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile görev yaptıkları eğitim kurumu arasında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir.  $F_{(3,279)}=47,758, p<0,5$ . Başka bir ifadeyle, Rehber Öğretmenlerin mesleki doyumları görev yaptıkları eğitim kurumuna göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Kurumlar arası farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla yapılan LSD testinin sonuçlarına göre, İlkokulda görev yapan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin ( $X=57,75$ ), lise ve RAM'larda görev yapanlara göre daha

yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca ortaokul kademesinde çalışan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyumları ( $X=59,85$ ) en yüksek ortalamaya sahip iken yine aynı şekilde lise ve RAM'larda görev yapanlara göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Diğer yandan RAM'larda çalışan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ( $X=47,47$ ), liselerde çalışanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

#### **4.7 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Beklenti Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi**

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile beklenti değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik istatistiksel analizler yapılmış ve bulgular Tablo 15 ve 16' da verilmiştir.

Tablo 15: Rehber Öğretmenlerin Beklenti Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları

Beklenti	N	%
Evet	189	66,8
Hayır	94	33,2
Toplam	283	100

Tablo 15'e bakıldığında çalışmaya katılan Rehber Öğretmenlerin, 94'ünün (% 33,2) göreve başlamadan önceki beklentilerinin karşılandığı, 189'unun (% 66, 8) ise, göreve başlamadan önceki beklentilerinin karşılanmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 16: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Beklenti Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Beklenti	N	X	SS	sd	t	p
Evet	189	57,39	14,31	281	10,672	0,000
Hayır	94	40,57	7,54			

Tablo 16'ya bakıldığında Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanları Beklenti değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir.  $t_{(281)}=10,672, p<,0,5$ . Göreve başlamadan önceki beklentilerinin karşılandığını düşünen Rehber Öğretmenlerin ( $X=40,57$ ), olumsuz bir şekilde karşılanmadığını düşünenlere göre ( $X=57,39$ ) daha az düzeyde olduğu saptanmıştır.

#### 4.8 Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine İlişkin Bulguların Analizi

Rehber Öğretmenlerin mesleki doyum puanları ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir fark olup olmadığına yönelik istatistiksel analizler yapılmış ve bulgular Tablo 17 ve 18' de verilmiştir.

Tablo 17: Rehber Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenlerine Göre Demografik Dağılımları

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	260	91,9
Lisansüstü	23	8,1
Toplam	283	100

Tablo 17 incelendiğinde çalışmaya katılan rehber öğretmenlerden, 260'ı (% 91,9) lisans, 23'ü (% 8,1) ise lisansüstü eğitimi mezunu olarak görülmektedir.

Tablo 18: Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Öğrenim Durumu	N	X	SS	sd	t	p
Lisans	260	52	14,85	281	0,758	0,449
Lisansüstü	23	49,56	13,93			

Tablo 18'e göre araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerden öğrenim durumları lisans olanların mesleki doyum düzeyleri ile ( $X=52$ ), lisansüstü olanların mesleki doyum düzeyleri ( $X=49,56$ ) arasında anlamlı bir farka rastlanmamıştır,  $t_{(281)}=0,758, p>0,5$ .

## Bölüm 5

# SONUÇLAR VE ÖNERİLER

### 5.1 Sonuçlar ve Yorum

Resmi okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışan Rehber Öğretmenlerin mesleki doyumlarının bazı değişkenlere göre incelendiği bu çalışmada, çalışmaya katılanlardan 172'si (% 60,8) erkek, 111'i (% 39,2) kadın rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Rehber öğretmenlerin cinsiyet değişkenleri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde her ne kadar farklı sonuçlar çıksa da, Bilgiç (1998), Şahin (2003) ve Kağan'ın (2005) araştırmalarında da mesleki doyum düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerden, 21-25 yaş arasında 41 (% 14,5), 26-30 yaş arasında 111 (% 39,2), 31-35 yaş arasında 69 (% 24,4), 36-40 yaş arasında 34 (% 12,0) ve 40 yaş üstü aralığında olanlar 28 (% 9,9) kişidir. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile yaş değişkenleri arasında anlamlı bir sonuç bulunmamıştır. Anar (2011) ve Tomrukçu (2010) yapmış oldukları araştırmalarında, bu çalışmada olduğu gibi, yaş değişkenleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık saptamamışlardır. Bu sonuçlar araştırma bulguları ile örtüşmektedir.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin, 108'i (% 38,2) bekâr, 175'i (61,8) evli bireylerdir. Rehber öğretmenlerin medeni durum değişkenleri ile meslek doyumları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Akkuş (2010), Rehberlik

Araştırma Merkezleri'nde çalışan psikolojik danışmanların mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında, bu çalışmada olduğu gibi medeni durum değişkeni ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir sonuca rastlamamıştır.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerden, mesleki kıdem yılları 1-5 yılları arasında olanlar 84 (% 29,7), 6-10 yıl arası olanlar 105 (% 37,1), 10-20 yıl aralığında olanlar 76 (% 26,9), 20 ve üzeri yıllar da olanlar ise 18 (% 6,4) kişidir. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki kıdem yılı değişkeni arasında anlamlı bir sonuç bulunmamıştır. Gençay'ın (2007) araştırmasında da burada olduğu gibi meslekte geçirilen süre ile meslek doyumunu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin, 69'u (% 24,4) ilkökul kademesinde, 95'i (% 33,6) ortaokul kademesinde, 100'ü (% 35,3) liselerde, 19'u (% 6,7) Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışmaktadır. Araştırmanın sonucunda Rehber Öğretmenlerin okul türü değişkeni ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı farklar saptanmıştır. İlkokul kademesinde çalışan rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ( $X=57,75$ ) lise ve Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ortaokul kademesinde görev yapan rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ( $X=59,85$ ) liseler de görev yapanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Okul türü değişkenine göre mesleki doyum puanları en yüksek olan rehber öğretmenler ortaokul kademesinde çalışanlar olarak saptanmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında Akten (2007), yapmış olduğu çalışmasında ortaöğretim ve RAM'larda çalışan Rehber Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır. Üniversite kaygısı olan ve aynı zamanda buldukları yaş itibariyle stresli olan gençlere, Rehberlik Hizmetleri'nin sağlanması oldukça zor olarak ifade edilebilmektedir. Bu sebeple zorluk derecesi diğer kademelere göre daha

fazla olan liselerde ve RAM'larda çalışan Rehber Öğretmenlerin yüksek düzeyde performans göstermeleri gerektiği yorumu sunulabilir.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerden, 260'ı (% 91,9) lisans, 23'ü (% 8,1) ise lisansüstü eğitimi mezunu olarak bulunmaktadır. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Umay (2015), yapmış olduğu araştırmasında rehber öğretmenlerin mesleki doyumları ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir sonuca rastlamamıştır.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin, 94'ünün (% 33,2) göreve başlamadan önceki beklentilerinin karşılandığı, 189'unun (% 66, 8) ise, göreve başlamadan önceki beklentilerinin karşılanmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Rehber Öğretmenlerin göreve başlamadan önceki beklentileri ile göreve sırasındaki beklentileri arasında anlamlı farklar bulunmuştur. Beklentilerinin karşılanmadığını ifade eden Rehber Öğretmenlerin sayısı ( $X=57,39$ ), karşılandığını ifade edenlere ( $X=40,57$ ) göre daha fazla olarak bulunmuştur. Bu sonucu tek bir sebebe bağlamak durumu tam anlamıyla açıklayamayabilir. Bireylerin, değer yargıları, yaşadıkları çevre, almış oldukları lisans eğitimleri, görev yaptıkları kurumlar ve buna benzer sebepler, beklentilerin karşılanamamasına neden olabilmektedir. Yıldız (2012), yapmış olduğu çalışmasında, işlerinden memnun olmayan ve değiştirmek isteyen Rehber Öğretmenlerin maddi kazanç, işin düzeyi ve ilerleme olanağının bulunmadığından kaynaklandığını saptamıştır.

## 5.2 Öneriler

Araştırmanın sonuçları göz önünde bulundurularak daha kaliteli rehberlik hizmetleri için sunulan öneriler, aşağıda maddeler halinde sıralanmaktadır.

- Oldukça yoğun ve hassas çalışan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının artırılması için aldıkları ücret, çalıştıkları ortam ve çalışma saatleri gibi faktörlerin düzenlenmesi önerilebilir.
- Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının artırılması için okul yöneticileri tarafından çeşitli faaliyetlere ve çalışmalara yer verilmesi önerilebilir.
- Milli Eğitim Bakanlığı tarafından Rehber öğretmenlere yönelik yapılan hizmetiçi eğitimlerde mesleki doyum artırıcı konulara yer verilmesi önerilebilir.
- Mesleki doyum ile ilgili daha farklı illeri de kapsayan araştırmaların yapılması önerilebilir.
- Mesleki doyum ile ilgili daha detaylı sonuçlar elde etmek amacıyla bu konuda nitel araştırmalar yapılması önerilebilir.
- Mesleğe yeni başlayan Rehber öğretmenler ile mesleki doyumları ile ilgili boylamsal çalışmalar yapılması önerilebilir.
- Kurumlarda görevli idareci ve diğer branş öğretmenlerinin de mesleki doyum düzeylerinin araştırılması ve Rehber öğretmenler ile mesleki doyum düzeylerinin karşılaştırılması önerilebilir.

## KAYNAKLAR

- Açan, F. (2002). *Özel Okullarda, Devlet Okullarında ve Dershanelerde Çalışan Lise Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akkuş, O. (2010). *Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan PDR Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı, Ankara.
- Akten, S. (2007). *PDR Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Edirne.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Anar, B. (2011). *Evli ve Çalışan Yetişkinlerin Toplumsal Cinsiyet Rollerini ile Evlilik Doyumu ve İş Doyumu İlişkisinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Türkiye Cumhuriyeti Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Adana.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Saygısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Anabilim Dalı, Ankara.
- Barlı, Ö. (2007). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerin Değerlendirilmesi*. (Yüksek Lisans Tezi), Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Diyarbakır.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers. *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557.
- Bodur, S. ve Güler, S. (1997). Sağlık Yöneticilerinde İş Doyumu. *Genel Tıp Dergisi*, 7(1), 12-14.
- Brice, H. (2001). *An Analysis of Role Perceptions Anad Job Satisfaction of Secondary- School Counselors in Trinidad And Tobago*. Unpublished Doctoral Thesis, Andrews University, USA.

Clark, A. E. ( 1997). Why are Women So Happy At Work? *Labour Economics*, 4, 341-372.

Corey, G. (2008). *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayınları.

Crossman, A. ve Harris, P. (2006). Job Satisfaction of Secondary School Teachers. *Educational Management Administration ve Leadership*, 34(1), 29-46.

Çarıklı, H. (2004). Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.

Davis, K. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı* (5. Baskı). İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi.

Demir, A. (2010). *Özel Dershanelerde Çalışan PDR Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Değerlendirilmesi. İzmir İli Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyoloji Anabilim Dalı, Sivas.

Dökmen, Z. Y. (2004). *Toplumsal Cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Durak, S. (2009). *Anadolu Ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Elena, C. (2005). Job Satisfaction Variance Among Public and Private Kindergarden School Teachers in Cyprus. *International Journal of Educational Research*, 43(3), 147-167.

Erel, E. (2004). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Branş Öğretmenlerinin İş Doyumları (Ankara İli Örneği)*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Eren, E. (2000). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.

Eren, E. (2007). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (10. Baskı). İstanbul: Beta.

Erbesler, A. (1984). *İnsangücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon Modelleri ve Teşvik Edici Yöntemler*. Ankara: MPM Yayınları.

Furnham, A. ve Zacherl, M. (1986). Personality and Job Satisfaction. *Person, Individ, Diff*, 7(4), 453-459.

Gazioğlu, S. ve Tansel, A. (2002). Job Satisfaction in Britain: Individual and Job Related Factors. *Economic Research Center Working Papers in Economics*,  
Erişim Tarihi: 21.11.2017,  
<http://www.erc.metu.edu.tr/menu/series03/0303.pdf>.

Gencer, A. (2002). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- Gençay, Ö. A. (2007). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişliklerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 15(2), 765-780.
- George, E. ve Louw, D. ve Badenhorst, G. (2008). Job Satisfaction Among Urban Secondary- School Techers in Namibia. *South African Journal of Educational*, 28-2.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Günbayı, İ. (2000). *Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme*. Ankara: Özen Yayıncılık.
- Güney, S. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri Nedenleri ve Bazı Etkin Faktörlere Göre İncelenmesi*. (Yayınlanmış Doktora Tezi). Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Kadıoğlu, F. (2014). *Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum ile Kendilerine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Rehberlik ve Psikolojik Ana Bilim Dalı, İstanbul.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi (Ankara ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı (Rehberlik Ve Psikolojik Danışmanlık Programı), Ankara.
- Kantar, H. (2008). *İşletmede Motivasyon*, İstanbul: Kum Saati Yayınları.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Karasolak, K. (2017). *Öğretmen Adaylarının Cumhuriyet'in Kuruluşundan Günümüze Öğretmenlik Mesleğinin Tarihsel Gelişimi Konusundaki Bilgi Düzeyleri ve Bir Ders Programı Önerisi (Türkiye'de Öğretmen Yetiştirme)*. (Doktora Tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Karlıdağ, R., Ünal, S., ve Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 11(1): 49-57.
- Kaya, A. (2009). *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara: Anı Yayıncılık.

Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı Müfettişlerinin Denetim Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doyum Düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (44), 507-527.

Kepçeoğlu, M. (1999) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayınevi.

Kılıç, Ö. S. (2011). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Okul Müdürü ve Öğretmenlerin İş Doyumu. (Tokat İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Kınalı, G. (2000). *Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kıvılcım, P. (2014). *Öğretmenlerde İş Doyumu, Öz yeterlilik İnancı ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikoloji Anabilim Dalı, Mersin.

Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Ankara.

- Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Konuk, M. (2006). *İşletmelerde Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Önemi Konya Şeker Fabrikasında Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Koruklu, N., Feyzioğlu, B., Kiremit, Ö, H., ve Aladağ, E. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 119-137.
- Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(1), 285-299.
- Kutunis, R. Ö. (2006). *Örgütlerde Davranış Bilimleri (Ders Notları)*. Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (2005). *PDR' de Kullanılan Ölçme Araçları ve Programları Dizisi:1*. Ankara: Nobel Basım Yayın.

- Kuzgun, Y. Sevim, S, A. Hamamcı, Z. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi: *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11).
- Liu, E. (2001). *Hiring, Job Satisfaction And The Fit Between New Teachers And Their Schools*. American Educational Research Association Documents.
- Locke, Edwin. A. (1983). Nature and Causes of Job Satisfaction. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (ed): Dunnette, John Wiley and Sons, USA.
- M.E.B. (2001). Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği.
- Mottaz C.J. (1987) Age And Work Satisfaction, *Work And Occupations*, Vol.14, No.3, Pp. 389-408.
- Okumuş, M. (2011). *Öğretmenlerde Meslek Tatmini ve İş Stresi*. İstanbul: Özgü Yayıncılık.
- Özcan, Z. E. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu (Niğde İli Örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Özyürek, A. (2009). Okulöncesi Eğitimi Öğretmen ve Yöneticilerin İş Doyumu, Kişisel Özellik ve Mesleki Yeterlilik Algılarının Değerlendirilmesi. *Milli Eğitim*, 182, 8-21.

- Perie, Marianne. ve Baker, David. P. (1997). *Job Satisfaction Among America's Teachers: Effects of Workplace Conditions, Background Characteristics and Teacher Compensation*. Statistical Analysis Report. ERIC Documents.
- Rabin, C. and Zelner, D. (1992). The Role of Assertiveness in Clarifying Roles and Strengthening Job Satisfaction of Social Workers in Multidisciplinary Mental Health Settings. *Psychological Abstract*, 79(8), 3475.
- Rogers, J. G., ve May, D. C. (2003). Spillover Between Marital Quality and Satisfaction: Long Term Patterns and Gender Differences. *Journal of Marriage and Family*, 65: 482-495.
- Scandura, T. A., ve Lankau, M. J. (1997). Relationships of Gender, Family Responsibility and Flexible Work Hours to Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 377-391.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), 137-157.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Tan, H. (2000). *Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik*. İstanbul: MEB Yayınları.
- Taşdan, M. ve Tiryaki, E. (2008). Özel ve Devlet ilköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 33(147).
- Tezer, E. (1993). *Okullarda Görev Yapan Psikolojik Danışmaların İş Etkinlikleri ve İşlerinde Karşılaştıkları Sorunlar İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*. (Yüksek lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 8.1, 92-107.
- Tomrukçu, Ç. (2010). *Özel ve Kamuya Ait İlköğretim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Yaşam ve İş Doyumu Düzeyleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Tunacan, S. (2005). *Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türkoğlu, M. (2008). *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Tütüncü, Ö. (2000). Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (3).

Tüzemen, E. (2004). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Genel İş Doyumu ve Ders Programlarından Sağladıkları Doyum*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Umay, G. (2015). *Psikolojik Danışman Ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.

Uslu, M. (1999). *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitimde Psikolojik Hizmetler Anabilim Dalı, Konya.

Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). *İlköğretim Bölümü Anabilim Dallarında Öğrenim Gören Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. *İlköğretim Online*. 7(1), 41-52. <http://ilkogretim-online.org.tr>

Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2).

Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yeşilyaprak, B. (2001). Rehber Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Yordanması. *Eurasian Journal of Educational Research*, 3-4.

Yıldırım, F (2002). İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1).

Yıldırım, S, D. (2006). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yıldız, E. (2012). Mesleki Tükenmişlik ve PDR Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2( 33).

## **EKLER**

## Ek A: Kişisel Bilgi Formu

### GİRİŞ

Değerli Meslektaşım;

Ben Doğu Akdeniz Üniversitesi, Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü Yüksek Lisans öğrencisi Ömür Benal BENER.

Aşağıda yer alan sorular “Adıyaman İli genelinde görev yapmakta olan Rehber Öğretmenlerin (Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik) Mesleki Doyum Düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi” isimli Yüksek Lisans Tezi için hazırlanmıştır. Anketler yardımıyla toplanacak olan bilgiler istatistikî yöntemlerle değerlendirilecek olup, toplanılacak bilgiler sadece Yüksek Lisans Tezi için kullanılacaktır. Lütfen her soru için kendinize en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. İlgi ve desteğiniz için teşekkür ederim.

Cinsiyet	a) Kadın      b) Erkek
Yaş	a) 21-25 Yaş arası b) 26-30 Yaş arası c) 31-35 Yaş arası d) 36-40 Yaş arası e) 40 Yaş ve üstü
Medeni Durum	a) Bekar      b) Evli
Mesleki Kıdem Yılı - Meslekte Toplam Çalışma Yılı	a) 1-5 Yıl b) 6-10 Yıl c) 10 - 20 Yıl d) 20 Yıl ve Üzeri
Çalıştığınız Okul Türü (Eğitim Kademesi)	a) İlkokul b) Ortaokul c) Lise d) RAM (Rehberlik Araştırma Merkezi)
Öğrenim Durumunuz	a) Lisans b) Lisans Üstü c) Doktora d) Diğer
Göreve başlamadan önceki beklentileriniz ile şuan ki beklentileriniz arasında anlamlı bir fark var mıdır?	a) Evet b) Hayır

## Ek B: Mesleki Doyum Ölçeği

### GİRİŞ

Aşağıda çeşitli durumlara ilişkin 20 tane ifade bulunmaktadır. Lütfen ifadeleri okuduktan sonra size uyma derecesi “Her zaman”, “Sık sık”, “Ara sıra”, “Nadiren”, “Hiçbir Zaman” şeklinde sağ taraftaki kutucuğa (x) şeklinde işaretleyerek belirtiniz.

		<b>Her zaman</b>	<b>Sık sık</b>	<b>Ara sıra</b>	<b>Nadiren</b>	<b>Hiçbir zaman</b>
1	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?					
2	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?					
3	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?					
4	Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?					
5	Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?					
6	İşyerinize hevesle gelir misiniz?					
7	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?					
8	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?					
9	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissediyor musunuz?					
10	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?					

11	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?					
12	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?					
13	Mesleki bilginizi arttırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?					
14	İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?					
15	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
16	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?					
17	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?					
18	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?					
19	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?					
20	Meslek bilginizi arttırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?					

## Ek C: Araştırma İzin Yazısı



T.C.  
ADİYAMAN VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 56807766-44-E.21680818  
Konu : Anket İzni

15.12.2017

VALİLİK MAKAMINA  
ADİYAMAN

İlgi: Gölbaşı Kaymakamlığı İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 12.12.2017 tarih ve 21264889 sayılı yazısı.

İlimiz Gölbaşı Anadolu İmam Hatip Lisesi Rehber Öğretmeni Ömür Benal BENER' in İlimiz genelinde çalışan Rehber Öğretmenleri ile " Kişisel Bilgi ve Mesleki Doyum Ölçeği" adlı anket yapılması talep ilgi yazılarında talep edilmiştir.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, 1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanununun ile Türk Millî Eğitiminin genel amaçlarına uygun olarak, ilgili yasa ve düzenlemelerde belirtilen ilke, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek ve eğitim-öğretim aksatmayacak şekilde İlimiz Gölbaşı Anadolu İmam Hatip Lisesi Rehber Öğretmeni Ömür Benal BENER' in İlimiz genelinde çalışan Rehber Öğretmenleri ile "Kişisel Bilgi ve Mesleki Doyum Ölçeği" adlı anket yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde ohurlarınıza arz ederim.

Ramazan KURKUT  
Müdür a.  
Millî Eğitim Şube Müdürü

OLUR  
15.12.2017

Mete KIZILKAYA  
Vali a.  
Millî Eğitim Müdürü