

KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI

**REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE KARIYER
YAŞANTILARI, MESLEKİ BENLİK SAYGILARI VE KİŞİSEL SAĞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eda BULUT YAZICI

TRABZON

Ocak, 2018

**KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK BİLİM DALI**

**REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI İLE KARIYER
YAŞANTILARI, MESLEKİ BENLİK SAYGILARI VE KİŞİSEL SAĞLIK
DAVRANIŞLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Eda BULUT YAZICI

**Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nce Yüksek
Lisans Unvanı Verilmesi İçin Kabul Edilen Tezdir.**

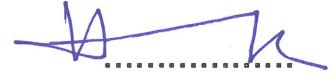
**Tezin Danışmanı
Prof. Dr. Hikmet YAZICI**

**TRABZON
Ocak, 2018**

KTÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir. 24/01/2018

Tez Danışmanı :Prof. Dr. Hikmet YAZICI



Üye :Doç. Dr. Müge YILMAZ



Üye :Yrd. Doç. Dr. Serpil REİSOĞLU



Onay

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Nevzat YİĞİT

Enstitü Müdürü V.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalardan bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yaptığımı ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi, ayrıca bu çalışmanın Karadeniz Teknik Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programı”yla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonuca razı olduğumu bildiririm.

Eda BULUT YAZICI

24/01/2018

ÖNSÖZ

Eğitim-öğretim hizmetlerinde merkezi bir role sahip olan rehber öğretmenlerin iş doyumunu kaynakları kişisel ve mesleki deneyimler olan pek çok psikososyal değişkenle ilişkilidir. Bireyin meslek performansı ve genel olarak mutluluk hali üzerinde açık bir etkiye sahip olan iş doyumunu bu bakımdan farklı incelemelere konu olmuştur. İş doyumunu ile ilişkili bir konu, kitlesi doğrudan insanlar olan bir meslek için çok daha önemlidir ve bu nedenle rehber öğretmenlerin iş doyumları öncelikli bir inceleme konusu haline gelmektedir. Bu çalışmada iş doyumunu üç temel değişken ile ilişkilendirilmektedir. Bunlar mesleki benlik saygısı, kariyer yaşantıları ve kişisel sağlık davranışlarıdır.

Çalışmamın tamamlanmasında pek çok kişinin katkısı olmuştur. Bunların başında lisans ve lisansüstü eğitimim sırasında mesleki ve bilimsel etkisi ve desteğiyle danışmanım Prof. Dr. Hikmet YAZICI gelmektedir. Hocama sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Yine lisans ve lisansüstü eğitimim sırasında bilgi ve tecrübelerinden oldukça yararlandığım Saygıdeğer Hocalarım Prof. Dr. Hatice ODACI'ya, Prof. Dr. Mustafa ŞAHİN'e ve üniversitemizin Eğitim Bilimleri Bölümü hocalarına yürekten teşekkür ediyorum.

Yüksek lisans tezimin her aşamasında sağladıkları destekten ötürü Yrd. Doç. Dr. Fatma ALTUN'a, Araş .Gör. Ayşe KALYON'a ve Araş Gör. Cansu TOSUN'a da özel olarak teşekkür etmek istiyorum.

Lisans eğitimimde kazandığım manevi kardeşim Psi. Dan. Nihal TOPAL'a yüksek lisansa başlamam konusunda verdiği teşvik için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tüm hayatım boyunca beni destekleyen, kararlarımda yanımda duran, gelişimim için ellerinden gelen tüm fedakârlığı gösteren hayattaki en değerli varlıklarım Saygıdeğer Annem Döndü BULUT ve Saygıdeğer Babam Halil BULUT'a ve varlığı ile beni renklendiren, hayattaki en yakın arkadaşım, dostum, sırdaşım olan Sevgili Kardeşim Damla BULUT'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tanıştığımız andan itibaren bana olan sonsuz güvenini ve sevgisini her zaman hissettiğim, hayatın her alanında olduğu gibi eğitim sürecimde de yanımda olan, destek veren, benden sabrını ve hoşgörüsünü esirgemeyen hayattaki yol arkadaşım Sevgili Eşim Uğur YAZICI'ya çok teşekkür ederim.

Ocak, 2018
Eda BULUT YAZICI

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER.....	v
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xii
1. GİRİŞ.....	1
1. 1. Araştırmanın Amacı.....	5
1. 2. Araştırmanın Hipotezleri	5
1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi.....	6
1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları	6
1. 5. Araştırmanın Varsayımları	6
1. 6. Tanımlar	6
2. LİTERATÜR TARAMASI.....	8
2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi	8
2. 1. 1. Kariyerin Tanımı.....	8
2. 1. 1. 1. Kariyer Evreleri.....	9
2. 1. 1. 2. Kariyer Gelişimi ve Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler	11
2. 1. 1. 2. 1. Cinsiyet	13
2. 1. 1. 2. 2. Sosyo-Ekonomik Düzey	15
2. 1. 1. 2. 3. Mesleğin Statüsü	16
2. 1. 1. 3. Rehber Öğretmenlerde Kariyer Gelişimi	16
2. 1. 2. Mesleki Benlik ve Mesleki Benlik Saygısı	19
2. 1. 3. Kişisel Sağlık Davranışları	24
2. 1. 3. 1. Düzenli Fiziksel Aktivite	24
2. 1. 3. 2. Düzenli Beslenme.....	25
2. 1. 3. 3. Uyku Düzeni	25
2. 1. 3. 4. Alkol Kullanımı.....	26
2. 1. 3. 5. Sigara İçme	27

2. 1. 3. 6. İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı	27
2. 1. 3. 7. Güneş Kremi	28
2. 1. 3. 8. Emniyet Kemerini Kullanımı	29
2. 1. 3. 9. Stresle Başa Çıkma.....	29
2. 1. 4. İş Doyumu.....	30
2. 1. 4. 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler	31
2. 1. 4. 1. 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler	32
2. 1. 4. 1. 1. 1. Yaş, Kıdem.....	32
2. 1. 4. 1. 1. 2. Cinsiyet	32
2. 1. 4. 1. 1. 3. Medeni Durum	33
2. 1. 4. 1. 1. 4. Öğrenim Durumu	33
2. 1. 4. 1. 2. İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler.....	34
2. 1. 4. 1. 2. 1. İşin Kendisi	34
2. 1. 4. 1. 2. 2. Ücret.....	34
2. 1. 4. 1. 2. 3. Yükselme Olanağı	35
2. 1. 4. 1. 2. 4. Yönetim Tarzı	35
2. 1. 4. 1. 2. 5. Çalışma Arkadaşları	36
2. 1. 4. 1. 2. 6. Çalışma Şartları	37
2. 1. 4. 2. İş Doyumu Kuramları.....	37
2. 1. 4. 3. Rehber Öğretmenlerde İş Doyumu	42
2. 2. Literatür Sonucu	43
3. YÖNTEM	46
3. 1. Araştırma Modeli	46
3. 2. Araştırma Grubu.....	46
3. 3. Verilerin Toplanması.....	47
3. 3. 1. Veri Toplama Araçları	47
3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu (KBF).....	47
3. 3. 1. 2. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği.....	47
3. 3. 1. 3. Kişisel Sağlık Davranışları Formu	48
3. 3. 1. 4. İş Doyumu Ölçeği	48
3. 3. 2. Veri Toplama Süreci	49
3. 4. Verilerin Analizi.....	49
4. BULGULAR.....	50
4. 1. Rehber Öğretmenlerin Kariyer Gelişimleri, Mesleki Benlik Saygıları ve Kişisel Sağlık Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler	50

4. 2. Mesleki Benlik Saygısı, Yaş, Hizmet Yılı ve Mezuniyet Ortalaması Değişkenlerine Bağlı Farklılıklar	52
4. 3. Çalışılan Okul Türüne Dayalı Farklılıklar.....	53
4. 4. Mezuniyet Alanına Dayalı Farklılıklar.....	53
4. 5. Cinsiyet ve Lisansüstü Eğitim Yapma Değişkenlerine Dayalı Farklılıklar	53
4. 6. Rehber Öğretmenlerin Kariyer Gelişimine İlişkin Bulgular.....	54
5. TARTIŞMA	57
6. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	64
6. 1. Sonuçlar	64
6. 2. Öneriler	64
6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler	64
6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Çalışmalara Yönelik Öneriler	64
7. KAYNAKLAR	66
8. EKLER	78
9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ.....	87

ÖZET

Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları ile Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları ve Kişisel Sağlık Davranışları Arasındaki İlişki

Çağdaş eğitim uygulamalarının ayrılmaz bir parçası olan okul psikolojik danışma rehberlik hizmetleri (PDR) okullarda rehber öğretmenlerin öncülüğünde yürütülmektedir. Rehber öğretmenler eğitsel, kişisel ve mesleki alanlarla ilgili problem durumları ile karşılaşılırlar. Mesleğin koşulları ya da niteliği rehber öğretmenlerin mesleki performansı ve dolayısıyla iş doyumunu üzerinde etkili olabilir. Bu durum iş doyumunu ile ilgili değişkenleri inceleme konusu haline getirmektedir.

Bu çalışmada rehber öğretmenlerin iş doyumları ile kariyer yaşantıları, mesleki benlik saygıları ve kişisel sağlık davranışları arasındaki ilişki incelenmektedir. Araştırmada, iki ya da daha fazla değişkeni inceleyen ve belli bir değişken açısından farklılık olup olmadığını belirlemeyi amaçlayan korelasyonel ve nedensel karşılaştırma yöntemleri kullanılmıştır.

Araştırmanın örneklemini Trabzon illindeki anaokul, ilkokul, ortaokul, lise, özel okul, Rehberlik Araştırma Merkezleri, Halk Eğitim Merkezleri, Özel Eğitim Kurumları ve Mesleki Eğitim Merkezleri'nde görev yapan 335 rehber öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, Kişisel Sağlık Davranışları Formu ve İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Veri analizi için Mann Whitney U, Regresyon, Bağımsız t testi ve ANOVA teknikleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygısı, hizmet yılı ve çalıştığı kurumdan memnun olması ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. rehber öğretmenlerin kariyer yaşantıları ve kişisel sağlık davranışları ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmamıştır. Araştırma grubuna özgü değişkenler içerisinde yer alan cinsiyet, medeni durum, alan içi-alan dışı lisans mezuniyeti, öğrenim düzeyi çalışılan kurum türü ile iş doyumunu arasında ilişki tespit edilememiştir. Araştırmaya katılan rehber öğretmenler en büyük kariyer engellerinin ise yabancı dil sorunu olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışmada elde edilen sonuçların bir kısmı literatür bulguları ile paralelken, bir kısmı literatürden farklılık göstermiştir. Sonuçlar literatür ışığında tartışılmış ve araştırma sonuçlarına ilişkin öneriler geliştirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Rehber Öğretmen, Mesleki Benlik Saygısı, Kariyer, Kişisel Sağlık Davranışı, İş Doyumu.

ABSTRACT

The Relationship Between Job Satisfaction of School Counselors and Career Experiences, Occupational Self-Esteem and Personal Health Behaviours

Psychological counselling and guidance services, that is inseparable part of contemporary educational practice is conducted under the guidance of school counselors. School counselors encounter problem situations related to educational, personal and occupational areas. The conditions or the quality of the occupation can have an influence on the occupational performance of school counselors and therefore the job satisfaction. This situation makes the variables related to job satisfaction the subject of examination.

In this study, the relationship between job satisfaction of school counselors and career experiences, occupational self-esteem and personal health behaviours examined. Correlational and causal comparative research methods aimed to examine the variables in terms of possible relationships and their variation in terms of other categorized variables, respectively, have been used in this study.

335 participants residing in Trabzon comprised the sample of the study. In the collection of the data, Personal Information Form, Occupational Self Esteem Scale, Personal Health Behaviours Form and Job Satisfaction Scale were used. Mann Whitney U, Logistic Regression Analysis, Independent Sample t and ANOVA tests were utilized in the analysis of the data.

As a result of this study, it is found that there is a significant relation between the school counsellors' occupational self-esteem, employment year, their satisfaction with their institution and their job satisfaction. The relationship between school counselors' career experiences, personal health behaviours and job satisfaction is not found. No relationship is found between the factors special to research staff such as gender, marital status, bachelor's graduation in or out of their department, educational level, the kind of institution in which they work and job satisfaction. School counselors' who took part in this research states that the biggest obstacles for their career is foreign language problem. Some results of the present study were parallel to the relevant literature, on the other hand, some results showed difference. These results were discussed in the light of the relevant literature and suggestions were made in line with the results.

Keywords: School Counselor, Occupational Self-Esteem, Career, Personal Health Behaviours, Job Satisfaction.

TABLolar LİSTESİ

<u>Tablo No</u>	<u>Tablo Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	ERG Modeli ile İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Karşılaştırılması.....	40
2.	Eşitlik ve Eşitsizliğin Orantısal İfadesi.....	41
3.	Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bilgiler	46
4.	Değişkenlere Ait Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları	49
5.	Çoklu Regresyon Model Özeti.....	50
6.	İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi.....	51
7.	Rehber Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı, Yaşı, Hizmet Yılı, Mezuniyet Ortalaması ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler	53
8.	Çalışılan Okul Türüne Dayalı Olarak İş Doyumu Puanlarındaki Farklılıklar	53
9.	Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Mezuniyet Alanı Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Mann Whitney U Analiz Sonuçları.....	53
10.	Cinsiyet ve Lisansüstü Eğitim Yapma Değişkenlerine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları	54
11.	Rehber Öğretmenlerin Kariyer Gelişimine İlişkin Bulgular	54
12.	Lisansüstü Eğitime Devam Etmeyen Rehber Öğretmenlerin Gerekçeleri	56

ŞEKİLLER LİSTESİ

<u>Şekil No</u>	<u>Şekil Adı</u>	<u>Sayfa No</u>
1.	Henzberg çift etmen kuramı (Mullins, 2010).	39



KISALTMALAR LİSTESİ

- APA** : Amerikan Psikiyatri Birliği
KPSS : Kamu Personeli Seçme Sınavı
KTÜ : Karadeniz Teknik Üniversitesi
MEB : Milli Eğitim Bakanlığı
PDR : Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik
TYT : Temel Yeterlilik Sınavı
YKS : Yükseköğretim Kurumları Sınavı



1. GİRİŞ

Çağdaş eğitim uygulamalarının ayrılmaz bir parçası olan okul psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri (PDR) okullarda rehber öğretmenlerin öncülüğünde düzenlenir ve sürdürülür. PDR profesyonel bir yardım mesleğidir ve bu hizmet alanında çalışan bireylerin belli özelliklere sahip olması gerekmektedir. Okullarda rehber öğretmen unvanıyla çalışan psikolojik danışmanların bir kimliği vardır. Bu mesleği sürdürenler, yaşam hakkındaki beklentilerinin farkındadırlar ve kendileri için neyin önemli olduğunu bilirler. Kendilerine saygı duyan psikolojik danışmanlar, güçlü yanlarının bilincindedirler. Kendilerini diğer bireylerden soyutlamazlar ve başkalarına dönük yüksek bir farkındalık düzeyine sahiptirler. Kendilerini sürekli keşfetme çabası içinde olan psikolojik danışmanlar aynı zamanda yaratıcıdırlar ve değişim konusunda karar alabilme yeterliğine sahiptirler (Corey, 2015).

PDR gerek eğitim uygulamaları gerekse diğer hizmet alanlarında yaygınlığı ve etkisi giderek artan bir yardım mesleğidir. Paylaşma ve yardım etmekten haz alma tutumları üzerinde inşa edilen bu meslek, insanlara karşı yüksek bir duyarlılık eğilimine sahip olmayı gerektirir. Diğer mesleklerden farklılaşan bu özellik, mesleği sürdüren kişiler için bazen önemli bir motivasyon kaynağı, bazen ise adına tükenmişlik de denen bir risk faktörü haline dönüşebilir. Her iki durum da rehber öğretmenlerin meslek performansını ve iş doyumunu etkiler. Mesleki anlamda ortaya çıkan bu risk faktörü, bireylerin hem benlik hem de mesleki benlik saygıları ile ilişkilidir (Soğukpınar, 2015).

Benlik, kişilikte öğrenme ve düşünme süreçlerini içeren ego kavramından farklı olarak ele alınabilmektedir. Kişilik bireyin öznel yanındır ve onu diğer insanlardan ayıran özellikler olarak tanımlanmaktadır. Benlik kavramı ise bireyin belli özellikleri kendine atfetmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Birey birtakım şeyler yaşar, tecrübe kazanır ve bu tecrübelerden yola çıkarak kendine ilişkin belli sıfatlar kullanır, genellemeler yapar. Bu doğrultuda benlik kavramı, bireyin genelleşmiş terimler ile benliğini açıklaması olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 1995). Benlik kavramı açıklanırken benliğin mesleki boyutu düşünülerek mesleki benlik kavramına değinilmektedir. Mesleki benlik kavramı, bireyin mesleki rolünün benlik kavramına yansımaları olarak ele alınmaktadır. Bu kavram bireyin iş hayatına atılması ile ortaya çıkar ve bireyin yaşantısından etkilenir (Yılmaz-Tekirgöl, 2011). Mesleki benlik kavramı, bireyin mesleği ile ilgili algılarının bütünleşmesidir. Mesleki benlik saygısı ise daha çok değer kavramı ile açıklanmakta ve bireyin mesleği ile ilgili benlik yüklemelerine ilişkin değerlilik yargısı halinde gözlenmektedir (Arıcak, 1999b).

Mesleki uyum ve doyumun bir ön koşulu olarak ele alınan mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine verdiği önemi ifade etmektedir (Arıca ve Dilmaç, 2003).

Rehber öğretmenler açısından incelendiğinde iş ve kariyer kavramları ile ilgili farklı anlayışların mevcut olduğu gözlemlenebilir. Bunlar arasında yasal ve mesleki nitelikte olanlar vardır. Literatürde genelde sürdürdüğü iş, psikolojik danışma ve rehberlik (guidance and counseling) unvanı ise psikolojik danışman (counselor) olarak bilinen meslek mensupları, okullarda rehber öğretmen unvanı ile istihdam edilmektedir. Resmi kadro unvanları arasında psikolojik danışmanlık bulunmamaktadır ve bu durum görev tanımları ve çalışma sahaları açısından önemli tartışmalara neden olmaktadır. Güncelliğini halen sürdüren bu tartışma durumu, rehber öğretmenlerin rol ve görevlerine ilişkin beklentileri etkilemektedir. Görev tanımlarının net olarak yapılamaması, okulda sağlanan koşulların yetersizliği, mesleki etik kurallarının yeterince netlik kazanmamış olması, söz konusu tartışma içinde geniş bir yer işgal etmektedir. Bu temel anlaşmazlıklar, rehber öğretmenlerin kariyer gelişimi üzerinde etkili olabilmekte ve çoğu zaman meslek bir tükenmişliğe yol açarak iş doyumunu azaltmaktadır (Bakioğlu ve Gayık-Aksalı, 2005).

Kariyer Latince *carrus (at arabası)* ve *carrera (yol)*, Fransızca *carriere (yarış yolu)*, İngilizce *career (meslek)* kelimelerinden Türkçeye geçmiş bir kavramdır (Aytaç, 2005). Son yıllarda giderek daha sık kullanılmaya başlayan bu kavram, çoğu kere iş ve meslek kavramlarıyla karıştırılmaktadır. Oysa bu kavramlar hem anlam hem de işlev bakımlarından birbirinden farklıdır. Meslek, resmi ve planlı olarak düzenlenmiş eğitim ortamlarında kazanılan bir beceridir. İş, mesleki bilgilerin ve becerilerin uygulandığı alan olarak ifade edilebilir. Mesleği olan her bireyin işi olmayabilir. Kariyer ise ömür boyu yaşanan olaylar dizisi, mesleki yaşantıların ve diğer yaşam rollerinin oluşturduğu genel bir görünüm olarak ele alınmaktadır. Kariyer ömür boyu devam eden dinamik bir süreci kapsar ve bir meslek sahibi olmak ile bitmez (Kuzgun, 2009).

Kariyer gelişimi kişilerin ya da bir örgütün mevcut durumunu göz önünde bulundurarak belli eğitim olanaklarından yararlanması ve bu doğrultuda kendini geliştirmesi, performansını yükseltmesi olarak tanımlanabilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003). Kariyer gelişimi yaşam boyu devam eden bir süreçtir ve pek çok faktörden etkilenmeye açıktır. Bunlar bireysel ve çevresel faktörler olarak iki başlıkta ele alınabilir. Bireyin cinsiyeti, ilgi ve yetenekleri, aile yaşantısı, kişiliği, değerleri bireysel faktörleri oluşturmaktadır (Yazıcı, 2009a). Ailenin eğitim düzeyi ve sosyoekonomik durumu, aile amaç ve değerleri, yaşanan toplumun amaç ve değerleri, bireyin toplumsal rol algısı ise çevresel faktörleri kapsamaktadır (Kuzgun, 1995).

Kariyer gelişimi açıklanırken kariyer gelişim kuramları göz ardı edilemez. Kariyeri gelişimsel olarak ele alan kuramlar olduğu gibi, kişilik kavramı, bireyin ilgi, yetenek ve

değerleri ile bağdaştırarak açıklayan kuramlar da vardır. Gelişimsel kuramlar içerisinde Ginzberg ve Super'in kuramları, kişilik tabanlı kuramlar içerisinde ise Roe ve Holland'ın kuramları yer almaktadır. Ginzberg, meslek seçiminin bir süreç olduğundan ve mesleki gelişiminin evrelerinden bahsetmektedir. Super ise mesleki gelişim, kişilik özellikleri ve gelişim aşamaları arasındaki ilişkiden bahsetmektedir. Roe kişilik ile mesleki gelişim arasında bir ilişki olduğunu savunmakta ve kuramında Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinden yararlanmaktadır. Holland ise yaklaşımında kişilik tiplerinden ve bu tiplerin çalışma alanlarından bahsetmektedir. Literatürde ebeveyn tutumlarının kariyer gelişimi üzerindeki etkilerini açıklayan kuramlara da rastlanmaktadır (Yazıcı, 2009b).

Bireye sunulan kariyer fırsatları çalışma ortamında birey için motive edici unsurlardır. Çalışma ortamında motive olan bir birey iş doyumunu konusunda olumlu ilerleme kaydeder (Aytaç, 2005). İş doyumunu kavramı, ilk kez 1920'li yıllarda ortaya atılmış, 1930-40'lı yıllarda önemi kabul edilerek incelenmeye başlanmıştır. Başta endüstri ve örgüt psikolojisi olmak üzere, sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en fazla çalışılan konulardan biri haline gelmiştir (Güler, 1990). İş doyumunu, bireyin mesleğini sevmeye derecesi olarak tanımlanabilir. Yaşamın merkezinde olan meslek hayatı kimi insan için eğlence kimi için ise olumsuz duygular oluşturan bir kavram olarak ele alınmaktadır (Spector, 1997).

İş doyumunu kavramı ile ilişkili bulunan çeşitli değişkenler bulunmaktadır. Bunlar bireysel ve çevresel faktörler olarak iki başlık altında ele alınabilir. Bireyin yaşı, kıdemi, cinsiyeti, medeni durumu ve öğrenim durumu bireysel faktörleri oluştururken, işin kendisi, alınan ücret, çalışma ortamı, koşulları ve çalışma arkadaşları, işteki yükselme durumu ve yönetim tarzı çevresel faktörleri oluşturmaktadır. Bireysel faktörlerden biri olan cinsiyet rolleri, çalışma yaşamında önemli etkilere sahiptir (Izgar, 2003). Bu bağlamda yapılan incelemelerin bir kısmında iş doyumunu üzerinde cinsiyet rollerine dayalı farklılıklara rastlanırken, bazılarında anlamlı fark tespit edilememiştir (Çarıkcı, 2004). Bireysel faktörlere dayalı başka bir incelemede evli bireylerde gözlenen iş doyumunu puanlarının bekârların puanlarından daha yüksek çıktığı saptanmıştır (Telman ve Ünsal, 2004). Böyle bir sonucun ortaya çıkmasında aile yaşantıları, geçim ve işle ilgili beklentilerin etkisi olabilir. Evlilik, meslek yaşamının dışında kalan özel bir alandır. Kişisel yaşamdaki doyumun iş yaşamına yansımaları beklenen bir sonuçtur ve bu araştırmalarla da ortaya konmaktadır (Clark, 1997).

Rehber öğretmenler bir çalışma gününde birden fazla problem durumu ile karşılaşabilirler. Bazı problem durumlarında kendilerini yetersiz hissedebilirler. Böyle bir durum mesleki becerilerinin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılar. Çalışma şartları içerisinde yapılan işten zamanla hoşnut olamama ve kendini etkisiz görme eğilimi de

rehber öğretmenler arasında gözlenebilmektedir (Ekşi, İsmuk ve Pamuk, 2015). Bu durum alan uzmanlarının yeterliklerini sorgulama ve daha tatminkâr iş yaşantılarına sahip olma düşünce ve çabalarının ortaya çıkmasına aracılık etmektedir. Bir meslekte bunu gerçekleştirmenin en pratik ve yararlı yollarından biri formal eğitime dayalı bir kariyer gelişim süreci içine girmektir. Rehber öğretmenler ya lisansüstü eğitim aracılığıyla ya da hizmet içi eğitim etkinlikleriyle kariyerlerini geliştirme ve bu yolla daha etkili meslek yaşantılarında sahip olarak iş doyumunu sağlama girişimlerinde bulunurlar.

Öğrenim düzeyi yüksek olan bireylerin işle ilgili beklentileri de yüksek olur. Ancak beklentilerin gerçekleşmemesi iş doyumunun ciddi düzeyde azalmasına yol açar (Balaban, 2010). Böyle bir sonucun ortaya çıkmaması için ya beklentilerin gerçekçi bir düzeyde tutulması ya da bu beklentilere ulaşılması gerekmektedir. Beklentiler gerçeğe zaman içinde yaklaşacağından, tecrübe sahibi çalışanların daha ulaşılabilir hedeflere sahip oldukları ve bu yüzden de daha güçlü iş doyumunu yaşadıkları söylenebilir. Kuşkusuz ki iş doyumunu sadece eğitim ve beklenti seviyesi ile ilişkilendirilemez. Bunun yanında işin özellikleri ve ücreti, çalışma koşulları, çalışma ortamı ve çalışma arkadaşlarının niteliği gibi koşullar da iş doyumunu etkiler (Özkalp ve Kirel, 2010).

Çalışma ortamında doyumsuzluk yaşayan ve mesleki benlik saygısı düşük olan bireylerin kişisel sağlık davranışlarında bozulmalar gözlemlenebilir. Bu tek yönlü bir etki yerine karşılıklı belirleyicilik ile daha kapsamlı şekilde açıklanabilir. Yani iş doyumunu kişisel sağlık davranışlarını, söz konusu davranışlar da iş doyumunu etkiler. Sağlık davranışları sağlığın korunması ve geliştirilmesi ile ilgili davranışlar bütünü olarak tanımlanmaktadır. Bu davranışlar aynı zamanda bireyin sağlıklı olmak için uyguladığı ve inandığı eylemleri kapsamaktadır (Schank, 1999). Kişisel sağlık davranışları içerisinde; düzenli fiziksel aktivite, düzenli beslenme, alkol kullanımı, sigara içme, internet kullanma, emniyet kemeri takma, güneş kremi kullanma, uyku düzeni ve stres ile başa çıkma gibi yaşantılar yer almaktadır. Düzenli fiziksel aktivite, kişinin yaşamına olumlu etkide bulunmaktadır. Egzersiz yapan bireylerin stres düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca fiziksel aktivite ile birey kendini daha iyi hissetmektedir. Çalışma ortamları birey için fiziksel, duygusal ve psikolojik anlamda birçok uyaran ile doludur. Bu durumun sonucu olarak kişinin sağlık durumunda bozulmalar gözlemlenebilir. İş ile ilişkili ortaya çıkabilen kas-iskelet problemleri de yine fiziksel aktivite iyi daha iyi hale gelebilmektedir (Baltacı ve Özer, 2008).

Düzenli fiziksel aktivite kadar düzenli beslenme, sigara ve diğer bağımlılık yapıcı maddelerden uzak durmak, uyku düzenine dikkat etmek de birey için önemli sağlık davranışları içerisinde yer almaktadır (Yeşildal ve Aslan, 2003). Çalışma koşulları içerisinde bireyin bir gün içinde tüketmesi gereken öğün sayısında yediği besinlerin tür ve

miktarlarında oranlar değişebilmektedir. Bu durumun bireyin günlük iş performansını olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Stres faktörü de iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür. Çalışma yaşamında stres ile başa çıkma konusunda problem yaşayan bireylerin iş doyumunu düzeylerinde ve iş performanslarında düşüş olabilmektedir (Özkalp ve Kirel, 2010).

Rehber öğretmenlerin sürdürdükleri meslek, iş doyumunu açısından kritik özelliklere sahiptir. Çünkü bu bir yardım mesleğidir ve tamamen insan unsuru ile ilişkilidir. İşe yüklenen anlam ve iletişim içinde bulunulan insanlarla kurulan ilişkilerin niteliği iş doyumunu derinden etkiler. Şüphesiz ki davranış araştırmalarında bir değişkeni sadece başka bir değişkenle açıklamak ciddi bir sınırlılıktır ve bu bakımdan daha karmaşık desenler oluşturarak incelemeler yapmak bilimsel açıdan daha sağlıklı bir yoldur. Bu kapsamda değerlendirildiğinde rehber öğretmenlerin iş doyumları üzerinde bazı bireysel ve çevresel faktörlerin yanında, kariyer gelişimi ile ilgili çabalar ve kişisel sağlıklarıyla ilgili alışkanlıklar da göz önünde bulundurulmalıdır. Bu çalışma ile rehber öğretmenlerin mesleki benlik algıları, kariyer gelişimleri, kişisel sağlık davranışları ve iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmektedir.

1. 1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygıları, kariyer yaşantıları ve kişisel sağlık davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri incelemektir.

Araştırmanın Alt Amaçları:

1. Rehber öğretmenlerin kariyer gelişimlerini incelemek.
2. Kişisel sağlık davranışlarını tespit etmek.
3. Rehber öğretmenlerin kariyer gelişimine engel olan faktörleri tespit etmek.
4. Rehber öğretmenlerin eğitim düzeylerini ve mesleki gelişim faaliyetlerini incelemek.

1. 2. Araştırmanın Hipotezleri

1. Rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygıları, kariyer yaşantıları ve kişisel sağlık davranışları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.
2. Rehber öğretmenlerin kariyer gelişimleri düşük düzeydedir.
3. Rehber öğretmenler arasında olumlu kişisel sağlık davranışlarının gözlenme oranı yüksektir.
4. Rehber öğretmenlerin alana ilişkin kaynakları ve yapılan seminerleri takip etme oranları düşüktür.

1. 3. Araştırmanın Gerekçesi ve Önemi

Bir yardım mesleği olarak rehber öğretmenliği sürdüren bireylerin iş doyumu, mesleki benlik algılarından, kişisel sağlık davranışlarından ve kariyer gelişimlerinden bağımsız değildir. Bu değişkenler arasındaki ilişkilerin tespiti aynı zamanda rehber öğretmenlerin meslek performansları üzerinde etkili olan duygusal yaşantılar, eğitim süreçleri ve sağlık davranışlarının tanımlanması bakımından da önem taşımaktadır. Düşük iş doyumu sadece meslek performansını düşürmez aynı zamanda rehber öğretmenlerde adına tükenmişlik denen olumsuz bir psikolojik tablonun da oraya çıkmasına yol açar. Tükenme mesleğin işlevini azaltır ve hizmet götürülen bireylere karşı duyarsızlaşmaya yol açar. Sonuç sadece bununla da kalmaz. Aynı zamanda içinde uyku bozukluklarından madde kullanma durumlarına kadar pek çok olumsuz alışkanlığın yer aldığı kişisel sağlık sorunlarına da yol açabilir. Bu durumun önlenmesi her şeyden evvel ilişkisel yapının anlaşılması ile mümkün olabilir. Çalışma bu gerekçe üzerinde inşa edilmektedir. Ortaya çıkacak sonuçların rehber öğretmenlerin iş doyumu üzerinde etkili olan değişkenlerin etki düzeyinin tespitinde önemli fonksiyonlar göreceği düşünülmektedir. Sonuçlar psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin niteliğini ve bu hizmetleri sürdüren rehber öğretmenlerin yeterliklerini tartışma ve değerlendirme bakımından ciddi bir perspektif ortaya koyabilecektir.

1. 4. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmanın örneklemini Trabzon'da görev yapan rehber öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Araştırma verileri katılımcıların kişisel ifadelerine dayalıdır.

1. 5. Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmanın örneklemini evreni temsil edici niteliktedir.
2. Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin ölçek maddelerini içtenlikle cevapladıkları varsayılmaktadır.

1. 6. Tanımlar

Mesleki Benlik Saygısı: Bireyin mesleği ile ilgili benlik yüklemelerine ilişkin değerlilik yargısı olarak tanımlanmaktadır (Arıcak, 1999b).

Kariyer: Öznel manada kariyer bireyin genç yaşlardan başlatıp emekliliğe kadar devam ettirdiği bir süreç olarak ele alınırken genel manada kariyer, yaşam boyu süren bir uğraştır (Kurtoğlu, 2010).

Kişisel Sağlık Davranışları: Sağlık davranışları bireyin sağlıklı olmak için uyguladığı ve inandığı eylemleri kapsar (Schank, 1999). Kişisel sağlık davranışları içerisinde düzenli fiziksel aktivite, düzenli beslenme, alkol kullanımı, sigara içme, internet kullanımı, emniyet kemeri kullanımı, güneş kremi kullanımı, uyku düzeni ve stres ile başa çıkma başlıkları yer almaktadır.

İş Doyumu: İşi yapan kişinin yaptığı işten doyum sağlaması, işine ilişkin beklentilerinin karşılanmasıdır (Bakırcıoğlu, 2014).



2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Araştırmanın Kuramsal Çerçevesi

Bu bölümde rehber öğretmenlerin kariyer yaşantıları, mesleki benlik saygıları ve kişisel sağlık davranışlarının iş doyumu üzerine etkisine ilişkin yurtiçi ve yurtdışı araştırmalara yer verilmiştir.

2.1.1. Kariyerin Tanımı

Kariyer kavramının gelişme süreci 16. yüzyıla dayanmaktadır. Bu kavramı ilk olarak Anne Roe tarafından yazılan *Meslekler Psikolojisi* adlı kitapta kullanılmıştır (Deniz, 2009). Kariyer kavramı iki anlamı ile ele alınabilir. Öznel manada bireyin genç yaşlardan başlatıp emekliliğe kadar devam ettirdiği bir süreç, genel manada ise yaşam boyu süren bir uğraş olarak ele alınabilir. Kariyer ile ilgili birçok tanım yapılmakta olup, bu tanımların vurgu yaptıkları temalar şu şekilde özetlenebilir (Kurtoğlu, 2010):

Kariyer bir bireyin işe başladığı zamandan emekliliğine kadar olan zaman dilimini içermektedir.

Kariyer kavramı tutum ve davranışları da kapsayan bir kavramdır.

Kariyer bireyin çalışma yaşamı boyunca çeşitli aşamalara ayrılır.

Kariyer kavramı aynı iş yerinde aynı görevi yerine getirmek için farklı işlerin yapılabilmesi ya da farklı iş yerlerinde farklı görevlerin yerine getirilmesi olarak da tanımlanabilir.

Kariyer kavramı daha çok iş yaşamı ile bağlantılı olarak ele alınır ancak kişinin sahip olduğu kariyerin bireyin özel yaşamına, sosyal çevresine ve ekonomik olanaklarına da birçok katkısı vardır. Kariyer sadece bir işe sahip olmak anlamına gelmez. Bireyin kariyeri bir yandan ekonomik ihtiyaçlarını karşılamasına yardım ederken, diğer yandan, sosyal bir ortam yaratmış olması nedeniyle ona sosyalleşme sürecinde yardım eder (Çalık ve Ereş, 2006). Psikolojik anlamda ise birey için en üst ihtiyaç olan kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşmaya yardımcı olur (Aytaç, 2005).

Kariyer, içsel ve dışsal olarak iki boyutta ele alınır. Kariyerin içsel boyutu bireyin kariyerini kendisine özgü algılaması olarak tanımlanır. Bu boyutta birey, kendi kişilik özelliklerini inceler ve bunlar doğrultusunda kendine amaçlar edinir. Hedefleri doğrultusunda da kendine kariyer planlaması yapar. Birey öz benliğinde ne istediğini bilip fark ederse buna uygun kararlar alabilir. Ancak ne istediğine karar verip bu doğrultuda çalışan bir bireyin, çalıştığı kurumun da yeterli imkâna sahip olması gerekmektedir. Aksi

takdirde istekler ile imkânlar çelişir. Kurumların kariyerin içsel boyutunu göz ardı etmemesi gerekir. Kurumlar çalışanlara sağladıkları imkânlar ile kendi gelişimlerine de katkıda bulunabilirler (Kabadayı ve Seval, 2013). Kariyerin dışsal boyutunda ise örgütün kendi amaçlarına ulaşması önemlidir. Bireysel amaçlar örgüt amaçları doğrultusunda yönlendirilir. Burada önemli olan örgütün amacı ile bireyin amaçlarının uyum sağlamasıdır. Bu duruma *amaçların bütünleştirilmesi* adı verilir (Kaynak, 1996).

2. 1. 1. 1. Kariyer Evreleri

Kariyerin incelenmesinde kolaylık sağlayacak hususlardan biri kariyeri evreler halinde ele almaktır. Kariyer gelişiminde sosyal, ekonomik, bireysel birçok etken vardır. Birey kendini gerçekleştirme yolunda bir hedef belirler ve bu hedef doğrultusunda da planlar yapar. Kariyer evreleri bir bakıma yaşam evreleri ile de paralellik göstermektedir. Küçük yaşlarımızda bizlere "Büyüyünce ne olacaksınız?" şeklinde sorulan sorular ile kariyerimizin ilk evresine adım atmış oluruz. Kariyer hedeflerimiz ise bu yaşlardan itibaren şekil almaya başlar (Aytaç, 2005).

Bakioğlu (1996) öğretmenlerin kariyer evrelerini beş başlık altında toplamıştır. Bunlar giriş, durulma, deneycilik, uzmanlık ve sakinlik evreleridir. Kariyere giriş evresi, öğretmenin sahip olduğu bilgi ve beceri ile okulun yapısı açısından değerlendirildiğinde zor ya da kolay geçebilen bir süreci kapsamaktadır. İşe başlama yaşını kapsayan bu süreçte öğretmen, görevi konusunda karmaşa yaşayabilir ve henüz tecrübe sahibi olmadığı için belli noktalarda kendini yetersiz hissedebilir (Köstek, 2007). Durulma evresi, otuzlu yaşlara denk gelen bir dönemdir. Altı-on yıl arası kurum deneyimi olan öğretmenleri kapsar. Öğretmenler bu evrede kendilerini daha tecrübeli hissederler. Mesleki geçişlerle ilgili kararları bu dönemde verirler. Mesleklerini giriş evresine göre daha ilginç bulurlar ve gelecek planları ile ilgili gelişim yaşarlar. Mesleğe devam etme, meslek değiştirme ya da mesleği bırakma kararı bu dönemde alınır. Deneycilik Evresi, on bir-on beş yıllık kurum deneyimi olan öğretmenleri kapsamaktadır. Öğretmenler deneycilik evresinde diğer evrelere göre daha yüksek motivasyona ve özgüvene sahiptirler. Zirve noktası diye de bahsedilen bu evrede öğretmenler kendileri için yenilik arayabilirler. Ekstra eğitimlere karar verebilirler, çevrelerini daha rahat kontrol edebilirler. Fikirleri ile olaylara yön verebilirler (Köstek, 2007). Bu evrede öğretmenler çalıştıkları okulların onlara öğrenme ve kendini geliştirme imkânı sunduklarını ve kapasitelerini tam anlamıyla kullandıkları bir evrede olduklarını dile getirirler (Bakioğlu, 1996). Uzmanlık Evresi, on altı-yirmi yıllık kurum deneyimi olan öğretmenleri kapsamaktadır. Kırklı yaşları kapsayan bu evrede öğretmenler daha çok yönetim alanına yönelirler. Öğrenciler ile olan etkileşimleri azalır. Durulma evresinde olduğu gibi kariyerlerini ilginç bulurlar ancak çalışmalarının

karşılığında yeterli ödülü alamadıklarını düşünürler. Mesleki anlamda ciddi kararların alındığı bir süreçtir (Köstek, 2007). Ayrıca öğretmenler uzmanlık evresinde okul ortamının öğrenmeyi yeterli oranda desteklemediğini ve gelişime yeterli oranda katkı sağlamadığını düşünürler. Bu evre öğretmenlerde eleştirel bakış açısı daha fazla görülmektedir (Bakioğlu, 1996). Sakinlik Evresi, yirmi bir-yirmi beş yıllık kurum deneyimi olan öğretmenleri kapsamaktadır. Bu süreçte öğretmenlerin ilgileri ve öğrenci ile iletişimleri gittikçe azalır. Yaşlarının ilerlediğinin farkına varıp kendilerini kabul ederler ve bir durağanlık dönemine geçerler. Mesleki hayatlarında kazandıkları tecrübeler ile artık okul yöneticileri tarafından da profesyonel birer eleman olarak değerlendirilmektedirler (Köstek, 2007). Bu evrede bulunan öğretmenler diğer evrelere oranla mesleklerini daha ilginç bulmaktadırlar. Çalıştıkları kuruma daha bağlıdırlar. Kariyer gelişimlerini tamamlayıp kendilerini gerçekleştirdiklerini düşünürler ve geleceğe dair pek bir planları kalmamıştır. Yıllarını verdikleri mesleğe ilişkin yaşadıkları uzmanlık duygusu ile sakin bir dönem içerisine girmektedirler (Bakioğlu, 1996).

Literatür taramasında rehber öğretmenlerin kariyer evreleri konusunda yeterli çalışmanın yapılmadığı gözlenmiştir. Bu kapsamda Bakioğlu ve Gayık-Aksalı (2005) rehber öğretmenlerin kariyer evreleri ile okul yönetimini algılayışları konusunda yapmış oldukları çalışmada bu beş başlık altında rehber öğretmenlerin kariyer evrelerini değerlendirmişlerdir. Kariyere giriş evresi henüz prosedürler konusunda yeterli bilgi birikimine sahip olmayan rehber öğretmenler için süpervizyona en çok ihtiyaç duyulan dönemdir. Çalışma bulgularına göre rehber öğretmenler bu evrede okul yönetimi ve diğer öğretmenler tarafından yeterince anlaşılamadıklarını düşünmektedirler. Ayrıca mesleki sınırların belirsizliği ve mesleklerinin profesyonel anlayış eksikliğinden kaynaklı olarak yanlış değerlendirildiğini belirtmektedirler. Durulma evresinde rehber öğretmenler için en önemli sorun okullarda daha kaliteli hizmet vermektir. Bu evrede rehber öğretmenler okul yöneticilerinin rehberlik ve psikolojik danışma anlamında yeterli bilgi birikimine sahip olmadıklarını kabul etmekte ve onlardan kendilerini geliştirmek için destek beklememektedirler. Ayrıca çalışma bulgularına göre rehber öğretmenler giriş evresine göre bu evrede mesleki yaşam ile özel yaşam arasındaki ayrımı daha rahat yapabilmektedirler. Deneycilik evresinde bulunan rehber öğretmenler kendilerini mesleki anlamda daha yeterli ve tecrübeli olarak görmektedirler. İlk iki evreye oranla bu evrede rehber öğretmenler ile diğer öğretmenler arasındaki işbirliği daha iyi yürütülmektedir. Ayrıca okul yönetiminin rehberlik hizmetlerine ilişkin bilgi anlamında yetersiz olduğunu düşünen rehber öğretmenler, bu durumun yöneticileri ile kurdukları iletişim anlamında sorun yaratmadığını belirtmişlerdir. Uzmanlık evresinde rehber öğretmenlerin öğrenci ile olan etkileşimlerinde azalma gözlenmektedir. Bunun sebebi ise bu yaşlarda rehber

öğretmenlerin daha çok yönetim alanına kayma eğilimi göstermeleridir. Bu doğrultuda rehber öğretmenlerin okul yönetimi ile de iletişimleri diğer evrelere göre daha kalitelidir. Sakinlik evresinde rehber öğretmenler kariyer anlamında belli hedeflere sahip değildirlir. Mesleki olarak doyuma ulaşmışlardır. Bu dönemde öğrencilerin akademik ihtiyaçlarından çok sevgi ihtiyaçların karşılamaya yönelik çalışmaları okullarda yürütürler.

Kariyer evreleri ilerledikçe rehber öğretmenlerin süpervizyon alma ihtiyacında azalma meydana gelmektedir. Ayrıca iş doyumlarının yüksek olduğu ve okul yönetimi ile iletişim becerilerinin geliştiği gözlenmektedir. Kariyer anlamında giriş ve durulma evrelerinde daha çok planlama yapan rehber öğretmenlerin uzmanlık ve sakinlik evrelerinde kariyer planlamalarına yeterli önemi vermedikleri de çalışmada belirtilmiştir (Bakioğlu ve Gayık-Aksalı, 2005).

2. 1. 1. 2. Kariyer Gelişimi ve Kariyer Gelişimini Etkileyen Faktörler

İnsan gelişiminin bir yönü olan kariyer gelişimi yaşam boyu süren bir süreci kapsamaktadır (Yazıcı, 2009b). Bir kurumda çalışan bireylerin kendilerini geliştirmeleri uzun zaman almaktadır. Kariyer gelişimi, bireyin eğitimi ve iş hayatına dair tecrübesi yardımı ile kendine kariyer planlaması oluşturması ve bu plan dâhilinde hedeflerine ulaşmaya çalışması olarak tanımlanabilir. Kariyer gelişiminin önemi bireysel ve örgütsel olarak iki şekilde ele alınır. Kariyer gelişimi, bireyin yaptığı işten doyum sağlamasına katkı sağlar. Motivasyon açısından önemi büyüktür. Kariyere yönelik çalışmalar bireyin çalıştığı kurum adına da katkı sağlar. Kariyer gelişimi ile hem bireysel amaçlara hem örgütsel amaçlara ulaşılabilir. Bunun için kurumların çalışanlarına kariyer gelişimi konusunda gerekli fırsatları tanıması ve gereksinimleri karşılaması gerekmektedir (Aytaç, 2005). Kariyer gelişimi sırasında etkili olan faktörler atlı başlık altında ele alınmıştır. Bunlar yetenek, kişilik, benlik kavramı, değerler ve ilgilerdir. Bu faktörler bireyin meslek seçimini etkiler ve dolaylı olarak da kariyer gelişimine katkı sağlar (Yazıcı, 2009b).

a) *Yetenek*: Her meslek bir görevler takımıdır ve mesleklerin yerine getirilmesi için gerekli becerilerin kazanılması gerekir. Meslekler içinde elemanlar yetenek konusunda birbirlerinden farklı olabilirler. Bazı yetenekler bir mesleğin seçiminde önemli bir kıstas oluşturmaktadır. Bu tip durumlarda o mesleği seçen elemanlar arasında bu yetenek açısından büyük farklılıklar gözlenmez. Fakat meslek seçiminde etkili olmayan bir yetenek konusunda elemanlar arasında fark gözlenebilir. Yapılan bazı çalışmalarda yetenek ile mesleki başarı arasında doğrusal bir ilişki olduğu ifade edilmiştir (Kuzgun, 2009). Rehber öğretmenlerde bulunması gereken yetenekler dikkate alındığından karşımıza danışma becerileri çıkmaktadır. Danışma becerileri iki basamakta ele alınır. Bunlar fiziksel dinleme becerileri ve psikolojik dinleme becerileridir. Fiziksel dinleme becerileri içerisinde göz

kontakta kurabilmeyi, uygun beden duruşunu ve uygun mimikleri sergileyebilmeyi barındırır. Psikolojik dinleme becerileri ise empati, somutluk ve yüzleştirmeyi içinde barındırır (Uslu ve Arı, 2005). Yalçın'a (2006) göre rehber öğretmenlerde bulunması gereken en önemli beceri onlara danışan öğrencilerin dünyasını anlamak, onlarla empati kurabilmek, onları oldukları gibi kabul etmek ve gelişimleri için onlara gerekli desteği sağlamaktır.

b. Kişilik: Kariyer seçiminde kişilik önemli bir faktördür çünkü kişiliğin oluşmasında etkili olan kıstaslar kariyer seçiminde de etkili olmaktadır. Holland'ın Kişilik Kuramı bu konuda yapılmış araştırmalardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Holland kuramında altı tip kişilik özelliğinden bahsetmiştir. Bunlar gelenekçi, girişimci, sanatçı, sosyal, gerçekçi ve araştırmacı tiplerdir. Holland'a göre her tip kendine özgü kişisel özelliklere sahiptir ve bu özellikler doğrultusunda her tipe uygun meslekler bulunmaktadır (Kuzgun, 2009). Kişilik konusunda ele alınacak bir diğer konu da kendine güvendir. Kendine güven kişinin kendine ilişkin değerlendirmeleri kapsar ve kariyer gelişimi konusunda kuvvetli bir etkileyici olarak ele alınır (Kirel, 1998). Kişilik olarak bireyin hırslı olması, yükselmeyi istemesi, sorumluluk almaya önem vermesi kariyeri konusundaki seçimlerini etkileyecektir (Aytaç, 2005).

c. Benlik Kavramı: Bireyin kendini algılayış biçimi olarak tanımlanan benlik kavramı, meslek ve kariyer seçiminde etkili bir faktördür. Benlik kavramı, bireyin davranışlarını nasıl yönlendireceğini belirler ve bu doğrultuda meslek seçimini ve dolaylı olarak da kariyer gelişimi etkiler. Benlik kavramı, mesleki anlamda incelendiğinde ortaya iki dil çıkarmaktadır. Bunlardan ilki psikolojik konuşma dili ikincisi ise mesleki konuşma dilidir. Örneğin, birey "Ben öğretmen olmak istiyorum." dediğinde aslında "Ben sabırlı ve fedakâr biriyim." psikolojik dilini mesleki bir dile dönüştürmüş olur (Kuzgun, 2009). Okullarda rehber öğretmen unvanıyla çalışan psikolojik danışmanların bir kimliği vardır. Bu mesleği sürdürenler yaşam hakkındaki beklentilerinin farkındadırlar ve kendileri için neyin önemli olduğunu bilirler. Kendilerine saygı duyan psikolojik danışmanlar, güçlü yanlarının bilincindedirler. Kendilerini hataları ile kabul ederler ve hata yapabileceklerinin bilincindedirler. Kendilerini diğer bireylerden soyutlamazlar ve başkalarına dönük yüksek bir farkındalık düzeyine sahiptirler. Kendilerini sürekli keşfetme çabası içinde olan psikolojik danışmanlar aynı zamanda yaratıcıdırlar. Değişim konusunda karar alabilme yeterliğine ve başkaları ile dalga geçmeden geliştirdikleri bir mizah anlayışına sahiptirler (Corey, 2015).

d. Değerler: Toplumsal ve kültürel değer yargılarımız meslek seçimi konusunda bizleri yönlendirebilmektedir. Eğitim imkânı, sosyal çevre, kazanılan ücret ve statü bu değerler içerisinde yer almaktadır (Yazıcı, 2009a). Değerler, psikolojik danışma ve

rehberlik bölümü açısından incelendiğinde karşımıza kendi yardım etme tarzımızı oluşturan değer yargılarımız ve mesleki değerlerimiz çıkmaktadır. Nasıl ki toplumsal değerler mesleki seçimimize etkilemekte ise alana ilişkin mesleki değerlerimiz de mesleği yürütmemiz konusunda bizlere yol gösterir. Rehber öğretmenler danışanlarına yardım ederken onların değer yargıları ile etkileşim içinde olurlar. Yardım alan kişinin kültürü, değer yargıları, aile yapısı gibi durumlar yardım sürecinde ele alınması gereken durumlardır. Mesleki değerlerimiz açısından bakıldığında ise bireye saygı duymak, empati kurabilmek ve içten davranmak başlıca meslek değerlerimizi oluşturur (Egan, 2011). Eğitim alınan alanın dışında hizmet vermemek, birlikte çalışılan kişiye zarar vermemek, mesleki anlamda yeni gelişmeleri takip etmek, yardım sunulan kişiye bireysel farklılıklarından dolayı ayırım yapmamak, gizli tutulması gereken bilgilere dikkat etmek, yardımda bulunan kişiye saygı duymak ve duygusal ya da cinsel tacizde bulunmamak rehber öğretmenlerin uyması gereken diğer mesleki değerler olarak ele alınmaktadır (Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği, 2006).

e. İlgiler: Meslek seçiminde ilgi kıstası oldukça önemli bir yere sahiptir. Bireyin ilgi duyduğu bir meslek alanında çalışması ve gelişme göstermesi iş doyumunu anlamında bireye katkı sağlar. Bu anlamda bireylerin ilgileri doğrultusunda mesleklere yönelmeleri ve kariyerlerini bu anlamda şekillendirmeleri amacıyla Mesleki İlgi Envanteri geliştirme çalışmaları yapılmıştır (Yılmaz, 2011). Ancak yapılan bazı çalışmalarda ilgilerin meslek seçiminde yeterli düzeyde etkili olmadığı ifade edilmiştir. Bunun nedeni öğrencilerin meslek tercihi yaparken ilgilerden ziyade geleceklerini garanti altına alan mesleklere yönelmek istemeleridir. İlgi alanına göre seçilen meslek, gelecek için güven vermiyorsa seçim aşamasında geri planda kalmaktadır (Sarıkaya ve Khorshid, 2009). Daha çok maddi olarak sorun yaşamayan bireylerin ilgileri doğrultusunda meslek seçimi yapabildikleri gözlenmiştir (Kuzgun, 2009).

Kariyer gelişimini etkileyen diğer faktörler içerisinde cinsiyet, bireyin geldiği ailenin sosyo-ekonomik durumu ve seçilen mesleğin statüsü de yer almaktadır. Bu başlıklar ile ilgili bilgi daha geniş kapsamda ele alınmıştır.

2. 1. 1. 2. 1. Cinsiyet

Günümüzde çalışan kadınların sayısı gittikçe artmaktadır. Kadınların eğitim düzeyinin artması, ekonomik olarak özgür olmak istemeleri, erkeğe bağımlı yaşamaktan kurtulmaya çalışmaları bu artışı açıklamaktadır (Soysal, 2010). Kadının çalışma hayatına girmesi aile ekonomisi, sosyalleşme gibi pek çok konuda aileye ve kadına avantaj sağlamaktadır. Ancak bu durum birçok zorluğu da beraberinde getirmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri bazında ele alındığında kadınların çalışma hayatı dışında da sorumlulukları

vardır. Anne olmak, ev işleri, evin düzeni vb. birçok etken kadınların kariyerine zaman ayırmasına engel teşkil etmektedir. Olumsuz çalışma koşullarının da kadınların çalışma düzeninde etkili olduğu göz ardı edilemez ancak asıl noktanın kültürel bakış açısı olduğu söylenmektedir (Aytaç, 2005). On ülkede toplam iki bin beş yüz kişiyi kapsayan bir araştırmada kadınların iş-aile dengesi ile bulunduğu kültür arasındaki ilişkiyi açıklamak amaçlanmıştır. Bu araştırmada ortaya çıkan en temel sorunun kadınların kendilerine engel oluşturdukları ve bu durumun da buldukları kültür ile eşleştirdikleri toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklandığı ifade edilmiştir. Kadınlar ailelerinin düzeni ile işlerini karşılaştırdıklarında aile yapısını bozmamak adına işlerinden feragat edebilmektedirler. Aynı durum erkekler için geçerli değildir. Ayrıca kadınların kariyeri ve ailesi arasında kalması suçluluk duygusu ve kararsızlık yaşamasına yol açmaktadır (URL-1).

Ülkemizde kadınlarda kariyer konusunda yapılan çalışmalara öncülük eden Erkanlı (2002), Bolu ilinde üst düzey kadın çalışanlar ile kariyer konusunda bir çalışma yürütmüştür. Bu çalışmada Erkanlı, kadınlar ile erkeklerin kariyer gelişimlerin aynı seyirde devam etmediğini ve kadınların görünmez engelleri olduğunu belirtmiştir. Ayrıca ilginç olarak kadınların bu engellerle mücadele etmek yerine zamanla bu yapıyı kabullenip buna uygun davranışlar sergilediklerini tespit etmiştir. Amil (2015) çalışanların kariyer engellerini incelediği bir çalışmada kadın çalışanların erkek çalışanlara oranla algıladıkları kariyer engellerinin daha fazla olduğunu belirtmiştir. Tüzen (2002) çalışan kadınlarda kariyeri etkileyen faktörleri incelediği bir çalışmada toplumsal cinsiyet rollerine vurgu yapmıştır. Ayrıca kadınların zekâ, yetenek ve eğitimlerinin kariyer planlamasında etkili olduğunu saptamıştır.

Köstek (2007) kadın öğretmenlerin kariyer engellerini incelediği bir çalışmada, kadınların kariyer engellerinin en üstünde ailevi sorumluluklarının geldiğini belirtmiştir. Ayrıca kadınların meslek seçiminde de toplumsal cinsiyet rollerine uygun meslekleri seçtiklerini ifade etmiştir. Kadın öğretmenlerin kariyer yapmaya çok fazla istekli olmayışı ya da birçoğunun kariyerinde ilerlememiş olmasının da hemcinsleri için olumsuz örnek teşkil ettiğini belirtmiştir. Toplumsal cinsiyetçi yaklaşıma göre kadın çalışanların aile ve iş yaşamında karşılaştıkları çatışmalardan dolayı kurumlarına yeterince yararlı olmayacaklarını kurum yöneticileri tarafından düşünülmektedir. Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin incelediği bir başka çalışmada ise kariyer gelişiminde cinsiyetin, mesleği seçim nedeninin ve kariyer evrelerinin etkili olduğunu belirtilmiştir (Nomer, 2002). Literatüre bakıldığında kadın öğretmenler üzerinde yapılan belli çalışmalara rastlanmıştır ancak rehber öğretmenler üzerinde cinsiyet açısından kariyer engellerinin incelendiği bir çalışmanın bulunmadığı gözlenmiştir.

2. 1. 1. 2. 2. Sosyo-Ekonomik Düzey

Aile, bireye uygun hayat koşullarını ve geleceğini sağlamada, bireyin meslek seçiminde ve işe yerleşmesinde önemli bir role sahiptir (Eşkinat ve Tepecik, 2011). Aile gibi toplum içerisinde farklı değer yargılarına ve maddi olanaklara sahip sosyal sınıflar bulunmaktadır. Bu sınıflar içerisinde alınan eğitime bağlı olarak belli farklılıklar oluşmaktadır. Maddi olanaklar alınan eğitimi etkilemektedir. Okul masrafları devlet tarafından karşılanırsa bile eğitim-öğretim hayatında bireyin ailesine de maddi yükümlülükler düşmektedir. Bu olanakların yeterli olmadığı bir ailede çocuğun uzun süre eğitim hayatında kalması aile için sorun teşkil etmektedir (Kuzgun, 2009). Çocuk sayısının fazla olduğu ailelerde meslek tercihi yapılırken, birey daha çok maddi kazancı çabuk elde edilebileceği mesleklere yönelir çünkü aileler çocuklarını geleceğe hazırlama konusunda yeterli katkıyı sağlayamayabilirler (Arslan, 2002).

Sosyo-ekonomik durumu düşük olan bir ailede daha önceden eğitim görmüş birileri varsa bu kişilerin desteği ile gerekli kaynaklar aile tarafından eğitim gören bireye sağlanmaktadır. Ancak sosyo-ekonomik düzeyi düşük ailelerde eğitimin önemi sosyo-ekonomik düzeyi yüksek ailelere oranla yeterince kavranamamıştır. Sosyal sınıfların her biri bir üst sınıfa geçme çabasıdadır. Düşük sosyo-ekonomik düzeye sahip ailelerde birey, kariyer seçiminde baba mesleğinden yüksek bir seçim yapmaya çalışır ancak olanaklar doğrultusunda bu seçimleri engellenebilir. Meslek seçiminde aileler çocuklarına kendi değer yargılarına uygun olarak yönlendirme yapmaya çalışırlar. Kişiler bu yargılar ve yetenekleri ile yaşam standartlarını şekillendirir ve bu doğrultuda meslek tercihi yaparlar (Kuzgun, 2009).

Meslek seçiminde ailelerin farklı davranış stilleri sergiledikleri gözlenmektedir. Otoriter aile ortamında bazen meslek babadan oğula geçen bir hal alır. Bu tip durumlarda gencin ilgi ve yetenekleri değerlendirilmez. Genç tamamıyla baba mesleğini yapması için şartlandırılır. Bazı aileler çocuklarına belli meslekleri toplumsal statüsü düşük meslekler olarak tanıtabilirler. Bir diğer durum da ailelerin kendi başaramadıkları mesleklere çocuklarını yönlendirmek istemeleridir. Tüm bu durumlar gencin seçeneklerini daraltmakta ve kariyer seçimini ve gelişimini etkilemektedir (Razon, 1983).

Akbayır'ın (2003) öğretmenlik mesleğinin seçiminde ailenin rolünü incelediği bir çalışmada ailelerin sosyo-ekonomik yapılarını ele almıştır. Araştırma sonuçlarına göre ailenin gelir düzeyinin düşük ve orta olduğu durumlarda gençler öğretmenlik mesleğine daha çok yönelmişlerdir. Ailenin gelir düzeyi arttıkça öğretmenlik mesleğinin seçilme olasılığının azaldığını çalışmada ifade etmiştir. Literatür incelendiğinde rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümünün seçilmesi ile ailenin sosyo-ekonomik durumu arasındaki ilişkiyi açıklayan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

2. 1. 1. 2. 3. Mesleğin Statüsü

Mesleğin toplumsal statüsü kişinin kariyer seçiminde ve gelişiminde etkili bir faktördür. İnsanlar meslek seçimi yaparken mesleğin kendilerine sağladıkları fırsatlara ve toplum tarafından değer verilir bir meslek olmasına dikkat ederler (Bek, 2007). Rehberlik ve psikolojik danışmanlık alanı ve rehber öğretmenlik mesleği son elli yıl içerisinde olumlu anlamda değişim göstermiştir. Okullarda rehberlik anlayışının oturması, rehberlik servislerinin açılması, il ya da ilçelerde Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nin kurulması, üniversitelerde alana ilişkin eğitimlerin ve yüksek lisans, doktora programlarının açılması, belli dönemlerde belirlenen üniversiteler içerisinde PDR Kongreleri'nin yapılması, rehber öğretmenlerin eğitime önem verilmesi ve bu doğrultuda hizmet içi faaliyetlerin düzenlenmesi yaşanan değişimlerin bir kısmı olarak ele alınabilir (Doğan, 2000).

Öğrencilerin Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık programının tercih etme nedenleri arasında mezunların çalışma alanının geniş olması önemli bir yer kaplamaktadır. Mezunlar Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak okullarda, Rehberlik Araştırma Merkezleri'nde, Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde, özel kurum ve etüt merkezlerinde rehber öğretmen olarak görev yapabilirler. Üniversitelerde akademisyen olarak görev alabilirler. Askeriye içinde yer alan rehberlik birimlerinde görev alabilirler. Adliyelerde ve ceza evlerinde bilirkişi olarak görev yapabilirler. Danışma merkezlerinde ilgi duydukları alanlarda uzmanlaşarak psikolojik danışman olarak çalışabilirler. Bu durum mesleğin statüsünü olumlu yönde etkilemektedir (URL-2).

A. Ünal ve E. Ünal (2010) öğrencilerin ve öğretmenlerin rehber öğretmenlere yönelik bakış açısını inceledikleri bir çalışmada, rehber öğretmenlerin öğrencilerine kendilerini ifade etme fırsatı verdikleri ve rehberlik ilkelerine uygun davranışlar sergiledikleri sonucuna varmışlardır. Öğrenciler de rehber öğretmenlerine kendilerini rahatça ifade edebildiklerini ve rehber öğretmenlerinin onlara dayatma uygulamadığını belirtmişlerdir. Okulda görev yapan diğer öğretmenler ise kaliteli bir rehberlik programının uygulanması için işbirliğine vurgu yapmışlar ve rehber öğretmenlerin bunun için gerekli çabayı gösterdiklerini belirtmişlerdir.

2. 1. 1. 3. Rehber Öğretmenlerde Kariyer Gelişimi

Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (PDR) bir yardım mesleğidir. Öğrenciler Temel Yeterlilik Testi'ne (TYT) girerek ilk aşamayı geçtikten sonra ikinci aşamada Yükseköğretim Kurumları Sınavı'na (YKS) girerler. Daha sonra yerleşmeye esas olan eşit ağırlık puanı ile bu bölümü tercih edebilirler (URL-3). Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü üniversitelerin Eğitim Fakülteleri içinde Eğitim Bilimi Bölümü'nde yer alan bir anabilim

dalıdır. Bazı üniversitelerde anabilim dalı tercih broşüründe PDR bazılarında ise RPD başlığı ile karşımıza çıkmaktadır. Bu durum zaman içerisinde Rehberlik ve Psikolojik Danışma ifadesinin Psikolojik Danışma ve Rehberlik şeklinde değişimi ile ortaya çıkmıştır. PDR hem özel hem devlet üniversitelerinde yer almaktadır. Eğitim süresi dört yıldır. Eğitimin birinci yılında Temel Türkçe, Bilgisayar, İngilizce ve Tarih derslerinin yanı sıra davranış bilimlerine yönelik Eğitim Bilimleri, Psikoloji, Sosyoloji ve Felsefe alanında giriş düzeyinde bilgi içeren dersler öğrencilere verilmektedir. Eğitimin ikinci yılında araştırmalar konusunda sayısal veriler bazında yardımcı olabilmesi amacıyla öğrencilere istatistik dersi verilir. Buna ek olarak psikolojinin alt alanlarına ilişkin dersler verilmeye başlanır. Özel eğitime ihtiyaç duyan bireyler hakkında bilgilendirme amacı ile Özel Eğitim dersi de bu dönemde yer almaktadır. Eğitimin üçüncü yılında kuramsal çerçeve hakkındaki bilgi veren derslere ek olarak Davranış Bilimlerine ilişkin daha derin bilgiler içeren dersler de öğrencilere verilir. Ayrıca eğitim süresi ilerledikçe öğrencilere bölümde öğrendikleri bilgileri uygulama amacıyla staj eğitimleri de verilmeye başlanır. Eğitimin son yılında ise danışma becerilerini geliştirmeye yönelik Bireyle ve Grupla Psikolojik Danışma dersleri verilmekte ve daha çok uygulamaya dönük çalışmalar yapılmaktadır. Öğrenciler bitirme tezi hazırlayarak bölümden mezun olurlar (URL-4).

Ülkemizde verilen Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık lisans eğitimi daha çok eğitim kurumlarında öğrenci kişilik hizmetlerinde çalıştırılmak üzere eleman yetiştirmektedir (Doğan, 2016). Bölüm mezunları Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) bazında Öğretmenlik Alan Sınavı'na da girerek atamaları yapılması durumunda okullarda Rehberlik unvanı ile çalışmaya başlarlar. Ayrıca rehber öğretmenler Halk Eğitim Merkezleri'nde, Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nde, Özel Eğitim Merkezleri'nde ve Mesleki Eğitim Merkezleri'nde görev yapabilirler. Milli Eğitim Bakanlığı haricinde adliyelerde, Emniyet Müdürlükleri'nde ve Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nda da görev alabilirler (URL-5).

Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde okullarda görev yapan rehber öğretmenler için kariyer gelişiminde ilk adım hizmet içi eğitimlerdir. Hizmet içi eğitim, bireyin sahip olduğu meslek dalında meydana gelen değişimlerden ve yeniliklerden haberdar olmasına ve bu yeniliklere uyum sağlamasına yardımcı olan bir uygulamadır. Meslek dalında gelecekte ortaya çıkabilecek ihtiyaçlar göz önüne alınarak hizmet içi eğitimler düzenlenir. Hizmet içi eğitimlerde baz alınan grup o meslek dalında çalışan yetişkin bireylerdir. Bu bireyler eğitimlere öğrenmeye hazır olarak katıldıklarında yapılan eğitimler amacına uygun olarak gerçekleştirilmiş olur (Karabulut, 2015).

Hizmet içi eğitimlerde amaç öncelikle bireyin bilgi ve deneyimini sonrasında ise çalışılan kurumda bir bütün olarak kaliteyi arttırmaktır (Kurt, 2000). Ayrıca eğitimler bireye

kariyer anlamında da yeni fırsatlar sunar ve farklı bakış açıları geliştirmesine yardımcı olur. Okul personelinin hizmet içi eğitime yönelik algısı ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada iki değişken arasında olumlu ilişki bulunmuştur. Ancak kadın çalışanların il dışında yapılan eğitimlere katılma konusunda toplumsal rollerinde meydana gelebilecek aksaklıklardan dolayı çekimser kaldıkları gözlenmiştir. Bu durum da kadın çalışanlarda iş tatmini ve hizmet içi eğitim algısı arasında ilişkide düşüş yaşanmasına yol açmıştır. Araştırmada çalışanların kıdemleri de dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda kıdem arttıkça hizmet içi eğitime daha olumsuz bir bakış açısı olduğu gözlenmiştir (Karabulut, 2015).

Okullar yenilik ve değişimlerden en çok etkilenen kurumlardan biridir. Öğrenciye kişilik hizmetleri alanında profesyonel yardım sağlama amacıyla okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin mesleklerini yerine getirebilmeleri için başlıca koşul, toplumsal yeniliklerden haberdar olmaları ve bu yeniliklere kolay uyum sağlamalarıdır. İnsan psikolojisi sürekli değişim gösteren bir alandır ve okullarda hizmet veren rehber öğretmenlerin mesleki anlamda meydana gelen gelişimleri sürekli takip etmeleri gerekmektedir. İhtiyaç doğrultusunda belirlenen hizmet içi eğitimler dâhilinde Milli Eğitim Müdürlükleri tarafından bu açık kapatılmaya çalışılır. Ancak yapılan çalışmalarda rehber öğretmenlerin verilen hizmet içi eğitimlere karşı olumlu bir bakış açısına sahip olmadıkları gözlenmiştir. Rehber öğretmenler kendilerine eğitim veren görevli personeli, eğitim verilen ortamı ve eğitim sürelerini yeterli bulmamaktadırlar. Bunlara ek olarak çalışmaya katılan rehber öğretmenlerden lisansüstü eğitimini tamamlamış olanların hizmet içi eğitimlere karşı daha olumlu bir yaklaşıma sahip oldukları belirtilmiştir (Sezer, 2006).

Rehber öğretmenler psikolojik danışma alanında uzmanlaşmak ve unvan kazanmak için akademik kariyer yaparlar ve bu da bir kariyer gelişim basamağı olarak karşımıza çıkar. Yaşadığımız çağ sürekli bilgi değişiminin yer aldığı bir çağdır. Güncellemeleri takip etmek bireysel çabalar ile mümkün olmaktadır.

Lisansüstü eğitimler üç başlıkta ele alınabilir. Tezli yüksek lisans programları bunların ilkidir. Tezli yüksek lisans programı, bilimsel araştırma yöntemleri ile bilgiye ulaşma ve bilgiyi yorumlayıp değerlendirme olanağı sağlayan programlardır. Eğitim süresi iki yıldır. İlk dönem tez yazım döneminde yardımcı olması adına Bilimsel Araştırma Yöntemleri ve uygulama derslerinde yardımcı olması adına danışmanlık becerilerini geliştirici teorik bilgi içeren dersler öğrencilere verilir. İkinci dönem ise uygulamaya yönelik dersler görülür. Tez yazım dönemi ise ikinci yıldır. Sürecin sonunda mezun olan rehber öğretmenlere uzman unvanı ve bir kademe ilerlemesi verilir. Tezsiz yüksek lisans programları ikinci başlık olarak ele alınır. Bu programlar bilgiye ulaşımı ve mesleki anlamda bireye uygulama anlamında yardımcı olmayı hedefleyen programlardır. Uzaktan

Eğitim ise üçüncü başlık olarak ele alınır. Rehber öğretmenler her daim kendi alanlarında lisansüstü eğitim görmezler. Özellikle Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanı rehber öğretmenler tarafından seçilen bir yüksek lisans programıdır. Lisansüstü eğitimin tamamlanmasının ardından doktora programları da kariyer gelişiminde karşımıza çıkmaktadır. Doktora programları, bireye bilgiye daha derinlemesine ulaşma imkânı sağlar; bilgiyi yorumlama ve analiz etme becerisi kazandırır. Program ders dönemi sonrasında yeterlilik sınavı ile devam eder. Yeterlilik sınavını geçen bireyler tez önerilerini savunup tez dönemine geçiş yaparlar. Tezini teslim edenler alanlarında doktor unvanını almış olurlar (URL-6).

Lisansüstü eğitimlerde rehber öğretmenlerin karşısına bazı engeller çıkmaktadır. Bunlardan ilki okul müdürlüklerinden izinlerin ayarlanması konusudur. Eski yönetmeliğe göre okuldaki görevi aksatmamak kaydı ile rehber öğretmenlere iki yarım gün izin verilebilmekteydi. Ancak değişen yönetmelik ile okul müdürlerine öğretmenlere gerekli kolaylığı sağlamaları gerektiği ifade edilmiş; izin konusu okul müdürünün inisiyatifine bırakılmıştır. Bu da her kurumda aynı standardın uygulanmamasına ve öğretmenlerin bir kısmının mağdur olmasına neden olmuştur (URL-7).

İkinci bir engel eğitime kabul aşamasında istenen yabancı dil koşuludur. Ülkemizde yabancı dil eğitimleri ilkokul sıralarından başlayarak verilmeye başlanır ancak dil öğrenme konusunda sistem yeterli başarıya sahip değildir. Bunun sonucunda doğan dil sorunu akademik alanda gelişme göstermek isteyen bireyler için sorun olmakta ve stres yaratmaktadır. Yabancı dilin akademik hayattaki önemi büyüktür. Lisansüstü eğitimlere kabulün bir ön koşulu olan yabancı dil birey için bazı noktalarda aşılmaz bir durum haline alır ve kariyer gelişimi konusunda engel oluşturur (Yavuzer ve Göver, 2012). Lisansüstü eğitimlerde yapılan araştırmaların bir kısmı Türkçe literatüre yeterli oranda sahip değildir. Bu tip durumlarda çalışmayı yürüten bireyin yabancı dil konusunda yeterli olması gerekmektedir. Sonuç olarak sadece lisansüstü eğitimlere giriş aşamasında değil çalışmaların yürütülmesi aşamasında da yabancı dile ihtiyaç vardır (Sevinç, 2001).

2. 1. 2. Mesleki Benlik ve Mesleki Benlik Saygısı

İş ve meslek faaliyetleri, yaşamın önemli bir alanını ve süresini kapsamaktadır. İşin bir uğraştan kariyer sürecine dönüşmesi, bu alanı hem süre hem de ilişkili faktörler açısından inceleme konusu haline getirmektedir. Süre önemlidir çünkü kariyer gelişimi sadece bir mesleğe girme ile başlayıp sona eren bir dönem değil, meslek öncesi, esnası ve sonrası olmak üzere uzun bir zaman dilimini kapsamaktadır (Kuzgun, 2009). Ortalama insan ömrünün uzaması, beraberinde çalışma hayatının da uzamasını getirmiştir. İnsanın farklı gelişimsel evrelerine rastlayan bu uzun dönem, psiko-sosyal pek çok değişkenle de

ilişkilidir. Mesleki benlik ve buna bağlı olarak ortaya çıkan mesleki benlik saygısı bu temel değişkenlerden biridir (Yılmaz-Tekirgöl, 2011).

Meslek, bireyin kendini ifade etme ve gösterebilme alanıdır. Mesleki benlik kavramının oluşması, genel benlik kavramının şekillenmesine benzerlik gösterir. Kuramlar, benliğin yaşamın ilk yıllarından itibaren bireye ne söylendiğiyle ve ona nasıl davranıldığıyla bağlantılı şekilde oluştuğunu vurgular. Birey kendi ile ilgili çevresinden aldığı geri dönütler sayesinde bir benlik kavramı oluşturur, meslek seçerken de bu benlik kavramı ile uyumlu olan bir mesleğe yönelmeyi tercih eder (Super, 1963'ten akt., Soğukpınar, 2015, s. 20).

Mesleki benlik mesleki rolünün bireyin benliği içindeki yansıması olarak tanımlanır (Yılmaz Tekirgöl, 2011). Kariyer gelişiminde mesleki benlik önemli bir role sahiptir ve bu kavram üç başlıkta ele alınır. Bunlar; oluşma, geçiş ve tamamlama süreçleridir. İnsanlar bebeklik döneminden itibaren kendileri ile ilgili farkındalık geliştirirler. Bu farkındalık iş yaşamına atıldığımızda kendimiz ile başkaları arasında işimize ilişkin bakış açısı ve değer yargıları farklılıklarını anlamamıza yardımcı olur. Mesleki benliğin oluşumunda, gelişim dönemindeki birey bazen hayali olarak bir mesleği icra ettiğini düşünür. O role bürünür. Bazen kendine uygun bir rol model seçer ve onunla özdeşim kurar. Seçtiği meslek doğrultusunda aldığı eğitim ve iş hayatına atılması ile de mesleki benlik kavramı kendini göstermeye başlar (Nelson-Jones, 1985).

Mesleki benlik saygısı ise bireyin mesleğine verdiği önemi ve atfettiği değeri ifade eden bir kavramdır. Benlik saygısı, bireyin uyumu ve ruh sağlığının bir ön koşulu olurken mesleki benlik saygısı, mesleki uyum ve doyumun bir ön koşulu olmaktadır (Arıcak ve Dilmaç, 2003). Mesleki benlik kavramı Super'in kuramı ile ortaya çıkmış bir kavramdır. Türkiye'de mesleki benlik kavramı Arıcak (1999b) tarafından geliştirilen Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği ile dikkat çekmeye başlamıştır (Soğukpınar, 2015). Mesleki benlik, mesleki tercilerin bütünleşmesi olarak ele alınırken mesleki benlik saygısı bu tercihlere ilişkin değer yargılarını içeren bir kavram olarak ele alınmaktadır (Arıcak, 1999a). Bireyin mesleğini değerli görmesi ile mesleki benlik saygısı arasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. Mesleğe verilen değer arttıkça mesleki benlik saygısı da artmaktadır (Ünal ve Şimşek, 2008).

Mesleki benlik saygısı, mesleğe duyulan saygıyı ifade etmez. Çünkü bu şekliyle ele alındığında çok genel bir kavram olarak karşımıza çıkar. Mesleğe duyulan saygının toplumsal bir yanı vardır. Meslek elemanı olsun ya da olmasın bir birey bir meslek grubuna saygı duyabilir. Ancak mesleki benlik saygısı kişisel bir deneyimdir. Sadece o mesleği icra eden bireyi ilgilendirir (Arıcak, 1999b).

Mesleki benlik ve mesleki benlik algısı diğer mesleklerden farklı olarak yardım mesleklerinde daha dikkat çekici bir görünüm arz eder. Bir yardım mesleği olarak psikolojik danışma ve rehberlik alanı ve yardım mensubu olarak rehber öğretmenlerin niteliği bu açıdan inceleme konusu haline gelmektedir. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri özel uzmanlık bilgisi ve becerisi gerektiren bir meslek dalıdır. Rehber öğretmenlerin kişisel özellikleri, mesleki özellikleri ve bu özelliklerin birbiri ile uyumlu olması mesleklerini yerine getirebilmeleri adına büyük önem taşımaktadır. Corey'e (2015) göre etkili psikolojik danışmanların belli özelliklere sahip olması gerekir. Bu mesleği sürdürenler yaşam hakkındaki beklentilerinin farkındadırlar ve kendileri için neyin önemli olduğunu bilirler. Kendilerine saygı duyarlar ve güçlü yanlarının bilincindedirler. Kendilerini diğer bireylerden soyutlamazlar. Başkalarına dönük yüksek bir farkındalık düzeyine sahiptirler. Kendilerini sürekli keşfetme çabası içinde olan psikolojik danışmanlar aynı zamanda yaratıcıdırlar ve değişim konusunda karar alabilme yeterliğine sahiptirler. Tüm bunlar rehber öğretmenlerin benlik kavramını ifade eder ve bu benlik kavramı meslek içinde şekil bulup mesleklerini sürdürmeleri konusunda rehber öğretmenlere kolaylık sağlar.

Mesleki benlik saygısı, rehber öğretmenler açısından ele alındığında karşımıza eğitim sistemimiz içinde rehberlik hizmetlerinin ve rehber öğretmenlerin yeri konusu çıkmaktadır. 1954 yılında Amerikalı uzman Mathiasen başkanlığında İstanbul Kandilli Kız Lisesi'nde bakanlık temsilcileri *Eğitim Sistemimizde Rehberliği Engelleyen Faktörler* konulu bir seminer düzenlemiştir. Seminere Milli Eğitim müdürleri, okul yöneticileri ve öğretmenler katılım göstermiştir. Seminerde belli ana başlıklar üzerinden konuşulmuştur. Bunlar rehberlik alanında eleman yetiştirme, kanun ve yönetmelikler ve son olarak okul-aile-çevre iletişimidir. Günümüzde de hemen hemen rehber öğretmenlerle ilgili aynı problem durumlarından söz edilmektedir (Doğan, 1996). A. Hatunoğlu ve Y. Hatunoğlu (2006) okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları konusunda yaptıkları bir araştırmada okul rehber öğretmenlerinin karşılaştığı problem durumları üzerinde durmuşlardır. Okul müdürlerinin ve öğretmenlerinin okul rehberlik servisinin görev tanılması konusunda yeterli düzeyde bilgi sahibi olmaması ve okul idarecileri tarafından rehber öğretmenlere görevleri dışında ekstra işler verilmeye çalışılması bu problemlerin başında yer almaktadır. Ayrıca yapılan uygulamalarda rehber öğretmenlere yeterli maddi desteğin ve personel yardımının sağlanmaması, çalışmalarda işbirliği ilkesine uygun olarak hareket edilmemesi, rehberlik saatlerinin sayısının azaltılması ve sınıf rehber öğretmenlerinin rehberlik saatlerine yeterli önemi vermemeleri, sayı olarak rehber öğretmenlerin okuldaki öğrencilere yetememesi yaşanan diğer problemler içerisinde yer almaktadır. Foster'a (2010) göre rehberlik hizmetleri konusunda herkes tarafından kabul

edilen ortak bir tanım ve tutum yoktur. Rehber öğretmenlere okul ortamında yeterli oranda destek verilememektedir. Bu durum rehber öğretmenlerin mesleklerini sorgulamalarına ve kendilerini yetkin görememelerine sebep olmaktadır. Çünkü diğer çalışanlar tarafından destek göremeyen rehber öğretmenler mesleki kimlikleri ile ilgili karmaşa yaşamaktadırlar. Yeşilyaprak'a (2016) göre yeterli ön çalışma olmadan rehberlik faaliyetlerine ilişkin bir sistemin oturtulmaya çalışılması, bu sistemin Türk eğitim sistemine uygun olmaması, özlük haklarına ilişkin yasal düzenlemelerde boşluk olması ve buna yönelik çözüm önerilerinin bulunmaması, üniversitelerde personel yetiştirmede niteliğin arttırılmasına yönelik çalışmalar yapılmaması, rehber öğretmenlerin kendilerini geliştirebilmeleri adına yeterli oranda hizmet içi eğitime ağırlık verilmemesi, Türkçe kaynaklarda sınırlılık olması ve son olarak meslek elemanlarının bir araya gelebileceği kurum ve kuruluşlar konusunda eksiklik yaşanması rehber öğretmenlerin mesleki sorunları içerisinde yer almaktadır. Pişkin'e (2006) göre rehber öğretmenlerin en büyük sorunu okullarda talepleri karşılayamamaları, sayı ve nitelik açısından yetersiz kalmalarıdır. Bir diğer husus da alan dışı atamaların yapılması ve atama yapan bireylerin rehberlik hizmetlerine yeterli önemi vermemeleridir. Tüm bu etmenler rehber öğretmenlerin mesleklerini kalite bir şekilde icra etmeleri konusunda engel teşkil etmekte, bu engeller mesleki benlik saygısı üzerinde olumsuz etkilere yol açmaktadırlar (Soğukpınar, 2015).

Literatür incelendiğinde mesleki benlik saygısı ile ilgili incelemelerin daha çok öğretmen adayları ve öğretmenler üzerinde yapıldığı gözlenmiştir. Örneklem grubunu rehber öğretmenlerin teşkil ettiği çalışmaların sayısı oldukça sınırlıdır. Yılmaz-Tekirgöl (2011) çalışanlarda mesleki benlik saygısı, iş tatmini ve yaşam mutluluğunu incelediği çalışmada yaş faktörünün iş doyumu üzerinde; mesleğin isteyerek seçilmesinin mesleki benlik saygısı üzerinde; çalışma koşulları, kazanılan gelir ve kıdemin ise her ikisi üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Cinsiyet değişkeni ile iş tatmini ve mesleki benlik saygısı arasında ise anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Baloğlu, Karadağ, Çalışkan ve Korkmaz (2006) tarafından ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmada ise mesleki benlik algısı ile iş doyumu arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Bu araştırmada, araştırmaya katılan öğretmenler mesleki saygınlıktan ziyade çalışma koşullarını dikkate alarak anket maddelerini cevaplandırdıklarını belirtmişlerdir. Aslan ve Akyol (2006) okul öncesi öğretmenlerinin mesleki benlik saygıları ile aile fertleri arasında öğretmen bulunma durumu arasındaki ilişkiyi incelemişler ve üyeleri içinde öğretmenlerin bulunduğu ailelerde yetişen bireylerin mesleki benlik saygılarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Efilti ve Çıkılı (2017) ise mesleki benlik saygısını yaş, cinsiyet ve sınıf düzeyi ile ilişkilendirerek özel eğitim öğrencileri üzerinde incelemişlerdir. Çalışmadan

elde edilen sonuçlar söz konusu değişkenler ile mesleki benlik saygısı arasında anlamlı ilişkiler olmadığı göstermiştir.

Araştırmacılar mesleki benlik saygısını farklı değişkenlerle ilişkilendirerek değişik yöntemler aracılığıyla inceleme konusu yapmışlardır. Bu bağlamda Gündem (2009) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları yaş ve kıdem değişkenleri ile mesleki benlik saygısı arasında manidar bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak cinsiyet ve medeni durum değişkenleri hem motivasyon hem de iş düzeyi ile anlamlı düzeyde ilişkili bulunmuştur. Ünal ve Şimsek'in (2008) çalışmalarında da kız öğrencilerin mesleki benlik puanları erkeklerinkinden anlamlı düzeyde daha yüksek çıkmıştır. Benzer araştırma bulgularına farklı çalışmalarda (ör., Tabassum ve Ali, 2012) rastlanmıştır. Benzer konularda yapılan incelemelerde devlet kurumlarında çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin mesleki benlik saygılarının özel okullarda çalışanlara oranla daha yüksek olduğu saptanmıştır. Mesleki benlik saygısında kıdem ve yaş değişkenine bağlı olarak ortaya çıkan farklılaşma, bu yapının zaman ya da etkinliğe bağlı olarak gelişebileceğini göstermektedir. Bu durum bir müdahale programı ile test edilmiş ve sonuçta benlik saygısının artabileceği tespit edilmiştir.

Literatürde incelemesinde bazı araştırmacıların mesleki benlik saygısı ile empatik eğilim arasındaki ilişkiyi açıklamaya çalışan araştırmaları olduğu gözlenmiştir. Sayın (2003) öğretmen adayları üzerinde yaptığı çalışmasında empatik eğilim ile mesleki benlik saygısı arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Ceylan, Bıçakçı, Gürsoy ve Aral (2009) öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında yine empatik eğilimi incelemişler ve mesleki benlik saygısı ile empatik eğilim arasında pozitif bir ilişki bulmuşlardır.

Yukarıda belirtildiği gibi rehber öğretmenlerin benlik saygılarını inceleyen çalışmalar sayıca oldukça sınırlıdır. Bunlardan birinde Çivitçi (2010) kadın rehber öğretmen adaylarının benlik saygılarının erkeklerinkine oranla anlamlı düzeyde yüksek olduğunu tespit etmiştir. Arıca ve Dilmaç (2003) benzer bir bulgunun yanında yüksek lisans yapan ve okudukları programı isteyerek tercih edenlerin benlik saygılarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır. Meslek insan yaşamının önemli bir alanını kapsamaktadır. Bu alanda gözlenen doyum genel yaşam doyumunu ile ilişkilidir. Er (2017) tarafından rehber öğretmenler üzerinde yapılan çalışma bu yargısı destekler nitelikte bulunmuş ve mesleki benlik saygısı ile yaşam doyumunu arasında doğrusal bir ilişki tespit edilmiştir. Benlik saygısı bazı çalışmalarda kolektif benlik kavramı ile ilişkili verilmiş ve iş doyumunu ile bağlantısı incelenmiştir. Foster (2010) tarafından yapılan incelemede yüksek düzeyde kolektif benlik saygısına sahip olanların iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu

tespit edilmiştir ve bu kişilerin mesleklerini güçlü bir guru duygusuyla sürdürdükleri belirlenmiştir.

Butler ve Constantine (2005) rehber öğretmenlerin kolektif benlik saygıları ile mesleki tükenmişlik eğilimleri arasında ilişki bulunduğunu ve birinde gözlenen düşüşün diğerine yansıdığını saptamışlardır. Bu çalışmalardan farklı olarak Yu, Lee ve Lee (2007) kolektif benlik puanlarında gözlenen artışa rağmen iş doyumunu puanlarında anlamlı azalma olduğunu ortaya koymuşlardır.

2. 1. 3. Kişisel Sağlık Davranışları

Sağlık davranışları bireyin sağlıklı olmak için uyguladığı ve inandığı eylemleri kapsar (Schank, 1999). Kişisel sağlık davranışları içerisinde düzenli fiziksel aktivite, düzenli beslenme, alkol kullanımı, sigara içme, internet kullanımı, emniyet kemeri kullanımı, güneş kremi kullanımı, uyku düzeni ve stres ile başa çıkma başlıkları yer almaktadır.

2. 1. 3. 1. Düzenli Fiziksel Aktivite

Gündelik yaşam içerisinde her birey az ya da çok fiziksel aktivitede bulunur. Kimi insanlar bu aktiviteleri devamlı hale getirip bir yaşam biçimine dönüştürürler. Bireyin düzenli spor konusunda kendisine şartlar koyması ve belli kurallara uymaya çalışması bireyde bir süre sonra bıkkınlık yaratabilir. Bu nedenle fiziksel aktiviteleri devam ettirebilmek için bireyler bazı durumlarda bu aktiviteleri eğlenceli etkinliklere dönüştürebilirler. Örneğin; iş yerinde sevilen bir arkadaş ile akşam yürüyüşleri yapılabilir. Yapılan araştırmalar sonucunda fiziksel aktivitelerin sağlımız açısından birçok yararından bahsedilmektedir. Aktiviteler kalp ve damar sağlığı konusunda bireye fayda sağlar. Fiziksel aktivite yapan bireylerde endorfin hormonu daha çok salgılanır ve bu da bireyin daha mutlu olmasına ve bu durumu girdiği ortamlara yansıtmasına yol açar. Ayrıca aktivite sonucu bireyin kan akışında ve hormon salınımında düzenlilik olur ve bu da iletişim kurma, düşünme, hafızada tutma, yorumlama ve karar verme süreçlerinde birey kolaylık sağlar (Çetin ve Canel, 2015). Egzersizler bireyin yaşama karşı toleransını artırır. Bireyin sosyal ilişkilerini geliştirmesine yardımcı olur. Olumlu düşünme ve stresle başa çıkma konusunda kolaylık sağlar. Sosyal uyum ve toplum tarafından kabul görme durumunu da artırır (Bek, 2008). Tüm bunların çalışma yaşamında bireyi etkileyen faktörler oldukları ve fiziksel aktivite yapmanın dolaylı anlamda iş doyumuna etki ettiği değerlendirilir.

2. 1. 3. 2. Düzenli Beslenme

Beslenme, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde de karşımıza temel ihtiyaç olarak çıkan bir kavramdır. Yetersiz beslenme, belli nedenlerden ötürü bireyin vücut ihtiyacından daha az besin tüketmesi olarak tanımlanabilir. Bu nedenler içerisinde yoksulluk, kıtlık gibi durumlar yer alabilirken aynı zamanda bireyin alışkanlıkları da yetersiz beslenmeye sebep olmaktadır. Dengesiz beslenme ise bireyin belli gıdaları gereğinden fazla tüketmesi olarak tanımlanabilir. Bu durum birçok sağlık problemini de beraberinde getirmektedir (Çetin ve Canel, 2015).

Sağlıklı beslenmek için dikkat edilmesi gereken bazı hususlar vardır. Öncelikle bireyin ideal vücut ağırlığını koruması gerekmektedir. Ayrıca enerji veren ve besin değeri yüksek besinlerden yeterli miktarda tüketmek; hijyenik gıdalar yemek ve en az iki öğünle beslenmek de sağlıklı beslenme hususunda yer alan maddeler içerisinde yer almaktadır. Sağlıklı beslenme konusunda bireyin cinsiyeti, yaşı, sağlık durumu, işi ve enerji ihtiyacı dikkate alınarak hazırlanan besin piramitlerinde de yararlanılabilir. Bu piramitler bireyin temel besin maddelerini içermektedir (Çetin ve Canel, 2015).

Düzenli beslenme sadece bireyin fiziksel sağlığına değil ruh sağlığına da etki eden bir faktördür. İnsanlar günlük yaşamda çalışma hayatının getirdiği kısıtlı zamandan kaynaklı olarak olumsuz beslenme alışkanlıkları geliştirmektedirler. Özellikle öğün geçiştirme ve fast-food türü beslenmeye yönelme bunlardan bazılarıdır. Bu beslenme modeli bireyin ihtiyaç duyduğu besin miktarını alamamasına neden olur. Bunun sonucu olarak da bireyin yaşam kalitesinde düşüş yaşanır (G. Kavas ve N. Kavas, 2010). Yaşam kalitesinde düşüş olan bir bireyin iş anlamında da olumsuzluk yaşayacağı düşünülmektedir.

2. 1. 3. 3. Uyku Düzeni

Sağlıklı bir yaşam için uyku, yeme ve içme gibi en temel ihtiyaçlarımız içerisinde yer almaktadır. Melatonin hormonu bireyin uykusunu yönetip düzenler ve bireyin biyolojik saatini ayarlama da yardım sağlar. Her bireyin uykuda geçirdiği süre farklıdır. Bu durum gelişim dönemine göre farklılık göstermektedir. Ortalama bir birey için uyku süresi 6 ila 8 saat aralığında olmalıdır. Uyku kalitesinde önemli olan süre uzun süre uyumak değil uykunun dinlendiriciliği ve derinliğidir (Çetin ve Canel, 2015).

Bazı bireylerde uyku bozukluğu bulunabilir. Uyku bozukluklarının tanısında dikkat edilmesi gereken bazı kriterler vardır. Uykuya başlamada ve sürdürmede güçlük yaşanması, sabah erken saatlerde uyanıp tekrar uykuya geçememe, bu durumların en az üç ay süre ile ve haftada en az üç gece yaşanması bu kriterler arasında yer almaktadır.

Aşırı uykululuk, narkolepsi, solunumla ilgili uyku bozuklukları ve parasomniler uyku bozuklukları içinde yer alan belli başlı maddelerdir (American Psychiatric Association [APA], 2013). Tüm bunlar yaşam kalitesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Uyku, aynı zamanda ruh sağlığının da bir göstergesidir. Kişinin yönetemediği kaygı durumları, stres ve gerginlik uyku kalitesini bozabilmektedir. Uyku bozukluğu yaşayan bireylerin gündelik yaşantıları da olumsuz etkilenmektedir. Düzenli ve kaliteli bir uyku için bireyin her gün aynı saatte uyumaya gitmesi, ortamın ışısız ve sessiz olması gerekirken aynı zamanda ağır yemeklerin ve kafein içeren içeceklerin de uykudan önce tüketilmemesine dikkat edilmelidir (Çetin ve Canel, 2015).

Saygılı (2015) *Başarılı İş Yaşamı için Uyku Kalitesi* adlı yazısında uykunun insan bünyesi için hayatı bir etmen olduğundan bahsetmiş ve uykusuzluğun olumsuz getirilerine değinmiştir. Reflekslerde yavaşlama ve azalmanın, dikkat eksikliği ve yanlış kararlar vermenin, fiziksel olarak rahatsızlanmanın uykusuzluğun sonuçları olarak ortaya çıktığını ifade etmiştir. Bireyin iş yaşamına da yansiyacak bir durum olan uyku probleminin iş doyumunu da etkileyeceği düşünülmektedir.

2. 1. 3. 4. Alkol Kullanımı

Sarhoşluk yapıcı ve içeriğinde alkol bulunan içeceklerin tümü dilimizde alkol olarak ifade edilmektedir. Alkol vücutta hızla yayılarak bireyin kontrolünü kaybetmesine neden olur. Türkiye Bağımlılıkla Mücadele kapsamında Yeşilay Derneği'nin verilerine göre ülkemizde on yedi milyon civarında alkol kullanan kişi bulunmaktadır. Alkol kullanım yaşı düştükçe bağımlı olma riski de giderek artmaktadır. Alkolün kısa süreli etkileri arasında uyku hali, kusma, bulantı, baş ağrısı, solunum problemi, kontrol kaybı vb. durumlar gözlemlenebilir. Alkol kullanan bireyin koku alma duyusunda azalma olmakta ve kendini kontrol edemediği için kaza riski de yükselmektedir Alkolün uzun vadeli etkileri arasında ise başta alkol bağımlılığı dikkat çekmektedir. Bu durum fiziksel ve ruhsal sorunları beraberinde getirmekte bu da kişide iş kaybı, aile problemleri gibi toplumsal problemlere yol açmaktadır. Problemleri çoğalan bireylerin bir kısmı ise bu durumdan kaçınmak ve gerçek ile yüzleşmemek adına alkole daha fazla düşkün olabilmektedirler. Sonuç olarak alkol kullanımı bireyin toplumsal statüsüne zarar vermektedir (Evcin ve İşmen-Gazioğlu, 2015).

Alkol kullanımında birey alkolü bırakmak için çaba sarf eder ancak bu çabaları sonuç vermez. Alkolü giderek daha artan miktarda kullanmaya başlar. Bu kullanım beraberinde birçok olumsuzluğa yol açar. Sosyal anlamda birey kişilerarası ilişkilerde problem yaşar. İş yaşamında kendine verilen sorumlulukları yerine getiremez hale gelir. Alkol kullanabileceği ortamlara girmeyi tercih eder bu oranda eğlence ve dinlenme

etkinliklerini zamanla bırakır. Alkol kullanımı ile beraber bireyde uyku bozukluğu, cinsel işlev bozukluğu, depresyon, nörobilişsel bozukluk ve kaygı bozuklukları da meydana gelir (APA, 2013). Tüm bu bilgilerden yola çıkarak özellikle yaşam kalitesini, sosyal yaşamı ve iş hayatını etkilemesi ile alkol kullanımının iş doyumunu üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir.

2. 1. 3. 5. Sigara İçme

Yüksek oranda nikotin içeren bir madde olan sigara, bağımlılık yapma potansiyeline sahip olup ülkemizde ve dünyada önemli halk sağlığı sorunlarından biridir. İçeriğinde 4000'den fazla kimyasal madde bulunmaktadır. Tütün ürünleri bireyde psikolojik ve fiziksel bir bağımlılık oluşmasına neden olur. Sigara kullanımı birçok sağlıksal problemi beraberinde getirir. Bunların içerisinde kanser, solunum problemleri, KOAH, kalp ve damar hastalıkları, mide rahatsızlıkları yer almaktadır. Kanser riski sigara kullananlarda kullanmayanlara oranla iki kat daha fazladır. Ayrıca gebelikte tüketilen sigara bebek gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir (URL-8).

İnsanlar gündelik hayatta karşılaştıkları bazı problemlere çözüm üretilmediklerinde ya da olumsuz duygularla baş edemediklerinde de sigara içme davranışına başvurabilirler (Canel ve Tarı-Cömert, 2015). Çoban ve Sungur (2013) öğretmenlerin sigara kullanımı konusundaki görüş ve davranışlarını inceledikleri bir araştırmalarında sigaraya başlamalarında ve kullanmalarında bireysel alışkanlıklar, iş yaşantısı ve ekonomik sıkıntıların olduğunu belirtmişlerdir. Talay, Altın ve Çetinkaya (2005) İstanbul Eyüp ilçesindeki öğretmenler üzerinde yaptıkları sigaraya yönelik çalışmada öğretmenlerin sigaraya başlama nedenlerini incelemişler ve birinci sırada merak duygusunun geldiğini belirtmişlerdir. Ayrıca arkadaş çevresinin de sigara kullanımında bireyi etkilediğini ifade etmişlerdir.

Tütün kullanımı olarak da geçen sigara tüketiminde birey tütün kullanımını istese dahi bırakamaz. Gündelik hayatı ve çalışma yaşamı bu durumdan etkilenir. Sonuç olarak birey, tütün kullanmak için işini yapmakta güçlük çeker, bireyin işi engellenmiş olur (APA, 2013).

2. 1. 3. 6. İnternet ve Cep Telefonu Kullanımı

İçinde bulunduğumuz çağ teknoloji çağıdır. Bu çağda internet ve cep telefonu kullanımı yaşamın vazgeçilmez bir aracı haline gelmiştir. İnternet kullanımı keyfi olmaktan çok bu çağda artık bir zorunluluk haline gelmiştir. İnsanlar zaman içerisinde bilgisayarsız ve internetsiz bir hayatı düşünemez olmuşlardır (Karaman ve Kurtoğlu, 2009). İnternetin

ortaya çıkma nedeni aslında bilgiye daha pratik, ucuz, güvenilir yollarla ulaşmak ve bireyler arası iletişimi sağlamaktır. Ancak zamanla internet kullanımı yaygın bir hale gelmiş ve patolojik bir durum yaratmaya başlamıştır. Sonuç olarak yeni bir bağımlılık türü olan internet bağımlılığı ortaya çıkmıştır (Arısoy, 2009).

Yeşilay Derneği internet kullanımı ve teknoloji bağımlılığı konusunda hazırladığı bir kitapçıkta internet kullanımını dört başlık altında toplamıştır. İlk olarak birey herhangi bir oyuna, bir siteye merak duyduğu için kullanıma başlar. Daha sonra ikinci aşama gelir. Bu aşamada birey bir gruba dâhil olmak amacıyla internet ve teknoloji kullanımını artırır. Üçüncü aşama ise operasyonel yani bir amaca dönük kullanımdır. Kişi gerçek yaşantısındaki problemlerden uzaklaşmak adına internet kullanımına başvurabilir. Boş zamanlarını değerlendiremeyen, sosyal bir çevresi olmayan bireylerde aynı şekilde zevk almak amacıyla internet kullanımına başvurabilirler. Son aşamada ise artık birey bağımlı bir kullanıcı haline gelir. Bağımlı kullanıcı haline gelen birey için internet kullanımı sorunların bir sonucu değil sebebi haline gelmiştir (Dinç ve İşmen-Gazioğlu, 2015).

Batıgün ve Kılıç (2011) internet bağımlılığına ilişkin yaptıkları bir araştırmada erkeklerin kadınlara oranla daha fazla internet kullandığı sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe internet kullanımının arttığına değinmişlerdir. Şenormancı, Korkan ve Sungur (2010) *İnternet Bağımlılığı ve Bilişsel Davranışçı Terapi* konulu bir araştırmalarında, psikologlara ve psikolojik danışmanlara özellikler internet bağımlılığı anlamında başvuruların arttığını ifade etmişlerdir.

Kuyucu (2017) gençlerde akıllı telefon kullanımı ve bağımlılık ilişkisini incelediği bir çalışmada telefon kullanımının fiziksel ve psikolojik gelişim açısından zararlı olduğunu ifade etmiştir. Ayrıca tıpkı sigara, alkol gibi maddelerin neden olduğu bağımlılığa neden olabileceğini de yine çalışmada belirtmiştir. Özaşçılar (2009) cep telefonu kullanımının sosyolojik boyutlarını incelediği bir araştırmasında insanların ilk sırada ulaşılabilir olmak için cep telefonu kullandıklarını belirtmiştir. Ayrıca kadınların cep telefonunu sohbet amacı ile erkeklerin ise mesajlaşmayı daha çok şakalaşma amacı ile kullandıklarını ifade etmiştir. Altunel ve Akova (2017) insanların yaşam memnuniyeti üzerine yaptıkları bir çalışmada tatilde iken cep telefonunu iş amacı ile kullanmanın bireyi olumsuz etkilediğini ifade etmiştir.

2. 1. 3. 7. Güneş Kremi

Yeterli miktarda güneş, D vitamini vücuda alımı konusunda bireye katkı sağlamaktadır. Ancak çok fazla güneş ışığına maruz kalmak cilt kanseri riskinin artmasına yol açmaktadır. Bu durum göz önüne alınarak bazı kurumlar çalışanlarına fazla güneşten korunma ile ilgili önerilerde bulunmaktadır. Güneş kremi kullanımı güneş yanıklarından

ve özellikle yassı hücreli cilt kanserinden korunma konusunda bireye yardımcı olmaktadır (Aydın, 2006).

2. 1. 3. 8. Emniyet Kemerinin Kullanımı

Emniyet kemeri kullanımı trafik kazalarında bireyin yaşama şansını arttıran en önemli güvenlik faktörüdür (Sever, 2016). Emniyet kemerinin doğru kullanımı sonucu ciddi yaralanmaların oluşma riski %40-%50, ölümlerin oluşma riski ise %40-%65 oranında azalmaktadır (Boztaş ve Özcebe, 2005). Emniyet kemeri çarpma esnasında şiddetin tek bir noktada toplanmasını engellemektedir ve çarpma etkisini vücudun en güçlü noktalarına yönlendirmektedir (URL-9).

Ülkemizde emniyet kemeri kullanımı %21 oranında olup; bu oran Avrupa ülkelerinin çok gerisinde kalmaktadır. Emniyet kemeri kullanılmamaya yönelik bireylerin inandığı bazı durumlar yer almaktadır. İyi şoför olduğunu düşünme, kısa mesafede kemer kullanımını gereksiz bulma, kaza anında kemerin araç içinde sıkışmaya neden olacağını düşünme, hava yastığının daha güvenilir olduğunu düşünme, kaza geçirme ihtimalinin düşük olduğuna inanma bu durumlar arasında yer almaktadır (Çukurca, 2010).

Şimşekoğlu (2005) ön koltuk yolcularının emniyet kemeri kullanımı ile ilgili yaptığı bir araştırmada kadınların ve yaşlı yolcuların emniyet kemerini daha çok kullandıklarını belirtmiştir. Ayrıca şehir içi yollara ve hafta içi günlerine nazaran şehirlerarası yollarda ve hafta sonları daha çok kullandığını sonucuna ulaşmıştır.

2. 1. 3. 9. Stresle Başa Çıkma

Stres, bireyin kendini tehlike altında hissedebileceği uyaranlar ile karşı karşıya kaldığında verdiği tepki ya da denge kurma hali olarak tanımlanabilir ancak her zaman bireye zarar veren bir durum olarak algılanmamalıdır. Bazı zamanlarda stres, bireyin motive olmasına katkı sağlayabilir (Özkalp ve Kirel, 2010). Çalışma yaşamında stres kaçınılmaz bir durumdur. Stres çalışanların sağlığını ve işe olan tutumunu etkileyen bir faktördür. İş baskısı ve rol belirsizliği strese yol açan etmenlerdir ve işe bağlılık kavramına da etki ederler (Yüksel, 2003).

Birey stres yaşadığında engellenme, çatışma duyguları ile karşı karşıya kalmaktadır. Stres, birey üzerinde birçok fizyolojik ve psikolojik etkilere yol açmaktadır. Stres altındaki bireylerin bir kısmı sigara ve alkol kullanımına başvurabilmektedirler. Bir kurumda çalışanların ya da yöneticilerin stres ile karşı karşıya gelmesi kaçınılmaz bir durumdur (Özkalp ve Kirel, 2010). Uzun dönemde stres yaşayan bireylerin bedeninde fiziksel ve ruhsal hasarlar olmaya başlar. Stresin psikolojik sonuçları arasında uyku

bozuklukları, kaygı, depresyon ve tükenmişlik yer alırken fizyolojik sonuçları arasında ülser, sinir sistemi hasarları, belleğin zarar görmesi yer alır. Ayrıca stres sonucunda bireyde bazı olumsuz davranışlar gelişebilir. Alkol kullanımı, madde kullanım, iş kazaları, işe devamsızlık bu davranışlar arasındadır (Bulut, 2006). Çalışanların iş yükü, çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkileri, rol karmaşası yaşamaları stresi tetikleyen faktörlerdendir. Bu nedenle bir yöneticinin çalışanları için stres yaratan durumları tespit etmesi ve önlem alması gerekmektedir (Hellriegel ve Slocum, 2010).

Stresle baş edebilme konusunda bireysel ve kolektif yöntemlere başvurulabilir. Bireysel yöntemler içerisinde dinlenme, düzenli spor, sağlıklı beslenme, boş zamanları değerlendirebilecek etkinlikler bulma ve bireyin kendini tanıması ve anlaması yer almaktadır. Örgütsel yöntemler içerisinde ise bireyin zaman yönetimini yapması ve çevresinden aldığı sosyal destek bulunmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010). Yumuşak (2007) çalışanların iş stresini etkileyen faktörleri incelediği bir araştırmasında iş stresinin birçok sağlık kuruluşu tarafından artık bir hastalık çeşidi olarak görüldüğüne değinmiştir. Ayrıca çalışanların yöneticileri ile aralarındaki iletişim kopukluklarının iş stresini tetiklediğini; kadınların erkeklere nazaran daha çok stres yaşadığını ifade etmiştir. Bulut (2006) lisede çalışan rehber öğretmenlerin ortaokulda çalışanlara göre ve özel sektörde çalışan rehber öğretmenlerin devlette çalışanlara göre stres düzeyinin fazla olduğuna değinmiş; medeni durumun stres üzerinde etkili olmadığını belirtmiştir. Paksoy (2003) kadın rehber öğretmenlerin erkek rehber öğretmenlerden, evlilerin bekârlardan, ortaöğretimde çalışanların ilköğretimde çalışanlardan daha yüksek düzeyde iş stresine sahip olduğunu tespit etmiştir.

2. 1. 4. İş Doyumu

İş, bireyin varlığını sürdürebilmesi, toplumda saygın bir yer edinmesi ve daha iyi yaşam koşullarına sahip olabilmesi için gerekli olan araçlara ulaşmasını sağlayan önemli bir etkinliktir. İş aynı zamanda kişinin yeteneklerini sergilemesine ve ürettiklerinden doyum sağlamasına da yol açmaktadır. Bu bağlamda insanların ne düşündükleri, ne yaptıkları ve ne/nasıl hissettikleri yaşadıkları sosyal ortamla doğrudan ilişkilidir. Bireyin yaşamındaki önemli sosyal ortamlardan biri de iş ortamıdır. İş hem bireysel hem de toplumsal bir etkinlik olup insan yaşamında belirleyici bir nitelik taşımaktadır (Şahin, 2013). İş doyumunu, insanların mesleklerini sevme derecelerini ifade eden bir kavramdır. Bazı insanlar mesleklerini hayatlarının merkezi bir parçası haline getirip çalışırken eğlenirler. Bazıları ise mesleklerinden nefret ederler ve mecbur oldukları için bu mesleği yaparlar (Spector, 1997).

İş doyumu duygusal içeriği olan ve olumlu noktalara işaret eden bir kavramdır. Bu bakımdan kişinin işini sevme becerisi olarak da tanımlanabilir. Farklı bir tanımda çalışan memnuniyeti olarak da geçmektedir (Soylu, 2004). İş doyumsuzluğu, iş doyumunun açıklanmasında bize yardımcı olabilir. Kişi işinden tatmin olamıyorsa bu durum; işe karşı hoşnutsuzluk, işe devamsızlık, işten ayrılma gibi davranışlar ile kendini göstermektedir (Özkalp ve Kirel, 2010). Erigüç'e (2000) göre iş doyumu bireyin işini değerlendirmesi sonucu ortaya çıkan hoşnut olma veya olmama durumudur.

İş doyumu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda ortaya atılmış, 1930-40'lı yıllarda önemi kabul edilerek incelenmeye başlanmıştır. Öncelikle endüstri ve örgüt psikolojisinde, sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en fazla çalışılan konulardan biri haline gelmiştir. Farklı nedenlerden ötürü iş doyumu kavramı farklı meslek ve iş alanlarında önemle ele alınmıştır. Örneğin; özellikle endüstri alanında iş doyumu doğrudan ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir etmen olarak görülmektedir (Güler, 1990). Bu nedenle iş görenlerin iş doyumlarını saptamaya ve artırmaya yönelik çalışmalar hem bireysel hem de toplumsal bir önem taşımaktadır (Yeşilyaprak, 2016).

Bireyin beraber çalıştığı ortamdan ve iş arkadaşlarından memnuniyeti, işi sonucu ortaya çıkan üründen mutluluk duyması iş doyumunun bir göstergesidir (Yüksel, 2002). Bireyin işi ve çalışma ortamından bekledikleri ile algıladıkları arasındaki fark da iş doyumunu yansıtmaktadır. Çalışanın işten beklentisi karşılandığında bu hem bireysel olarak kişiyi memnun eder hem de kurumun amaçlarına daha verimli bir şekilde ulaşmasını sağlar (Tengilimoğlu, 2005).

İş doyumu bireyin yaşantısı için son derece önemlidir. Bu durum üç boyutta inceleyebilir. Birinci olarak işinden memnun olmayan bir çalışan işe devamsızlık, başka iş arama gibi davranışlar sergiler ve bulunduğu kuruma zarar verir. İkinci olarak eğer birey işinde yeterli doyuma ulaşıyorsa bu durum onun fiziksel ve ruhsal sağlığını da olumlu yönde etkiler. Üçüncü olarak ise işinde mutlu olan bir çalışan bu durumu hem özel hayatına hem iş ortamına olumlu olarak yansıtabilir. Bu da daha verimli bir çalışan elde etmede yöneticilere katkı sağlamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010).

2. 1. 4. 1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

İş doyumu kavramı üç boyutta ele alınabilir. Bunlar biliş, duygu ve tutum boyutlarıdır. Öncelikle belirtmek gerekir ki iş doyumu duygu odaklı bir kavramdır. Bu nedenle dışarıdan anlaşılması zor, hissedilmesi ise kolaydır. İkinci olarak iş doyumu işte olumlu deneyimler yaşama ve beklentilerin karşılanması ile alakalıdır. Son olarak iş doyumu birbiriyle ilişkili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar işin kendisi, ücret, işteki terfi olanakları,

yönetim tarzı ve çalışma arkadaşları gibi tutumlardır (Luthans, 2005). İş doyumunu etkileyen faktörler, bireysel ve çevresel faktörler olarak iki başlık altında incelenebilir.

2. 1. 4. 1. 1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler

2. 1. 4. 1. 1. 1. Yaş, Kıdem

İş doyumunu ve yaş arasındaki ilişki, bireyin işten beklentilerini karşılamasıyla alakalı olarak belli çalışmalarda ele alınmıştır. Yapılan çalışmalarda genç çalışanların daha düşük beklentilere sahip oldukları buna karşı belli bir kıdeme gelmiş; tecrübe kazanmış bireylerin daha gerçekçi beklentilere sahip oldukları ve böyle bir durumun iş doyumunu olumlu yönde etkilediği gözlenmiştir (Balaban, 2010). Farklı yaş grupları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmada genç çalışanların çalışma ortamlarında içsel motivasyona daha çok önem verdikleri ve iş değişikliği yapmayı daha eğlenceli buldukları saptanmıştır. Yaşı ileri olan çalışanların yüksek iş doyumuna sahip olması ise hayata dönük beklentilerinin karşılanmasına bağlanmıştır (Mottaz, 1987). Demirtaş ve Alanoğlu (2015) yaş ve mesleki statünün iş doyumunu üzerinde etkili bir faktör olduğu sonucuna varmışlardır. Aynı çalışmada kıdemli öğretmenlerin kurumlarının görüşlerini daha çok benimsedikleri ve bu doğrultuda daha yüksek iş doyumunu elde ettikleri gözlenmiştir. Özer (2004) kıdemli çalışanlarda iş doyumunu düzeyinin yüksek olmasını o dönemdeki iş koşullarının ve alınan ücretin daha iyi olmasına bağlamaktadır.

Çalışanın bir kurumda uzun yıllar görev yapması işte belli bir tecrübeye ulaşmasını sağlar. Kişi işini daha iyi öğrenir ve bu durum iş doyumuna olumlu yönde yansır. Ekşi ve diğerleri (2015) kıdemli rehber öğretmenlerde gözlenen iş doyumunu üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Çalışmada kıdemli artmasına bağlı olarak iş doyumunu düzeyinde de bir yükselme gözlenmiştir.

2. 1. 4. 1. 1. 2. Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet rolleri meslek seçiminde etkili olan faktörlerden biridir. Kabaca bakıldığında seçilen mesleğin cinsiyet rolleriyle bağdaştırılmasının iş doyumunu olumlu yönde etkilediği gözlenir. Çalışan kadınlar üzerinde yapılan bazı çalışmalarda (ör., Ünüvar ve Tagay, 2015) iş doyumunun bazı değişkenlere bağlı olarak farklılaşabildiği saptanmıştır. Başkalarına yardıma dönük bir meslekte çalışmak, mesleği cinsel kimliğe uyumlu görmek ve arzu edilen bir ücret elde etmek bunlar arasında yer alır. Değişkenler arasında özellikle cinsiyete uyum ön plana çıkmaktadır. Rehber öğretmenliğin bu çerçevede dikkate alınması ve özellikle mesleği seçenlerin anlamlı bir oranda kadınlardan oluşması bu sonucu destekleyici bir durumdur.

Cinsiyet ve iş doyumunu üzerinde yapılmış araştırmalar incelendiğinde çalışma sonuçlarının birbirleri ile tutarlı olmadığı gözlenmiştir. Bazı çalışmalarda kadınların iş doyumları, bazılarında ise erkeklerin iş doyumları yüksek çıkmıştır. Buna karşılık bazı araştırmalarda cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Örneğin; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman'ın (2005) teknik öğretmenler üzerinde yaptıkları çalışmada cinsiyet ile iş doyumunu arasında anlamlı ilişkiler saptanamamıştır. Akşit-Aşık (2010) eşit çalışma koşulları içerisinde kadınlar ile erkeklerin iş doyumunu düzeylerinde farklılaşma olmadığını tespit etmiştir. Çarıkçı (2004) ise kamu ve özel sektörde çalışan personelin iş doyumunu üzerinde cinsiyet en etkili faktör olduğu sonucuna varmıştır.

2. 1. 4. 1. 1. 3. Medeni Durum

Medeni durum ile iş doyumunu üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde, farklı sonuçlara rastlanmaktadır. Araştırmacıların bir kısmı medeni durumun iş doyumundan ziyade yaşam doyumunu üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Manisa ilinde lise öğretmenleri üzerinde yapılan bir çalışmada medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı gözlenmiştir (Soylu, 2014). Clark (1997) yapmış olduğu bir çalışmada evliliğin kadınların iş doyumunu düzeylerine olumlu etki ettiğini, ancak erkeklerin iş doyumlarını etkilemediğini saptamıştır.

Evli bireylerin bekâr bireylere göre daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduğunu gösteren araştırmalarda evli bireylerin aile yaşamındaki doyumlarını işe aktardıkları gerekçe olarak ortaya konmuştur (Telman ve Ünsal, 2004). Evlilerin işe daha az devamsızlık yaptıkları ve aynı zamanda işten daha az ayrılma davranışı sergiledikleri tespit edilmiştir. Bu durum aile yaşamının maddi sorumlulukları ile de açıklanmaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010). Literatürde medeni durum ile iş doyumunu ilişkisini özel yaşam ve iş arasındaki denge ile açıklamaya çalışan araştırmalara da rastlanmaktadır. Birey özel yaşamı ile işi arasında çatışma yaşamazsa, bu dengeyi uygun bir biçimde kurarsa işiyle ilgili olumsuz duygulara kapılmayacak ve doyum konusunda problem yaşamayacaktır. Yani evli ya da bekâr olmasından ziyade bu dengeyi oturtabilmesi bu araştırmada temel unsur olarak baz alınmıştır. İş-yaşam dengesinin kişinin çalışma hayatındaki performansını, iş arkadaşları ile ilişkisini ve stres düzeyini etkilediği çalışmada belirtilmiştir (Gerçek, Atay ve Dünder, 2015).

2. 1. 4. 1. 1. 4. Öğrenim Durumu

Öğrenim durumu-iş doyumunu ilişkisini inceleyen araştırmalar genellikle öğrenim durumu yüksek olan bireylerin mesleklerinden daha yüksek beklentilere sahip olduklarını

göstermektedir. Beklentilerin yeterince karşılanamaması iş doyumunu düzeyinin düşmesine yol açar (Balaban, 2010). Bu durum çalışma performansından bağımsız düşünülemez. Öğrenim düzeyi yükseldikçe çalışma performansı da artar. Öğrenim düzeyi yüksek bireyler işlerindeki performans kalitesi ile daha çok ilgilenirler; işe dönük olumsuz duygularını azaltırlar; işlerinden daha az şikâyetçi olurlar ve daha güçlü iş doyumunu yaşantıları sergilerler (Yelboğa, 2007). Birey eğer eğitim düzeyine uygun bir işte ve pozisyondan çalışıyorsa iş yerinde mutlu olur ve doyum sağlar. Ancak eğitim düzeyi bağlantısıyla daha fazla sorumluluk gerektiren bir çalışma alanı kişide strese neden olur ve iş doyumunu olumsuz yönde etkiler (Akşit-Aşık, 2010).

2. 1. 4. 1. 2. İş Doyumunu Etkileyen Çevresel Faktörler

2. 1. 4. 1. 2. 1. İşin Kendisi

İşin taşıdığı özellikler iş doyumunu üzerinde etkili durumlardan biridir. Bireyin iş esnasında elde ettiği geri bildirim, işini iyi yaptığına dair duyduğu nitelikli sözler, iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler bırakır. İşle ilgili kararını kendi verebilmesi, çalışırken serbestlik hissetmesi ve inisiyatifin kendisine ait olması da iş doyumunu üzerinde olumlu etkiler oluşturur. Ayrıca yapılan işin ilgi çekiciliği, saygınlığı ve rutinden uzak olması da iş doyumunu sağlamaktadır (Özkalp ve Kirel, 2010).

İşin özellikleri içerisinde en önemli etkenlerden biri de bireyin yaptığı işten gurur duymasıdır. Başkalarının ihtiyaçlarına cevap verebilen ortaya faydalı ürünler ve işler koyabilen bireyler, işlerinden yeterli doyumunu sağlarlar. Ayrıca iş anlamında her zaman aynı faaliyetlerin yapılmaması farklı türden etkinliklerin olması da yapılan işi cazip kılar ve iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Eronat, 2004).

2. 1. 4. 1. 2. 2. Ücret

Ücret, bireyin yaptığı iş karşılığı almış olduğu bir ödül olarak görülebilir. Ücret sadece bireyin almış olduğu maddi bir karşılık değildir aynı zamanda bireyin statüsünü ve başarısını da gösteren bir faktördür. Alınan ücret bir iş için özendirici görevi görmektedir (Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). Bireyin aldığı ücret, hem temel ihtiyaçlarını hem de üst düzey birtakım ihtiyaçlarını karşılamada bireye kolaylık sağlıyorsa, bu durum kişinin iş doyumunu olumlu yönde etkiler. Ayrıca ücreti gerçekten hak ediyor olmak ve ücretin devamlılığı gibi faktörler de iş doyumunu üzerinde etkilidir (Özkalp ve Kirel, 2010).

Birey ücretin dağılımda adalet olduğuna inanıyorsa, bu durum iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Balaban, 2010). Çalışanlar aldıkları ücreti aynı işi yapan bireylerin aldıkları ücret ile karşılaştırırlar. Gösterilen performansla, yapılan işe göre ücret almak

çalışanı olumlu yönde etkiler. Ancak eğitim sektöründe çalışan bireyler için ücret konusu problem yaratan durumlardan biri olmaktadır. Ücretlendirmeler yeterli oranda olmamakta çalışanın her ihtiyacını tam olarak karşılayamamaktadır. Aynı zamanda performansa dayalı bir ücretlendirme sistemi de yer almamaktadır. Bu kriterlerin hepsi bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir (Ö. Bozkurt ve İ. Bozkurt, 2008).

2. 1. 4. 1. 2. 3. Yükselme Olanığı

İşte yükselme imkânı birey için farklı anlamlar ifade eden bir konudur. Kimi çalışanlar yükselme ile beraber gelen maddi getiriden, kimileri ise yükselmenin sağladığı başarı ve kazanma duygusundan mutluluk duyarlar. Yükselme beraberinde belli bir sosyal statüyü de getirir. Yükselme imkânı iş doyumunu açısından iki şekilde değerlendirilebilir. İlk olarak birey yükselme ile beraber fazla sorumluluk ve yetki sahibi olmuş olur. Eğer bu yetki ve sorumluluk kişinin yeteneklerini ve bilgi birikimini aşan bir hal alırsa iş doyumunu anlamında kişi tatminsizlik yaşar. Bunun yanında bireyin gösterdiği performans dahilinde çalıştığı kurumda yükselememesi, yeterli gelişim imkanının kendisine verilmemesi de yine doyumsuzluğa yol açar (İnce, 2003).

Eğitim alanında çalışan bireylerin performans değerlendirmesi şu an mevcut olan sistem içerisinde yer almamaktadır. Ayrıca okullar terfi imkanı sağlayan kurumlardan değildir. Çalışan ile çalışmayan birey aynı ücreti aldığı için bu durumun eğitim sektöründe çalışan bireyde işe karşı isteksizlik uyandırdığı değerlendirilebilir. Ancak genel anlamda bir işte terfi imkânının olması, çalışanlar üzerinde olumlu etki yaratır. Terfi sistemindeki adalet de yine iş doyumunu üzerinde etkili bir faktördür. Bir iş yerinde kıdeme dayalı olarak terfi yapılıyorsa bu durum çalışanlar üzerinde huzursuzluk yaratmaz ancak bireyin performansına göre terfi yapılıyorsa, bu durum çalışanlar üzerinde huzursuzluk yaratabilir ve bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkiler (Özkalp ve Kirel, 2010).

2. 1. 4. 1. 2. 4. Yönetim Tarzı

Çalışanın iş doyumunu etkileyen bir diğer kavram da çalıştığı kurumdaki yöneticinin liderlik davranışlarıdır. Liderlik davranışları iki boyutta incelenebilir. Bunlardan ilki işe yönelik liderlik davranışıdır. Bu liderler işin amacına ulaşması için çalışanı bir araç olarak görürler. Görevin yapılıp yapılmadığını sıklıkla denetleyip, çalışana işi yürütmesi için baskı uygularlar. İkincisi ise kişiye yönelik liderlik davranışıdır. Bu liderler işin yürütmesiyle birlikte çalışanın motivasyonu da dikkate alırlar. İki liderlik tarzı karşılaştırıldığında kişiye yönelik liderlik anlayışına sahip bir kurumda çalışan bireyin iş doyumunun daha yüksek olması beklenebilir. Ancak yapılan çalışmalar incelendiğinde her iki liderlik anlayışı ile de

olumlu sonuçlar alınabilen kurumlar olduğu anlaşılmıştır (Yaşar, Öztürk ve Demirbaş, 2012).

Liderlik tarzının işten çok insana dönük olduğu kurumlarda çalışanların iş doyumunun daha yüksek olduğunu gösteren araştırmalara literatürde rastlanmaktadır (Ferik,1997). Yakut (2015) meslek liselerinde çalışan öğretmenler üzerinde yaptığı bir çalışmada okul yöneticisinin sahip olduğu liderlik tarzının özellikle çalışma hayatına yeni başlayan öğretmenler üzerinde oldukça etkili olduğunu belirtmiştir. Okul yöneticileri öğretmenlerini ne kadar motive edebilir ve yön gösterici olabilirlerse, o kurumda çalışan öğretmen de o derece işinde mutlu olur ve doyum sağlar.

Okullarda görev yapan rehber öğretmenler okul idaresi ile işbirliği içerisinde olduklarında, daha verimli çalışmalar ortaya çıkarabilmektedirler. Yapılan çalışmalara okul idaresi tarafından destek verilmesinin, okul idaresinin rehberlik birimine yönelik bakış açısı ve tutumunun rehber öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde oldukça etkili bir faktör olduğu düşünülmektedir. Eskişehir ilinde yapılan bir çalışmada okul yöneticilerinin okul rehberlik birimine ve rehber öğretmene bakış açıları değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda bazı okul yöneticilerinin rehber öğretmenlerini okulda idari kadroya yardımcı bir birey olarak görmek istedikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Okul yöneticileri ile rehber öğretmenlerin beklentileri farklılık gösterdiğinde ortaya problemler durumlar çıkabildiği belirtilmiştir. Daha önce rehberlik konusunda belli bir eğitimden geçen idarecilerin ise rehberlik biriminin görev ve sorumluluklarını daha iyi anladıkları ve bu yönde davranışlar sergiledikleri sonucuna varılmıştır (Özabacı, Sakarya ve Doğan, 2008).

2. 1. 4. 1. 2. 5. Çalışma Arkadaşları

İş yerlerinde iyi bir arkadaş grubu birey için işi zevkli hale getiren bir etmendir. Birey işini sevmese dahi iş arkadaşları sayesinde çalıştığı ortamı daha olumlu bir şekilde algılayabilir. Birbirini destekleyen, yardımcı olan, tavsiyede bulunan ve iş arkadaşına rahatlama sağlayan bir grup, bireyin iş doyumunu olumlu yönde etkiler (Özkalp ve Kirel, 2010). Kişi kendini bu gruba ne kadar ait hissederse iş doyumunu düzeyi o oranda yükselir. Çalışılan kuruma yönelik aidiyet duygusunun gelişmesinde iş arkadaşları oldukça etkili bir rol ve işleve sahiptir (Menteşe, 2007).

Okullarda rehberlik hizmetlerinin yürütülmesi anlamında hazırlanmış olan yönetmeliklerde sınıf rehber öğretmenlerine yönelik görevlendirme bölümleri yer almaktadır. Buradan da anlaşılacağı gibi branş ya da sınıf öğretmenleri ile okul rehber öğretmeni arasında işbirliği esasına dayalı bir çalışma yürütülmesi gerekmektedir (Kaya ve Çivitçi, 2009). Ancak sınıf rehber öğretmenlerinin bir kısmı rehberlik faaliyetlerini

angarya olarak görebilmektedir. Bu durumun rehber öğretmenler için yıpratıcı olabileceği ve iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

2. 1. 4. 1. 2. 6. Çalışma Şartları

Çalışma şartları ve ortamın koşulları da iş doyumunu etkileyen faktörler arasındadır. Çalışma şartları işin düzgün bir şekilde yapılmasına izin vermiyorsa, ortam yeterince temiz, ışıklı, düzenli, sessiz değilse bu durum bireyin iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bazı koşullarda ise kişinin gün içinde işiyle ilgili yaşadığı olumsuz bir durumun da etkisiyle çevre koşullarından şikâyet ettiği görülebilir. Buradaki asıl etmen çevresel koşullardan çok işle ilgili meydana gelen can sıkıcı yaşantılardır (Özkalp ve Kirel, 2010).

Okullarda rehberlik faaliyetlerinin uygun bir biçimde yürütülmesi için gerekli fiziki donanımın bulunması gerekmektedir. Öncelikle okul rehberlik servisine ait bir oda bulunmalıdır. Bu oda özel görüşmelerin yapılabilmesi için uygun eşyalara sahip olmalıdır. Odanın ses yalıtımı konuşmaların dışarıdan duyulmasına izin vermeyecek şekilde düzenlenmiş olmalıdır. Odanın masa, sandalye ve teknik anlamda yeterli donanımı bulunmalıdır (Bakırcıoğlu, 2000). Ayrıca rehberlik servisi okulda uygun bir katta ve herkesin kolay ulaşabileceği bir konumda yer almalıdır. Ancak tüm bu ayrıntılar çoğu okulda yerine getirilememektedir. Birçok rehber öğretmen oda ve uygun alan konusunda çalıştıkları kurumlarda problem yaşamaktadırlar (Karaküçük, 2010). Bu durumun iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebileceği düşünülmektedir.

2. 1. 4. 2. İş Doyumu Kuramları

İş doyumunun sistematik bir şekilde incelenmesinde motivasyon kuramlarının etkisi bulunmaktadır. Literatürde en sık rastlanan motivasyon kuramlarından olan Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı ve Adams'ın Eşitlik Kuramı'nın halen önemini koruduğu ve iş doyumunu araştırmalarında temel alındığı görülmektedir (Yelboğa, 2007).

Maslow insan güdülerinin karmaşık ve birbiriyle ilişkili olduğunu ifade etmiştir. İnsan ihtiyaçlarını listelemek yerine bunları belli ana başlıklar altında toplayan Maslow, bireyin ihtiyaçlarını beş ana başlık üzerinde şekillendirmiştir. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne göre bazı gereksinimlerin diğerlerinden önce karşılanması gerekmektedir. Ancak ihtiyaçlar hiyerarşisinde bir üst basamağa çıkmak için alt basamaktaki ihtiyacın yüzde yüz doyurulması gerekmemektedir. Belli miktarda ihtiyacın karşılanması kişinin bir üst basamağa çıkmasını sağlamaktadır. Yalnız bazı istisnalar da bu hiyerarşik tabloda

karşımıza çıkmaktadır. Birey bazen bir üst düzeydeki ihtiyacını bir alt düzeydeki ihtiyacından daha önce karşılamak isteyebilir. Üst düzeydeki ihtiyacına alt düzeydeki basamaktan daha çok önem verebilir (Onaran, 1981).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi şu başlıklar altında toplanmıştır:

Fizyolojik İhtiyaçlar: Hiyerarşinin en alt basamağında yer alan fizyolojik ihtiyaçlar içinde açlık, susuzluk, cinsellik, oksijen, uyku ve dışkılama gibi ihtiyaçlar yer almaktadır. Bu ihtiyaçların doyurulması ile kişi bir üst basamağa geçebilir. İnsanlık tarihini boyunca ve günümüzde insanların yaşamının çoğunluğu bu temel ihtiyaçları karşılama çabası ile geçmektedir (Onaran, 1981).

Güvenlik İhtiyacı: Temel ihtiyaçların karşılanmasından sonra ikinci basamak olan güvenlik ihtiyacı ortaya çıkmaktadır. Güvenlik ihtiyacı içerisinde korku, endişe ve karmaşadan uzak olma, emniyet, istikrar, korunma ve düzeni barındırır. Birey geleceğini yordayamadığında ve toplumsal emniyet tehlikeye girdiğinde özellikle güvenlik ihtiyacını daha yüksek bir düzeyde hisseder. Birey yeni bir duruma adım atarken kendini güvende hissetmek ister (Onaran, 1981).

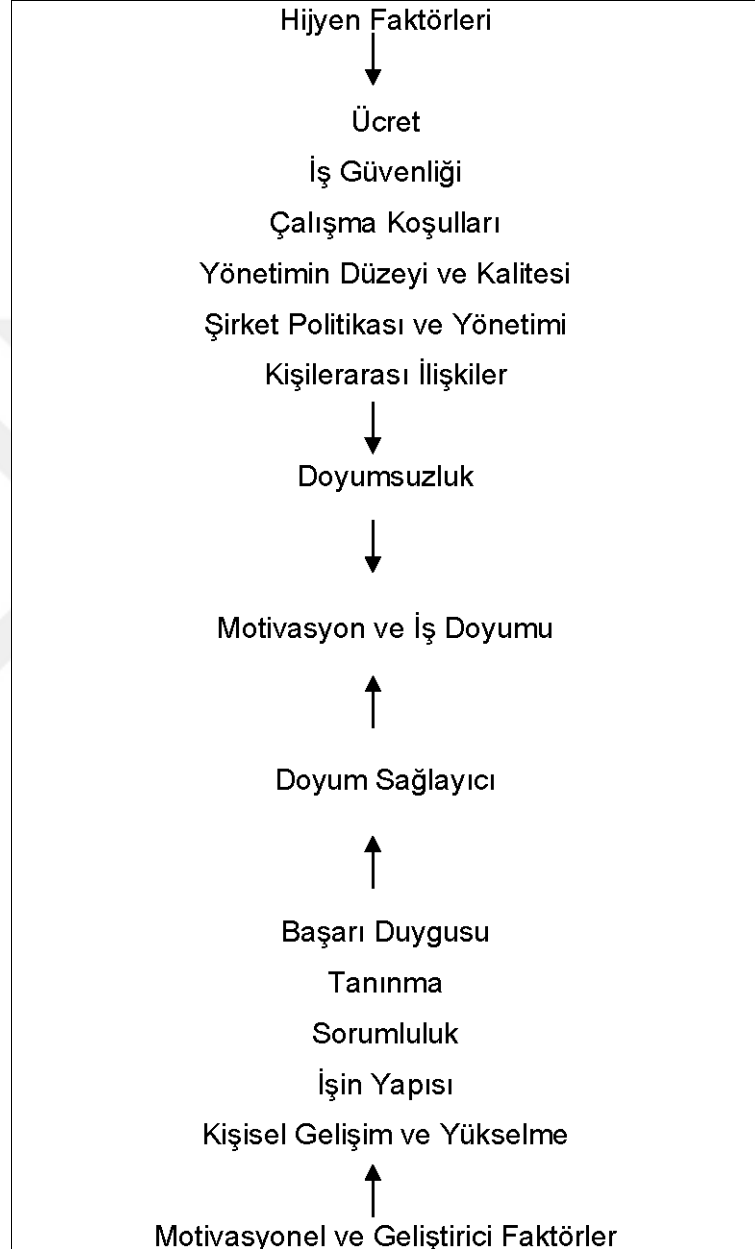
Ait Olma ve Sevgi İhtiyacı: Ait olma ve sevgi ihtiyacında birey bir arkadaşın, bir eşin, bir çocuğun eksikliğini hissetmeye başlar. İnsanlarla ilişki kurmak, bir gruba dâhil olmak ister. Özellikle çalışma ortamlarında iş arkadaşlarıyla kurdukları olumlu ilişkiler sayesinde bireyin çalışma güdüsünde artış olmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Saygı İhtiyacı: İnsanlar buldukları çevreye güvenmeye, çevreye hakim olmaya, başkaları tarafından tanınıp takdir görmeye ihtiyaç duyarlar. Maslow'a göre saygı ihtiyacının iki bileşeni vardır. Birincisi kendini yeterli ve başarılı olarak algılama; ikincisi ise beğenilme ve saygı duyulma gereksinimidir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012). Buna göre birey çalıştığı işten dolayı saygı görürse iş doyumunu olumlu yönde etkilenir.

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı: En üst basamakta yer alan kendini gerçekleştirme ihtiyacı, kişinin kendi potansiyelini, kapasitesini keşfetmesini ve bunu hayata geçirmesini içermektedir. İnsanlar tüm ihtiyaçlarını karşılamış olsalar bile kendilerini rahatsız ve hoşnutsuz hissedebilirler. Bu durumda ortaya kendini gerçekleştirme ihtiyacı çıkar (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012). Bireyin bu ihtiyacı ile yaratma ve başarma güçleri ortaya çıkmaktadır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Henzberg'in Çift Faktör Teorisi'nde motivasyon iki faktör üzerinden açıklanmıştır. Bunlar motivasyonel faktörler ve hijyen faktörleridir. Bu durumdan ötürü Henzberg'in teorisi "Motivasyon-Hijyen Teorisi" olarak da bilinmektedir (Mullins, 2010). Motivasyonel faktörler içerisinde başarı, tanınma, takdir edilme, işin niteliği, yetki ve sorumluluk sahibi olma, işte ilerleme ve yükselme imkânlarının olması vb. durumlar yer alır. Hijyen faktörleri ise işletme politikası ve yönetimi, çalışma koşulları, ücret, özel yaşamda mutluluk, alt-üst

ilişkisi gibi durumları içinde barındırır. Hijyen faktörlerinin negatif olması motivasyonel faktörlerin ortadan kalkmasına yol açar. Hijyen faktörleri pozitif olursa bu durum çalışanlar tarafından olumlu kabul edilir (Silah, 2005). Herzberg'in Çift Etmen Kuramı Şekil 1 de gösterilmiştir.



Şekil 1. Herzberg çift etmen kuramı (Mullins, 2010).

McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı'nda üç temel gereksinimden bahsedilmektedir. Bunlar başarı, güç ve yakın ilişkidir. Ancak başarı içlerindeki en önemli ihtiyaçtır. Başarı güdüsünde yüksek bireylerde bulunması gereken bazı özellikler vardır. Öncelikle bu kişiler bireysel sorumluluk almak isteyen ve bu sorumluluğu yerine getiren bireylerdir.

Kendilerine ulaşılabilir ve gerçekçi amaçlar belirlerler. Yüksek düzeyde tehlike oluşturan işlere girmezler. Hedeflerine uygun bir çalışma planı oluştururlar. Yaptıkları işin sonuçlarıyla ilgili dönüt beklerler ve son olarak başarıma duygularının engelleneceği ortamlarda çalışmak istemezler (Onaran, 1981). McClelland'ın kuramına göre insanı ve toplumu en çok etkileyen ihtiyaç başarıya ulaşma ihtiyacıdır. İnsanlar başarısız olmaktan korkarlar ve kendilerini başarısızlığa götürecek işlerden uzak dururlar. Yöneticiler insanları başarılı olabilecekleri alanlara yerleştirirlerse kişi burada üst düzey performans gösterebilecektir (URL-1).

Alderfer'in Varlık, İlgililik ve Gelişme Kuramı'nda insan ihtiyaçları üç kategoride ele alınmıştır.

Varlık (Existence): Açlık, susuzluk, güvenlik vb. fizyolojik gereksinimler bu başlık altında ele alınabilir. Bu ihtiyaçların giderilmesi örgüt kaynaklarının bolluğuna bağlıdır (Onaran, 1981).

İlişki (Relatedness): İnsanın kendisi için önemli olan kişilerle iletişimde bulunması ihtiyacını içermektedir. Burada karşılıklı bir ilişkiden bahsedilebilir. İlişkinin olmayışı, ilişki yokluğu olarak açıklanır. Öfke, düşmanlık gibi kavramlar ile açıklanmaz. Çünkü öfke duymak ve düşmanlık gütmek de bir ilişki kurma olarak ele alınır (Erdem, 1997).

Gelişme (Growth): Bir insanın kendisi ve çevresi üzerinde yaratıcı, üretici bir etkisinin olması; yeteneklerini kullanması ve yetenekleri geliştirmek için istekli olması bu başlık altında ele alınabilir (Erdem, 1997).

Alderfer'in kuramı ERG Modeli olarak da karşımıza çıkmaktadır. İhtiyaçlar hiyerarşisi ile karşılaştırıldığı Tablo 1'de verilmiştir (Eren, 2017).

Tablo 1. ERG Modeli ile İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Karşılaştırılması

ERG Modeli	İhtiyaçlar Hiyerarşisi
Gelişme İhtiyaçları	Kendini Gerçekleştirme Saygı Görme
İlişkisel İhtiyaçlar	Sevgi ve Aidiyet
Varolma İhtiyaçları	Güvenlik Fizyoloji

Motivasyon teorilerinden biri de Vromm'un Beklenti Teorisi'dir. Vromm, 1994 yılında yayınlamış olduğu *WorkandMotivation* adlı eserinde kişinin işle ilgili motivasyonunun o işten beklentisine bağlı olduğunu belirtmiştir. Birey iş yerinde gösterdiği performansı sonucu bir beklenti oluşturur. Bu beklenti pozitif ise iş motivasyonu olumlu yönde etkilenir. Beklenti negatif ise birey daha fazla çalışmak için çaba göstermeyecektir (URL-1).

Vroom'un Beklenti Kuramında üç temel kavramdan söz edilebilir. Bunlar valans, beklenti ve araçsallık kavramlarıdır. Valans, kişinin bir işin sonucu elde etme konusundaki isteğinin şiddetliliğidir. Diğer bir deyişle amaca verilen önemdir. Birey bir amaca ulaşmak istiyorsa valans (+) istemiyorsa valans (-) amaca karşı kayıtsız valansnötr olacaktır. Yani valans +1 ile -1 arası değişkenlik gösterir ve yüksek valans da kişinin daha çok çaba göstermesine yol açar. Beklenti, bireyin belli bir gayretinin belli bir ödülle sonuçlanacağına ilişkin inancıdır. Birey gayret ederek bir ödüle ulaşacağına inanıyorsa o işle ilgili daha çok gayret eder. Bu doğrultuda bekleyiş kavramı (0) ile (+1) arası değişkenlik göstermektedir. Araçsallık, bireyin belli bir çaba sonucu ulaştığı sonucun dolaylı olarak onu farklı amaçlara da ulaştırmasını ifade eden bir kavramdır. Örneğin; maaşı artan bir çalışan aynı zamanda ailesini daha iyi geçindirebilir ya da çevresinde statü kazanıp çevresinde daha çok tanınabilir (Şimşek, 1995)

Lawler ve Porter, Vroom'un teorisinden farklı olarak teorilerinde bireyin sahip olması gereken bazı özelliklerden bahsetmişlerdir. Bu özellikler bireyin bilgi ve becerisi ile kendisi için algıladığı roldür. Lawler ve Porter'e göre birey bir iş için ne kadar gayret gösterirse göstereceği bu konuda belli bir bilgi ve beceriye sahip değilse bir sonuca ulaşamayacaktır. Ayrıca kendisi için belirlediği bir rol de yoksa işiyle ilgili rol çatışması yaşama ihtimali olabilir. Bu da yine bireyin gerekli ödüle ulaşamamasına neden olacaktır (Şimşek, 1995).

J. Stacy Adams tarafından geliştirilen Eşitlik Teorisi'nde birey iş yerinde gösterdiği gayret sonucunda aldığı ödülü çalışma ortamındaki diğer bireylerin gösterdikleri gayret ve aldıkları ödül ile kıyaslar. Bu şekilde birey kendi girdileri ve elde ettiği sonuç ile başkalarının girdileri ve aldıkları sonuç arasında bir oran çıkarmaya çalışır. Eşitlik ve eşitsizlik durumları Tablo 2'de gösterilmiştir (Luthans, 2005).

Tablo 2. Eşitlik ve Eşitsizliğin Orantısal İfadesi

Bireyin Girdileri / Bireyin Çıktıları	<	Başkalarının Girdileri / Başkalarının Çıktıları
Bireyin Girdileri / Bireyin Çıktıları	>	Başkalarının Girdileri / Başkalarının Çıktıları
Bireyin Girdileri / Bireyin Çıktıları	=	Başkalarının Girdileri / Başkalarının Çıktıları

Burada son olarak Davranışsal Şartlandırma Kuramı üzerinde durulmaktadır. Bir kuramda çalışanların davranışlarını yönlendirmek ve bu davranışlarda gerekli değişimleri yapabilmek, işveren için oldukça avantajlı bir durum oluşturmaktadır. Bu doğrultuda karşımıza Skinner'in geliştirdiği davranışsal şartlandırma kuramı çıkmaktadır. Skinner, Pavlov'un köpekler üzerinde yaptığı deneyden yola çıkarak davranışları incelemiş ve yaptığı deneylerde davranışın gerçekleşmesinde içsel faktörlerden çok dışsal faktörlerin etkili olduğunu gözlemlemiştir (Onaran, 1981).

Skinner'in kuramında öne çıkan bazı kavramlar vardır. Bunlar edimsel davranış, pekiştireç, ceza ve sönme kavramlarıdır. Edimsel davranış organizmanın ortaya koyduğu, tekrarlanma durumu, sonucuna göre şekillenen davranıştır. Davranışın tekrarlanma olasılığını arttıran kavrama ise pekiştireç denilir. Ortama katılışıyla bireyi motive eden pekiştirece olumlu pekiştireç, ortamdaki çıkarılışıyla bireyi motive eden pekiştirece ise olumsuz pekiştireç denmektedir. Ceza davranışın tekrarlanma durumunu azaltan bir faktördür. Zamanla pekiştirilmeyen davranışlar ise unutulur ve buna sönme adı verilir (Yazgan-İnanç ve Yerlikaya, 2012).

Kuramda bireyi motive etme anlamında ele alınacak en önemli dışsal faktör pekiştirme kavramıdır. Örneğin, bireyin çalışma arkadaşından gördüğü güler yüz veya yaptığı işle ilgili aldığı olumlu bir geri dönüt bireyin bu davranışı yinelemesinde etkili olur ve çalışma konusundaki motivasyonunu artırır. Birey yöneticisinden herhangi bir konuda olumsuz bir eleştiri ya da uyarı aldığı anda ise o davranışı bırakma eğilimi gösterir. Bu doğrultuda o davranıştan kaçınma durumu ortaya çıkacaktır. Skinner, davranışın değiştirilmesi için ceza kullanmayı ya da bireyde kaçınma yaratacak bir uyarıda bulunmayı uygun görmemekte bunun yerine olumlu pekiştireci ortadan kaldırmayı uygun bulmaktadır. Skinner örgütlerin ceza ve kaçınma davranışı yaratacak olumsuz uyarılardan dolayı gelişemediklerini ve düzgün ilerleyiş sağlayamadıklarını düşünmektedir (Onaran, 1981).

2. 1. 4. 3. Rehber Öğretmenlerde İş Doymu

Rehber öğretmenlik gün içinde birçok görev tanılmasıyla karşı karşıya kalan bir meslektir. Eğitimde yapılan değişimler, ilgisiz veli ve öğrenci grupları, iş yükü fazlalığı, görev tanılmasındaki belirsizlikler, öğretmen ve okul yöneticileriyle yaşanan problemler nedeniyle rehber öğretmenler düşük iş doymu yaşayabilmektedirler. Meşeci, Özcan ve Bozdemir (2007) okul yöneticilerinin ve öğretmenlerinin rehberlik servisine yönelik algılarını inceledikleri bir araştırmada rehber öğretmenlerin iş doymunu etkileyen bazı durumlara değinmişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre bazı öğretmenler rehberlik servisi ile uyumsuzluk yaşamaktadır. Okul müdürlerinin rehber öğretmenler açısından yarattığı en büyük problemin görev tanılmasındaki belirsizlik olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırmaya katılan okul müdürlerinin bir kısmı rehberlik servisi ile ilgili kendilerine düşen görevlerden habersizdirler. Bu durum okullarda işbirliği durumunu zedelediği için rehber öğretmenler açısından iş anlamında olumsuzluğa yol açmakta ve verimli çalışma anlamında rehber öğretmenlerde motivasyon düşüklüğüne neden olmaktadır.

Ekşi ve diğerleri (2015) belli kriterlere göre rehber öğretmenlerin iş doymu düzeylerini karşılaştırmışlardır. İş doymu kavramını hizmet yılı ve yaş bakımından incelediklerinde, kıdemi ve yaşı büyük olan rehber öğretmenlerin daha yüksek düzeyde iş

doyumuna sahip oldukları sonucuna varmışlardır. Cinsiyet, çalışılan okul türü, yaşanılan yer, okuldaki öğrenci sayısı eğitim düzeyi ve mezuniyet ortalaması gibi faktörlerin ise iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını belirtmişlerdir. Çanakçı (2014) da öğrenim düzeyi arttıkça rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin de arttığı sonucuna ulaşmıştır.

2. 2. Literatür Sonucu

Çağdaş eğitim uygulamalarının odağı ve önemli bir parçası olan Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetlerinin niteliği ve etkililiği, bu yardım mesleğini sürdüren rehber öğretmenlerin iş doyumundan bağımsız düşünülemez (DeMato ve Curcio, 2004). Diğer bir ifadeyle rehber öğretmenlerin iş doyumları ile okul PDR hizmetlerinin etkililiği arasında doğrusal bir ilişki bulunmaktadır. Literatür bulguları rehber öğretmenlerin iş doyumlarının, cinsiyet, yaş ve çalışma süresi gibi değişkenler ile (Bryant ve Constantine, 2006) ilişkili olduğunu göstermektedir. Rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri bu değişkenlere bağlı olarak farklılıklar arz etmektedir. Şüphesiz ki iş doyumunu meslek türleri ve yapılan işlerin niteliklerine bağlı olarak değişkenlik göstermektedir. Bu bağlamda insanlarla ilgili meslek dallarında çalışan bireylerin iş doyumlarını etkileyen değişkenler incelemek konusu yapılmaktadır. PDR de insanlara dönük bir yardım mesleğidir ve bu mesleği sürdürenlerin kişisel ya da sosyal yaşantıları iş performansları üzerinde açık bir etkiye sahiptir. Hizmet götürülen bireylerde gözlenen farklılıklar ve onlardan alınan geri bildirimler yapılan işe etki etmekte ve çoğu kere stres verici yaşantılara yol açabilmektedir (Rayle, 2006). Stres sadece bir işin zorluğundan kaynaklanan bir durum değildir. Özellikle bilişsel perspektifle değerlendirildiğinde, bireylerin değerlendirme sistemlerinin stres ve başa çıkma süreçleri ile anlamlı bir ilişki içinde olduğunu göstermektedir. Değerlendirme süreci ve başa çıkma bu çalışmada yer verilen kariyer yaşantıları, mesleki benlik saygısı ve kişisel sağlık davranışı gibi değişkenlerden bağımsız düşünülemez.

Bu çalışmanın literatürü rehber öğretmenlerin kariyer yaşantılarının iş doyumları ile bağlantılı olduğunu göstermektedir (Baggerly ve Osborn, 2006).Kariyer, yaşam boyu süren bir uğraş olarak ele alınır. Kariyer gelişimi, bireyin yaptığı işten doyum sağlamasına yardımcı olur ve bu nedenle önem taşır. Yetenek, kişilik, benlik, değerler ve ilgiler kariyer gelişimini etkileyen faktörlerdir. Bireyin cinsiyeti, sosyo-ekonomik düzeyi ve mesleğin toplumdaki statüsü de kariyer gelişimi ile ilişkili değişkenler olarak ele alınmaktadır. Cinsiyetin kariyer gelişime etkisi daha çok toplumsal roller ile bağlantılı olarak açıklanmış ve kadının toplumsal rolünün bazı durumlarda kariyer gelişimi açısından engel teşkil ettiği literatürde belirtilmiştir. Bu nedenle erkeklerin kadınlara oranla kariyer anlamında daha çok ilerleme gösterdiği gözlenmiştir. Bireyin büyüdüğü ailenin sosyo-ekonomik düzeyi kariyer seçimi konusunda bireye yol göstermektedir. Ailenin ekonomik olanakları, eğitim

görme ve hayata erken atılma konusunda teşvik edici ya da engelleyici olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir mesleğin toplum içindeki değeri ve mesleğe verilen önem de yine kariyer anlamında bireyin o mesleğe yönelmesine etki etmektedir. Söz konusu kariyer yaşantıları içinde meslekte ilerleme, kariyer geliştirme ve bunun için yapılan etkinlikler dikkat çekmektedir. Türkiye’de lisans eğitimi rehber öğretmenlerin kariyer gelişimlerinde birinci basamaktır. Bu eğitim süreci tamamlandıktan sonra mesleğe başlayan ve özellikle de rehber öğretmen unvanıyla okullarda görev meslek mensupları kariyer alanında gelişmek için farklı yollar deneyebilmektedir. Meslek yaşamını sürdüren rehber öğretmenler lisansüstü eğitim ya da hizmet içi eğitim gibi farklı uygulamalar yoluyla kariyer gelişimlerini sürdürmekte ve bu işlemlerle iş doyumlarını güçlendirme çabası sergilemektedir. Milli Eğitim Bakanlığı bünyesine çalışan rehber öğretmenler için lisansüstü eğitime devam etme konusunda izin işlemleri engel oluşturabilmektedir. Bir diğer engel ise rehber öğretmenlerin yabancı dil konusunda yeterli olamamalarıdır. Hizmet içi eğitimler ise belli alanlarda eğitim almak amacıyla rehber öğretmenlere katkı sağlar ancak hizmet içi eğitimler kalite anlamında rehber öğretmenler tarafından yeterli görülmemektedir. Rehber öğretmenler bireysel çabaları ile yeni çıkan dergi, kitap ve yayınları da takip ederek mesleki yeniliklerden haberdar olabilirler.

Kariyer gelişimi ile de bağlantılı olan mesleki benlik saygısı, bireyin mesleğine ilişkin benlik yüklemeleri olarak tanımlanır (Betz ve Klein, 1996). Meslek, benlik ile ayrı düşünülemez. Psikolojik danışmanlık ve rehberlik alanı, özel mesleki yeterlilikleri gerektiren bir çalışma alanı olarak karşımıza çıkmaktadır ve mesleki benlik saygısı bu nedenle rehber öğretmenler için büyük önem taşımaktadır. Mesleki benlik saygısı konusunda geçmiş yıllarda rehber öğretmenlere yönelik seminerler düzenlenmiş ve bu konu üzerinde durulmaya çalışılmıştır. Yapılan çalışmalar, rehber öğretmenlerde mesleki benlik saygısını ülkemizde rehberlik anlayışının tam olarak oturmaması ve kurumlar arasında tutarlılığın olmamasının etkilediğini göstermiştir. Ayrıca özlük haklarına ilişkin sorunlar yaşanması da mesleki benliği etkileyen diğer bir faktör olarak ele alınmaktadır.

Kişisel sağlık davranışları bireyin sağlıklı olmak amacıyla uyguladığı ve inandığı eylemleri kapsar. Düzenli fiziksel aktivite, düzenli beslenme, alkol ve sigara kullanımı, düzenli uyku, emniyet kemeri, güneş kremi, cep telefonu ve internet kullanımı ile streste başa çıkma kişisel sağlık davranışları içerisinde yer almaktadır. Kişisel sağlık davranışlarında meydana gelen bozulmalar bireyin iş doyumunu etkileyeceği gibi iş doyumundaki düşüş de kişisel sağlık davranışlarına etki edebilmektedir.

Rehber öğretmenlerde kariyer gelişimi lisans eğitimi ile başlar. Daha sonra lisans mezuniyeti ile çalışmak istediği kuruma yönlenen rehber öğretmenler istekleri doğrultusunda lisansüstü eğitime devam ederek kariyer gelişimlerine katkı sağlarlar.

Bunlar tezli-tezsiz yüksek lisans eğitimi ya da uzaktan eğitim seçenekleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş doyumunu kuramları ise literatürde karşımıza çıkan bir diğer konudur. Bunlar motivasyon kuramları olarak da ele alınmaktadır. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in Çift Faktör Kuramı, Adams'ın Eşitlik Kuramı, McClelland'ın Başarı İhtiyacı Kuramı, Alderfer'in Varlık, İlgililik ve Gelişme Kuramı, Vroom'un Beklenti Teorisi, J. Stacy Adams'ın Eşitlik Teorisi ve Skinner'in Davranışsal Şartlandırma Kuramı iş doyumunu inceleyen kuramlar ve teoriler olarak karşımıza çıkmaktadır.



3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırma modeli, çalışma grubu, veri toplama süreci, kullanılan ölçekler, ölçeklerin geçerlilik- güvenirlik çalışmaları ve veri analiz tekniklerinden bahsedilecektir.

3. 1. Araştırma Modeli

Nicel araştırma yaklaşımına göre düzenlenmiş olan bu çalışmada, korelasyonel ve nedensel karşılaştırmalı yöntem kullanılmıştır. Korelasyonel araştırmalar iki yada daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalardır. İlişkisel araştırmalar olarak da adlandırılır. Deneysel araştırmaların aksine korelasyonel araştırmalarda değişkenler manipüle edilemez (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012, s. 331). Nedensel karşılaştırmalı araştırmalar ise ilişkisel araştırmaların bir türü olarak ele alınmaktadır. Belli bir değişken açısından iki ya da daha fazla grubun farklılaşma gösterip göstermediğini belirlemeye çalışan araştırmalardır. Sıklıkla araştırmalarda erkekler ve kadınlar arasındaki farklılıkları belirlemek amacıyla kullanılır (Fraenkel ve diğ., 2012, s. 366).

3. 2. Araştırma Grubu

Bu çalışma, 2017-2018 Eğitim-Öğretim yılında Trabzon ilinde anaokul, ilkokul, ortaokul, lise, özel okul, Rehberlik Araştırma Merkezleri, Halk Eğitim Merkezleri, Özel Eğitim Kurumları ve Mesleki Eğitim Merkezleri'nde görev yapan rehber öğretmenler üzerinde yürütülmüştür. Çalışmaya 335 rehber öğretmen katılmıştır. Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin tanımlayıcı bilgileri Tablo 3'te özetlenmektedir. Tablo 3'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin sayısı 335'tir. Bunların %65.4'ü kadın, %32.8'i erkektir. Araştırmaya katılanların %60.6'sı evli, %39.1'i bekadır. Katılımcıların %61.8'i büyükşehirde, %35.5'i ilçede ikamet etmektedirler. Katılımcıların yaş ortalaması 30.63 tür.

Tablo 3. Araştırma Grubuna İlişkin Bazı Tanımlayıcı Bilgiler

Faktör	Değişken	f	%
Cinsiyet	Kız	219	65.4
	Erkek	110	32.8
	Belirtilmeyen	6	1.8

Tablo 3'ün devamı

Faktör	Değişken	f	%
Medeni Durum	Evli	203	60.6
	Bekâr	131	39.1
	Belirtmeyen	1	.3
Çocuk	Var	112	33.4
	Yok	223	66.6
İkamet	Büyük Şehir	207	61.8
	İlçe	119	35.5
Yaş	En Düşük.-En Yüksek	Ortalama (Std. Sapma)	
		22-52	30.63 (7.05)

Araştırma grubu seçilirken tesadüfi olmayan-amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan uygun örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Uygun örnekleme zaman, iş gücü ve para anlamında tasarruf sağlayan, araştırmacının kolay ulaşabileceği ve verilerini toplayabileceği örnekleme yöntemi olarak ele alınmaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2016). Bu örnekleme yönteminin kullanımı sonuçların güvenilirliği açısından sınırlılığa yol açabilir ancak örneklemin yapısından kaynaklanabilecek bu tür bir sınırlılık verilerin analiz edilmesi ile istatistiksel olarak kontrol edilebilmektedir (Barker, Psitrang ve Elliott, 2012, s. 183).

3. 3. Verilerin Toplanması

3. 3. 1. Veri Toplama Araçları

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlere Kişisel Bilgi Formu, Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği, Kişisel Sağlık Davranışları Formu ve İş Doyumu Ölçeği uygulanmıştır.

3. 3. 1. 1. Kişisel Bilgi Formu (KBF)

Araştırmaya katılan bireylerin yaşı, cinsiyeti, medeni durumu, çocuk sayısı, ikamet ettiği yer, hizmet yılı, lisans eğitimi, varsa lisansüstü eğitimi, çalıştığı kurumun özellikleri, kariyer yaşantıları, kariyer gelişimini engelleyen faktörleri, mesleki ve kişisel gelişimine ait durumunu belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan form toplam beş bölümden oluşmaktadır.

3. 3. 1. 2. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

Ancak (2001) tarafından geliştirilen ölçek belli bir meslek dalını seçmiş, o meslek alanında eğitim görmüş ve o mesleği icra eden 17 yaş üstü bireylere uygulanabilmektedir. Toplamda 30 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerden 14'ü olumlu, 16'sı olumsuz

ifadeler içermektedir. 2, 5, 7, 9, 11, 13, 14, 16, 18, 20, 24, 26, 28 ve 30. maddeler olumlu, 1, 3, 4, 6, 8, 10, 12, 15, 17, 19, 21, 22, 23, 25, 27 ve 29. maddeler olumsuz maddelerdir. Olumlu maddelerde 5 "Tamamen Katılıyorum", 4 "Katılıyorum", 3 "Kararsızım", 2 "Katılmıyorum", 1 "Kesinlikle Katılmıyorum" şeklinde ifadelendirilirken olumsuz maddelerde bu durum tam tersi olarak ifadelendirilmektedir. Her madde için verilen puan toplanır ve toplam puan elde edilir. Ölçek toplam puanı 30-150 arası değişmektedir. Ölçekten alınan puanın yüksekliği ile bireyin mesleki benlik saygısı arasında doğru orantılı bir ilişki vardır. Ölçeğin güvenilirliğinde iki çalışmadan yararlanılmıştır. 192 öğrenci üzerinde yapılan güvenilirlik çalışmasında ölçeğin cronbach α güvenilirlik katsayısı .93 bulunmuştur. Test-tekrar test güvenilirlik katsayısı ise 92 sınıf öğretmenliği öğrencisi üzerinde yapılan çalışma sonucu .90 ($p < .01$) olarak bulunmuştur. Geçerliliği ise kapsam geçerliliği ve yapı geçerliliği sonucu tespit edilmiştir. Uzmanların %75'inin onayladığı maddeler ölçeğe eklenmiş diğerleri ölçekten çıkarılmıştır.

3. 3. 1. 3. Kişisel Sağlık Davranışları Formu

Belloc ve Breslow'un araştırmalarında dayandırılan bu form 12 maddeden oluşmaktadır. Maddelerde içerik olarak düzenli fiziksel aktivite ve düzenli beslenme, uyku düzeni, alkol ve sigara tüketimi, internet, güneş kremi, emniyet kemeri kullanımı ve stresle başa çıkma başlıkları yer almaktadır. Liste halinde hazırlanmış olan formda "Evet-Hayır" seçenekleri bulunmakta ve katılımcılar bu doğrultuda forma cevap vermektedirler.

3. 3. 1. 4. İş Doymu Ölçeği

Batıgün ve Şahin (2006) tarafından bireyin işten aldığı doymu ölçmek amacıyla geliştirilen İş Doymu Ölçeği 32 maddeden oluşmaktadır. Bireyin iş yaşamına ilişkin maddeler içeren ankette çalışmaya katılanlardan %0 ila %100 arasında değişen bir ölçek üzerinde cevaplama yapmaları istenmektedir. % 0=1, % 25=2, % 50=3, % 75=4 ve % 100=5 e karşılık gelmektedir Likert tipi bir ölçek olup puan aralığı 0-160 arasında değişmektedir. Ölçek, toplam puan ve alt ölçek puanları üzerinden işlem yapmaya uygundur ve toplam puan arttıkça işten alınan doymu da artmaktadır. Ölçek altı faktörlü bir yapıya sahip olup, açıkladığı toplam varyans % 63.1'dir. I. örnekleme "İşletme politikaları" alt ölçeği için bulunan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı $\alpha = .94$ (madde sayısı 15), "Bireysel faktörler" alt ölçeği için $\alpha = .87$ (madde sayısı 5), "Fiziksel koşullar" alt ölçeği için $\alpha = .74$ (madde sayısı 4), "Kontrol/Otonomi" alt ölçeği için $\alpha = .76$ (madde sayısı 3), "Ücret" alt ölçeği için $\alpha = .64$ (madde sayısı 2), "Kişilerarası ilişkiler" alt ölçeği için $\alpha = .60$ (madde sayısı 3)'tir. Bu değerler II. örneklem için ise sırasıyla. 93, .85, .63, .74, .71 ve

.53 olarak belirlenmiştir. Ölçeğin bütünü için hesaplanan Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı, I. örneklem için $\alpha=.94$, II. örneklem için $\alpha=.96$ 'dır. Ayrıca, ölçeğin tek ve çift maddelerinden oluşturulan yarıya bölme güvenilirlik katsayısı da $r= .94$ ($p< .001$) (I. örneklem) ve $r= .90$ ($p< .001$) (II. örneklem) olarak saptanmıştır.

3. 3. 2. Veri Toplama Süreci

Araştırma verilerinin toplanması için öncelikle Trabzon İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alınmıştır. Daha sonra çalışma takvimi eşliğinde araştırma kapsamında belirtilen illerde görev yapan rehber öğretmenler ile iletişime geçilmiş; mail yolu ile anketler öğretmenlere ulaştırılmış ve toplanmıştır. Anket, toplam 15 dakika içerisinde bitmektedir. Ölçeklerin toplanması sonucu eksik ve yanlış işaretleme yapılan anketler elenerek toplam 335 anket üzerinde çalışma yürütülmüştür.

3. 4. Verilerin Analizi

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS 23.0 paket programdan yararlanılmıştır. Çalışma grubuna ve çeşitli araştırma değişkenlerine ait bulgular tanımlayıcı istatistik teknikleri ile açıklanmıştır. Veri analiz tekniği olarak Mann Whitney U, regresyon, Bağımsız t testi ve ANOVA teknikleri kullanılmıştır.

Analizlerden önce, verilerin parametreye uygun olup olmadığı test edilmiştir. Basıklık ve çarpıklık katsayıları göz önünde bulundurulduğunda verilerin normal dağılıma uygun olduğu belirlenmiştir. Değişkenlere ait basıklık ve çarpıklık katsayıları Tablo 4'te belirtilmiştir.

Tablo 4. Değişkenlere Ait Basıklık ve Çarpıklık Katsayıları

Değişkenler	Basıklık Katsayısı	Çarpıklık Katsayısı
Mesleki Benlik Saygısı	.55	-.87
İş Doyumu	-.13	-.47

4. BULGULAR

4. 1. Rehber Öğretmenlerin Kariyer Gelişimleri, Mesleki Benlik Saygıları ve Kişisel Sağlık Davranışları ile İş Doyumları Arasındaki İlişkiler

İş doyumunun bağımlı değişken olarak seçildiği modelde, cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olup olmama, hizmet yılı, alan içi-alan dışı mezuniyet durumu, mezuniyet ortalaması, lisans öğrenimi sırasında gidilen öğrenci kongreleri, bilimsel kongreler ve sertifikalı programlar lisansüstü eğitiminin olup olmaması, önceden çalışılan kurum sayısı, birlikte çalışılan rehber öğretmen sayısı, çalışılan kurumdaki öğrenci sayısı, okulda alınan proje görevleri, formatörlük eğitimi, yöneticilik deneyimi, gönüllü eğitimlere katılma, hizmet içi eğitimlere katılma, alanla ilgili bilimsel toplantılara katılma, yeni çıkan kitapları takip etme, bilimsel dergileri takip etme ve başka kuruma geçme isteğinin olup olmaması faktörleri bağımsız değişkenler olarak analize dâhil edilmiştir. Ayrıca kişisel sağlık davranışları içinde yer alan sigara ve alkol kullanımı, stresle başa çıkma, düzenli kahvaltı ve egzersiz yapma, düzenli çalışma performansının bulunması, sağlıklı uyku düzeni ve beslenme, emniyet kemeri, cep telefonu, internet ve güneş kremi kullanımı da analize eklenen diğer bağımsız değişkenlerdendir. Analizde Durbin-Watson testi ile otokorelasyon durumu incelenmiş ve ortaya çıkan değer (2.06), beklenen değerlerin (1.5-2.5) sınırları arasında yer aldığı (Kalaycı, 2010) saptanmıştır. Enter yöntemi kullanılarak yapılan analiz sonucunda kurulan modelin anlamlı olduğu görülmüştür ($F_{(35,274)} = 4.13, p < .05$). Seçilen yordayıcı değişkenlerin bireylerin iş doyumunu açıklama varyansı %26'dır. Kurulan çoklu regresyon modelinin özeti Tablo 5'te sunulmuştur.

Tablo 5. Çoklu Regresyon Model Özeti

Model	R	R ²	ΔR^2	TSH	Değişim İstatistikleri				
					ΔR^2	ΔF	df1	df2	p
1	.59	.35	.26	17.70	.35	4.13	35	274	.001

TSH=Tahmini Standart Hata

Tablo 6'da görüldüğü gibi mesleki benlik saygısı ($\beta = .32, p < .05$), rehber öğretmenlerin hizmet yılı ($\beta = .23, p < .05$) ve başka kuruma geçmeyi istememeleri ($\beta = -.21, p < .05$) rehber öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki anlamlı yordayıcılardır. Buna karşın cinsiyet ($\beta = .07, p > .05$), medeni durum ($\beta = -.05, p > .05$), çocuk sahibi olma ($\beta = -.001, p > .05$), alan içi-alan dışı mezuniyet ($\beta = .03, p > .05$), mezuniyet ortalaması ($\beta = -.006, p > .05$), lisans eğitimi sürecinde öğrenci kongresine katılma ($\beta = -.05, p > .05$), lisans eğitimi

sürecinde bilimsel kongreye katılma ($\beta=.02$, $p>.05$), lisans eğitimi sürecinde sertifikalı programa katılma ($\beta=-.04$, $p>.05$), lisansüstü eğitimi yapma ($\beta=-.03$, $p>.05$), önceden başka okullarda çalışmış olma ($\beta=-.06$, $p>.05$), çalışılan rehber öğretmen sayısı ($\beta=-.02$, $p>.05$), kurumdaki öğrenci sayısı ($\beta=-.06$, $p>.05$), okul projelerinde görev alma ($\beta=.06$, $p>.05$), formatörlük yapma ($\beta=-.09$, $p>.05$), yöneticilik yapma ($\beta=.07$, $p>.05$), gönüllü olarak eğitimlere katılma ($\beta=-.04$, $p>.05$), hizmet içi eğitimlere katılma ($\beta=.10$, $p>.05$), görev sürecinde bilimsel toplantılara katılma ($\beta=-.05$, $p>.05$), alana ilişkin yeni çıkan kitapları takip etme ($\beta=-.02$, $p>.05$) ve bilimsel dergileri takip etme ($\beta=-.06$, $p>.05$), değişkenlerinin rehber öğretmenlerin iş doyumuna özgün katkıları olmadığı bulunmuştur. Ayrıca, kişisel sağlık davranışları açısından incelendiğinde Tablo 6'da görüldüğü gibi sigara kullanımı ($\beta=-.09$, $p>.05$), alkol kullanımı ($\beta=.04$, $p>.05$), düzenli kahvaltı yapma ($\beta=.06$, $p>.05$), sağlıklı uyku düzeni ($\beta=.07$, $p>.05$), uygun çalışma performansı ($\beta=.09$, $p>.05$), düzenli egzersiz yapma ($\beta=.01$, $p>.05$), stresle başa çıkma ($\beta=-.04$, $p>.05$), emniyet kemeri kullanımı ($\beta=-.01$, $p>.05$), sağlıklı beslenme ($\beta=.05$, $p>.05$), güneş kremi kullanımı ($\beta=-.01$, $p>.05$), internet kullanımı ($\beta=-.06$, $p>.05$) ve cep telefonu kullanımı ($\beta=.01$, $p>.05$) değişkenlerinin rehber öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 6. İş Doyumunun Yordanmasına İlişkin Çoklu Regresyon Analizi

Model 1	SEK		SK	t	p
	B	SH	β		
Sabit	51.30	18.52		2.77	.006
Mesleki benlik saygısı	.38	.07	.32	5.50	.001
Cinsiyet	2.84	3.16	.07	.90	.37
Medeni durum	-2.04	2.67	-.05	-.76	.45
Çocuk	-.46	2.92	-.01	-.16	.88
Hizmet yılı	.77	.23	.23	3.28	.001
Lisans mezuniyet	2.47	3.86	.03	.64	.52
Ortalama	-.30	3.15	-.006	-.09	.92
Öğrenci kongresi	-2.12	2.34	-.05	-.91	.37
Bilimsel kongre	.99	3.02	.02	.33	.74
Sertifikalı program	-1.75	2.53	-.04	-.69	.49
Tüm lisansüstü	-1.41	2.38	-.03	-.59	.55
Önceki okul sayısı	-2.36	2.50	-.06	-.94	.35
Çalışılan rehber öğretmen	-.91	2.53	-.02	-.36	.72
Öğrenci sayısı	-.003	.003	-.06	-1.004	.32
Okul proje görevi	2.27	2.26	.06	1.003	.32
Formatörlük	-4.04	2.49	-.09	-1.62	.11
Yöneticilik	4.70	3.71	.07	1.27	.21
Gönüllü eğitim	-1.93	2.64	-.04	-.73	.47

Tablo 6'nın devamı

Model 1	SEK		SK	t	p
	B	SH	β		
Hizmet içi eğitim	8.01	4.42	.10	1.81	.07
Bilimsel toplantı	-2.07	2.41	-.05	-.86	.39
Yeni kitap	-.91	2.78	-.02	-.33	.74
Bilimsel dergi	-2.38	2.44	-.06	-.97	.33
Başka kuruma geçme	-8.64	2.23	-.21	-3.88	.001
Sigara	-4.90	3.19	-.09	-1.54	.13
Alkol	2.41	3.64	.04	.66	.51
Düzenli Kahvaltı	2.86	2.45	.06	1.17	.24
Uyku Düzeni	3.74	2.96	.07	1.26	.21
Uygun Çalışma Performansı	5.99	3.87	.09	1.55	.12
Düzenli Egzersiz	.50	2.65	.01	.19	.85
Stresle Başa Çıkma	-2.08	3.08	-.04	-.67	.50
Emniyet Kemerini Kullanımı	-.86	3.78	-.01	-.23	.82
Sağlıklı Beslenme	2.29	2.72	.05	.84	.40
Güneş Kremi Kullanımı	-.41	2.38	-.01	-.17	.86
İnternet Kullanımı	-2.56	2.28	-.06	-1.13	.26
Cep Telefonu Kullanımı	.48	2.47	.01	.20	.85

SEK: Standardize Edilmemiş Katsayılar SK: Standart Katsayılar

4. 2. Mesleki Benlik Saygısı, Yaş, Hizmet Yılı ve Mezuniyet Ortalaması Değişkenlerine Bağlı Farklılıklar

Rehber Öğretmenlerin mesleki benlik saygısı, yaşı, hizmet yılı, mezuniyet ortalaması ve iş doyumunu arasındaki ilişkiler Sperman Brown Korelasyon tekniği ile incelenmiş olup sonuçları Tablo 7'de özetlenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu düzeyleri ($r = .35$, $p < .01$) arasında orta düzeyde pozitif, yaş ile iş doyumunu ($r = .25$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde pozitif, hizmet yılı ile iş doyumunu ($r = .27$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde pozitif ve mezuniyet ortalaması ile iş doyumunu ($r = -.04$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygısı ile yaşı ($r = -.07$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde negatif, mesleki benlik saygısı ve hizmet yılı ($r = -.05$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde negatif, mesleki benlik saygısı ile mezuniyet ortalaması ($r = .14$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde pozitif bir ilişki bulunmuştur. Rehber öğretmenlerin yaşı ile hizmet yılı ($r = .96$, $p < .01$) arasında yüksek düzeyde pozitif, yaş ile mezuniyet ortalaması ($r = -.25$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur. Rehber Öğretmenlerin hizmet yılı ile mezuniyet ortalaması ($r = -.21$, $p < .01$) arasında düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 7. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Benlik Saygısı, Yaşı, Hizmet Yılı, Mezuniyet Ortalaması ve İş Doyumunu Arasındaki İlişkiler

Değişkenler	1	2	3	4	5
1.İş doyumunu	1				
2.Mesleki Benlik Saygısı	.35**	1			
3.Yaş	.25**	-.07	1		
4.Hizmet Yılı	.27**	-.05	.96**	1	
5.Mezuniyet Ortalaması	-.04	.14**	-.25**	-.21**	1

* p< 0.05 ** p< 0.01

4. 3. Çalışılan Okul Türüne Dayalı Farklılıklar

İş doyumunu puanlarının çalışılan okul türüne göre farklılık gösterip göstermediği ANOVA tekniği ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 8'de sunulmuştur. İş doyumunu puanlarının okul türüne ($F_{(3,325)}=1.83$, $p>0.05$) bağlı olarak farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Tablo 8. Çalışılan Okul Türüne Dayalı Olarak İş Doyumu Puanlarındaki Farklılıklar

	KT	sd	KO	F	p	
Okul Türü	Gruplar Arası	2208.57	3	736.19	1.83	.14
	Grup İçi	130425.93	325	401.31		
	Toplam	132634.50	328			

4. 4. Mezuniyet Alanına Dayalı Farklılıklar

Rehber Öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının lisans mezuniyet alanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığı Mann Whitney U tekniği ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 9'da özetlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre rehber öğretmenlerin iş doyumunu puanlarında lisans mezuniyet alanına göre farklılaşma olmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

Tablo 9. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Mezuniyet Alanı Değişkenine Dayalı Farklılıklara İlişkin Mann Whitney U Analiz Sonuçları

Değişken	Grup	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	z	p	
İş Doyumu	Mezuniyet Alanı	Alan içi	306	165.21	50553.50	3582.50	-1.72	.09
	Alan dışı	29	197.47	5726.50				

4. 5. Cinsiyet ve Lisansüstü Eğitim Yapma Değişkenlerine Dayalı Farklılıklar

Rehber Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumunu puanlarının farklılaşıp farklılaşmadığı bağımsız t testi tekniği ile incelenmiş olup sonuçlar Tablo 10'da

özetlenmiştir. Analiz sonucunda değişkenle ilgili bir fark bulunamamıştır ($t=-.52$, $sd=327$ $p>.05$). Aynı şekilde lisansüstü eğitimini tamamlama değişkenine göre iş doyumu puanında da farklılaşma olmadığı gözlenmiştir ($t=1.25$, $sd=333$ $p>.05$).

Tablo 10. Cinsiyet ve Lisansüstü Eğitim Yapma Değişkenlerine Dayalı Farklılıklara İlişkin Bağımsız t-Testi Sonuçları

Değişken	Grup	N	Ort.	SS	sd	t	p
Cinsiyet	Kadın	219	107.25	19.97	327	-.52	.57
	Erkek	110	108.49	21.03			
Lisansüstü Eğitim	Yapan	93	105.40	19.48	333	1.25	.72
	Yapmayan	242	108.48	20.38			

4. 6. Rehber Öğretmenlerin Kariyer Gelişimine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin kariyer gelişimlerini belirlemek amacı ile hazırlanan sorular eşliğinde Tablo 11’de görülen başlıklar doğrultusunda rehber öğretmenlerden bilgi alınmıştır. Katılımcıların lisans eğitimlerine bakıldığında %91.3’ünün Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü mezunu olduğu görülmektedir. %8.7’si ise alan dışı bölümlerden mezundur. Katılımcıların %80.6’sı örgün öğretim, %19.4’ü ikinci öğretim mezunudur. %94.3’ü devlet üniversitesinde, %5.4’ü özel üniversitede eğitim almışlardır. Lisans eğitimi sürecinde %10.1’i farabi, %1.2’si erasmus programı ile öğrenim hareketliliğine katılmışlardır. %37’si lisans öğrenimi süresinde öğrenci kongresine, %17.6’sı bilimsel kongreye, %24.8’i sertifikalı programa katılmışlardır. %27.8’i lisansüstü eğitime devam ettiği görülmektedir. Ayrıca %28.7’si lisansüstü eğitimde gerekli olan ALES ve Yabancı Dil Sınavı’na girmişlerdir.

Katılımcıların %78.8’i kendi istekleri ile alana ilişkin eğitimlere katılım göstermişlerdir. %92.8 Milli Eğitim Bakanlığı tarafından hazırlanan zorunlu eğitimlere katılım göstermişlerdir. %63.3’ü alana ilişkin bilimsel toplantılara katılmışlardır. %76.1’i alana ilişkin yeni çıkan kitapları takip etmektedir. %44.2’si ise alana ilişkin bilimsel dergileri takip etmektedir. Katılımcıların %9.6’sı yöneticilik deneyimine sahipken, %90.4’ü daha önce yöneticilik yapmamıştır.

Tablo 11. Rehber Öğretmenlerin Kariyer Gelişimine İlişkin Bulgular

Faktör	Değişken	f	%
Lisans Eğitimi	Alan içi	306	91.3
	Alan dışı	29	8.7
Program Türü	I. Öğretim	270	80.6
	II. Öğretim	65	19.4

Tablo 11'in devamı

Faktör	Değişken	f	%
Üniversite Türü	Devlet	316	94.3
	Özel	18	5.4
	Belirtmeyen	1	.3
Öğrenim Hareketliliği	Farabi	34	10.1
	Erasmus	4	1.2
	Yapmayan	297	88.7
Öğrenci Kongresi	Katılan	124	37.0
	Katılmayan	211	63.0
Bilimsel Kongre	Katılan	59	17.6
	Katılmayan	276	82.4
Sertifikalı Program	Katılan	83	24.8
	Katılmayan	252	75.2
Lisansüstü Eğitim	Yapan	93	27.8
	Yapmayan	242	72.2
Lisansüstü Sınav	Sınava Giren	96	28.7
	Sınava Girmeyen	239	71.3
Gönüllü Eğitim	Katılan	264	78.8
	Katılmayan	71	21.2
MEB Zorunlu Eğitim	Katılan	311	92.8
	Katılmayan	24	7.2
Bilimsel Toplantı	Katılan	212	63.3
	Katılmayan	123	36.7
Alana İlişkin Kitap	Takip Eden	255	76.1
	Takip Etmeyen	79	23.6
	Belirtmeyen	1	.3
Bilimsel Dergi	Takip Eden	148	44.2
	Takip Etmeyen	186	55.5
	Belirtmeyen	1	.3
Yöneticilik Deneyimi	Var	32	9.6
	Yok	303	90.4

Lisansüstü eğitimine devam etmeyen rehber öğretmenlere engel olan durumların belirlenmesi amacı ile Tablo 12'de görülen sorular katılımcılara yöneltilmiştir. Katılımcıların %24.5'i lisansüstü eğitime devam etme isteklerinin olmadığını, %10.4'ü ALES'i aşma konusunda sorun yaşadıklarını, %34.9'ü yabancı dil sorunu olduğunu, %14.3'ü eğitime devam edeceği kurum ile farklı yerlerde bulunduğunu ve mesafe sorunu yaşadığını, %8.1'i başaramam korkusu olduğunu, %5.7'si eğitim için yaşının geçmiş olduğunu, %4.8'i lisansüstü sınavların objektifliğinden kuşku duyduklarını, %14.9'u daha önce lisansüstü eğitime ilişkin herhangi bir girişimde bulunmadıklarını, %12.2'si özel yaşamıyla ilgili engelleri olduğunu, %1.52'i aile üyelerinin kendisine engel teşkil ettiğini ve %4.5'i Milli Eğitim Müdürlükleri'nden izin alma konusunda sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Tablo 12. Lisansüstü Eğitime Devam Etmeyen Rehber Öğretmenlerin Gerekçeleri

Faktör	Değişken	f	%
Gerekçe	Eğitim isteği yok.	82	24.5
	ALES'i aşamamak.	35	10.4
	Yabancı dil sorunu	117	34.9
	Mesafe sorunu	48	14.3
	Başaramama endişesi	27	8.1
	Yaşının geçmesi	19	5.7
	Sınav objektifliği kuşkusu	16	4.8
	Hiç denememe	50	14.9
	Özel yaşam engelleri	41	12.2
	Aile üyeleri engeli	5	1.5
	MEB izin sorunu	15	4.5

5. TARTIŞMA

Bu araştırmanın amacı rehber öğretmenlerin kariyer gelişimi, kişisel sağlık davranışları ve mesleki benlik saygılarının iş doyumları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu amaç çerçevesinde elde edilen bulgular, literatür ışığında bu bölümde tartışılmıştır.

Araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre güçlü mesleki benlik saygısı, iş doyumunu düzeyini anlamlı şekilde açıklamaktadır. Literatür bulguları bu sonucu destekler mahiyettedir. Örneğin Dilmaç ve Ekşi (2012) değerleri de dikkate aldıkları bir çalışmada, mesleki benlik saygısının iş doyumunu için önemli bir kriter oluşturduğunu bulmuşlardır. Bu bulgu aynı zamanda mesleki benlik ve iş doyumunu ilişkisinde farklı değişkenlerin de hesaba katılması gerektiğini ortaya koymaktadır. Mesleki benlik saygısı, benlik saygısından bağımsız düşünülemez. Yaşamın ilk yıllarındaki etkileşimlerle şekillenmeye başlayan benlik saygısı, mesleki kimlik gelişimi ile bağlantılı şekilde mesleki benlik algısının da ortaya çıkmasına aracılık eder. Araştırmaların önemli bir kısmı bu nedenle doğrudan mesleki benlikle iş doyumunu arasındaki ilişkilere odaklanmıştır. Bu konuda farklı meslek grupları üzerinde yapılan araştırmalardan ulaşılan pek çok bulguya rastlamak mümkündür. Buna karşı mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar oldukça sınırlıdır. Bu araştırmanın inceleme konusu olan rehber öğretmenlerle ilgili bir bulguya da bu bağlamda rastlanmamıştır. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkileri farklı meslek grupları üzerinde incelemeye çalışan bazı araştırmalar mevcuttur. Bunlardan birinde Yılmaz-Tekirgöl (2011) mesleki benlik saygısı ile iş doyumunu arasındaki ilişkilerin pozitif yönde gözlemlendiğini gösterdi.

Mesleki benlik saygısı ve iş doyumunu, sadece işe yüklenen anlamla değil aynı zamanda yapılan işin niteliği ve koşulları ile de ilişkili olabilmektedir. Bunlardan biri çalışanın hizmet yılı yani kıdemi diğeri ise çalışılan kurumdan duyulan memnuniyetin seviyesidir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre rehber öğretmenlerin hizmet süreleri ve çalıştıkları kurumdan duydukları memnuniyet iş doyumlarını anlamlı düzeyde açıklamaktadır. Hizmet yılı sürekli bir değişken olarak regresyon modeline sokulmuş ancak kurumla ilgili memnuniyet seviyesi kategorili bir değişken niteliğine dönüştürülerek modele katılmıştır. Kategorik değişkenlerle ilgili sonuçların bu sınırlılık dikkate alınarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu sonuçlar literatür bulguları ile önemli ölçüde örtüşmektedir. Özellikle kıdeme bağlı olarak ortaya çıkan deneyimler iş doyumunu ile pozitif yönlü doğrusal bir ilişki sergilemektedir. Balaban (2010) tarafında yapılan araştırma ile mesleğinde tecrübe kazanmış çalışanların daha gerçekçi beklentilere sahip oldukları

tespit edilmiş ve bunun da iş doyumunu anlamlı yönde açıkladığı saptanmıştır. Mottaz (1987) kıdemle ilgili beklentilerin karşılanması açısından önem taşıdığını ve bu açıdan iş doyumuna ile anlamlı bir ilişki içinde gözlemlendiğini ortaya koymuştur. Kıdemli çalışanlar aynı yerde görev yapmanın doğurduğu olumlu sonuçlardan biri olan kurumun özelliklerini benimseme konusunda daha duyarlı oldukları için anı zamanda daha yüksek bir iş doyumuna da sahip olabilmektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Bu bulgular farklı meslek gruplarındaki bireyler üzerinde yapılan incelemelerden elde edilmiştir. Bu araştırmanın örneklemini teşkil eden rehber öğretmenler üzerinde yapılan bir çalışmada da kıdemle iş doyumunu anlamlı düzeyde yordadığı gözlenmektedir.

Meslek mensupları farklı gerekçelere bağlı olarak zaman zaman farklı bir kurumda veya birimde çalışma isteğinde ya da talebinde bulunabilmektedir. İş doyumunu konusunda yaşanan bazı sorunlar ya da tatminsizlikler bu durumun temel gerekçeleri arasındadır. Kurum değişikliği aynı türde başka bir kuruma veya farklı bir işin sürdürüldüğü bir kuruma geçiş şeklinde gerçekleşebilmektedir. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar başka bir kuruma geçme talebi ile iş doyumunu arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Buna göre iş doyumunu yüksek olan rehber öğretmenlerin kurum değiştirme konusunda isteksiz oldukları buna karşı düşük iş doyumuna sahip olanların böyle bir tercihi daha sık dile getirdikleri ya da denedikleri anlaşılmaktadır. Kurum değişikliği düşüncesi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık eden pek çok değişken bulunmaktadır. İşe yüklenen anlam çalışma arkadaşlıkları, işten alınan ücret, kurumdaki yöneticilerin tutumları, işteki yükselme imkânı ve işin kendi özellikleri bu değişkenler arasında gösterilebilir. Rehber öğretmenlik doğrudan insanlarla ilgili bir meslektir ve bu yüzden de işe yüklenen anlam önemli bir stres ya da haz kaynağıdır. Eronat (2004) bireyin yaptığı işten gurur duymasının önemli bir iş doyumunu kaynağı olduğunu tespit etmiştir. Şüphesiz ki aldığı ücreti hak ediyor olmasıyla ilgili düşünceler ve aldığı ücretin devamlılığı (Özkalp ve Kirel, 2010) da iş tatmini üzerinde etkili olan unsurlardır. Bir yardım mesleği olan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetini sürdüren rehber öğretmenlerin başta öğrenciler olmak üzere işteki diğer insanlardan geri bildirimler alması da son derece önemlidir. İnce (2013) çalıştığı kurumda performansına yönelik geribildirim alan ve yükselme imkânı bulanların iş doyumlarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bunların yanında kurum yöneticisinin kurum hedefleri ile beraber personelinin bireysel hedeflerini de gözetmesi (ör., Ferik, 1997) ve çalışma arkadaşları ile işbirliği içerisinde olunması (ör., Menteşe, 2007) iş doyumunu üzerinde anlamlı yordayıcılar olarak görülmüştür. Tüm bu etmenler ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki vardır. Bu uyumu yakalayan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumdaki memnun oldukları ve bu nedenle iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu değerlendirilmektedir.

Meslek seçimi, mesleğe geçiş süreci ve bunlarla bağlantılı olarak iş doyumu yaşantıları başta akademik performans olmak üzere pek çok değişkenle ilişkilidir. Bu çalışmada rehber öğretmenlerin mezuniyet başarı puanı, lisans eğitimi alanı (PDR mezunu olanlar ve olmayanlar), öğrenim seviyeleri (lisans/lisansüstü), bilimsel aktivitelere katılma sıklıkları, mesleki gelişimleri ile ilgili hizmet içi programlarda yer alma oranları, formatörlük ve yöneticilik pozisyonları, bilimsel yayınları takip etme düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiş ancak anlamlı sonuçlara ulaşılmamıştır. Bu çalışmaya katılan değişkenlerin bir kısmı ile iş doyumu arasındaki ilişkileri inceleyen benzer araştırmalara vardır. Bunlardan biri Altınkurt ve Yılmaz (2014) tarafından yapılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin mesleki gelişimleri kapsamında dikkate alınan bilimsel etkinliklere katılma ve alanıyla ilgili bilimsel eserleri takip etme ile iş doyumu yaşantıları arasında düşük düzeyde de olsa anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Rehber öğretmenlerin iş doyumu kaynaklarını incelemek amacıyla yapılan bir çalışmada bu mesleğin mensuplarının daha çok kolay ve pratik yolları seçtikleri belirlenmiştir. En çok başvurulan yolun alanda uzman bireylere ve kendi meslektaşlarına danışmak olduğu gözlenmiştir. Ancak alana ilişkin yeni çıkan kaynakları takip etme, bilimsel toplantılara, kongrelere ve seminerlere katılma gibi etkinliklerin rehber öğretmenler tarafından daha az tercih edildiği tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada ele alınan değişkenlerin rehber öğretmenlerin iş doyumunu belli bir düzeyde açıkladığı ortaya çıkarılmıştır. (Hamamcı, Oskargil-Göktepete ve İnanç, 2005).

Yukarıda belirtildiği gibi rehber öğretmenlik mesleğini sürdürenlerin iş doyumları mezun oldukları lisans programının türüne bağlı olarak farklılık göstermemektedir. Bu bulgu son derece ilginçtir. Çünkü PDR gibi teorik ve pratik içeriği açısından özgün bir alandan mezun olanlar ile PDR dışında farklı bir programdan mezun olarak hizmet içi etkinlikler aracılığıyla rehber öğretmen olma hakkı kazanan bireylerin iş doyumları arasında bir farkı olması beklenen sonuçlardan biri idi. Böyle bir beklentinin ortaya çıkmasında önceki çalışmalardan elde edilen bazı araştırma bulgularının da etkisi vardır. Örneğin Özen (2011) PDR mezunlarının iş doyumu düzeylerinin bu alandan mezun olmayanlarınkinden anlamlı düzeyde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Ancak bu konuyla ilgili yapılan araştırmaların sonuçları dikkate alındığında belirgin birtakım farklılıkların bulunduğu da açıkça gözlenmektedir. Örneğin Koç (2001) tarafından yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar bu çalışmaya benzer niteliktedir ve buna göre mezuniyet alanı iş doyumunu anlamlı düzeyde yordamamaktadır. Buna karşı Güçlü ve Zaman (2011) tarafından yapılan araştırmada PDR'den mezun olmayan meslek mensuplarının iş doyum düzeylerinin anlamlı düzeyde daha yüksek çıktığı saptanmıştır. Sonuçların farklı şekillerde gözlenmesinde zamansal ve yöntemsel bazı değişkenleri rol

oynaması söz konusu olabilir. İki binli yıllardaki alan eğitiminin içeriği ve mezunların yeterlikleri konusundaki ölçütler, bunun nedenlerinden biri olabilir. PDR alanı ikibinli yıllardan sonra ciddi bir gelişme ivmesi kazanmış ve pek çok PDR programı yeterlik ve kazanım ölçütleri belirlemişlerdir. Örnekleme gruplarından toplanan verilerin kişisel ifadelerle dayandırılması da yöntemsel bir sorun olarak ortaya çıkabilir. Çünkü açıkça bilinmektedir ki PDR alan mezunları alan dışı atamaları karşı bir tutum içinde olmaktadır ve bu şekilde atanmaların mesleki yeterliklerini uygun görmemektedirler. Buna karşı alan dışı atamalar yoluyla mesleğe başlayanlar da mesleki yeterliklerini ortaya koymak amacıyla yüksek iş doyumunu vurgulamaya dönük bildirimlerde bulunabilirler. Ya da alan dışı atamalar yoluyla göreve başlayıp zaman içinde mesleki gelişimini hızla artırma çabası içine girme ve bu yolla iş doyumunu elde etme gibi bir süreçten de söz edilebilir. Şüphesiz ki bu konuda daha bilimsel açıklamalar yapmak ve genel yargılara ulaşabilmek ancak kapsamlı çalışmalardan elde edilecek bilgilerle mümkün olabilir.

Bu çalışmanın amaçlarından biri eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemek idi. Eğitim seviyesi lisans ve lisansüstü eğitim yaşantılarını kapsamaktadır. Analizler sonucunda eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Diğer bir ifadeyle lisans ve lisansüstü eğitim alanlarının iş doyumunu yaşantıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Bu sonuç daha önceki bazı çalışmaların bulguları ile tutarlılık içindeyken bazıları ile farklılaşmaktadır. Örneğin Özen (2011) tarafından yapılan araştırmada da eğitim düzeyinin iş doyumunu ile ilişkili olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın Kağan (2010) tarafından yapılan araştırmada eğitim düzeyinin artışına bağlı olarak iş doyumunu seviyesinde de anlamlı bir artış olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın sonuçları rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitime katılma durumları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Bu değişkenlerle ilgili literatür incelendiğinde araştırma bulgularında tutarlılık olmadığı gözlenmiştir. Karabulut (2015) okul personelinin hizmet içi eğitime bakış açısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada iki değişken arasında pozitif bir ilişki bulmuştur. Sezer (2006) rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitimlere bakış açısını incelediği çalışmasında lisansüstü eğitimini tamamlayan rehber öğretmenlerin lisans eğitimini tamamlayanlara oranla daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları sonucuna ulaşmıştır. Eğitimlerin içeriği ve süresi ile ilgili uygun düzenlemelerin yapılmaması olumsuz durumlar olarak gösterilmiştir.

Yukarda tartışılan değişkenlerin dışında regresyon analizine; rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun türü, kurumda beraber çalıştıkları rehber öğretmenlerin sayısı ve kurumdaki öğrenci sayısı değişkenleri katılmıştır. Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Literatür taramasında rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum ile iş doyumunu ilişkisini inceleyen çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan incelemelerde daha çok özel ve devlet okulları kıyaslaması yapıldığı gözlenmiştir. Özen (2011) çalıştıkları kurumlar açısından rehber öğretmenlerin iş doyumunu incelemiş ve koşullarından dolayı özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin devlet okullarında çalışanlarınkine oranla daha yüksek çıktığını belirtmiştir. Brown (2004) rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumlar açısından farklı rol ve sorumlulukları olduğunu ifade etmiştir. İlkokul ve ortaokul düzeyinde rehber öğretmenlerin daha çok grup rehberliği çalışmalarını yürüttüğünü, liselerde ise rehberlik faaliyetlerinin yerini bireysel danışmaya bıraktığını belirtmiştir. Bu rol farklılıklarının da iş doyumuna etkisi olabileceği literatürde belirtilmiştir.

Regresyon analizine dâhil edilen birlikte çalışılan rehber öğretmen sayısı ve kurumdaki öğrenci sayısı değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Bu bulgu daha önce yapılan bazı çalışmaların sonuçlarıyla örtüşmektedir. Ekşi ve diğerleri (2015) okuldaki öğrenci sayısının rehber öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı düzeyde açıkladığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar öğrenci sayısının artışına bağlı olarak iş doyumunda düşmeye işaret etmektedir. Bir okul rehber öğretmenin yaklaşık olarak kaç öğrenciye hizmet verebileceği belli standartlarla tespit edilmiştir. Okullardaki rehber öğretmen sayıları buna göre belirlenmeye çalışılmaktadır. Ancak yine de belirlenen sayıya uygun bir yapının oluşmadığı aşikârdır ve rehber öğretmenler genelde çok sayıda öğrenciye hizmet götürme gayreti içinde olmaktadır. Bu durum iş verimliliğini ve dolayısıyla doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Ceyhan (2016) rehber öğretmenlerin mesleki sorunlarını sosyal uyumları ile ilişkilendirilmiştir. Araştırmasında okulda çalışılan rehber öğretmen sayısının ve öğrenci sayısının sosyal uyuma etkisini ele almış, özellikle rehber öğretmen başına düşen öğrenci sayısında meydana gelen yükselmenin uyumu olumsuz etkilediğini belirtmiştir.

Bu çalışmada rehber öğretmenlerin iş doyumunu ile ilişkilendirilen kişisel sağlık davranışları da incelenmiştir. Kişisel sağlık davranışları içerisinde sigara ve alkol kullanımı, düzenli kahvaltı yapma, sağlıklı uyku düzeni, uygun çalışma performansı, düzenli egzersiz yapma, stresle başa çıkma, emniyet kemeri kullanımı, sağlıklı beslenme, güneş kremi kullanımı, internet ve cep telefonu kullanımı maddeleri yer almaktadır. Analiz sonucunda kişisel sağlık davranışları ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatüre bakıldığında kişisel sağlık davranışlarının daha çok bireyin yaşam kalitesi ile alakalı olarak ele alındığı ve bu konuda rehber öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaların kısıtlı olduğu gözlenmiştir. Bulut (2006) rehber öğretmenlerin stres kaynaklarını incelediği çalışmasında iş stresinin kişide uyku bozukluğu, kaygı, alkol ve

madde kullanımı gibi sonuçlara yol açtığını ortaya koymuştur. Esin ve Aktaş (2012) da çalışma koşullarından kaynaklanana bazı olumsuzlukların iş doyumunu olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. İl yaşamındaki stres kaynakları kişisel sağlık davranışlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Diğer bir ifadeye iş doyumunun yeterince elde edilemediği ortamlarda ortaya çıkan mesleki tükenmişlik zararlı sağlık sonuçlarının ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Tümkiye (2016) mesleki tükenmişliğin sonucu olarak iş doyumsuzluğunun ortaya çıktığını ve bu durumun sigara, madde, alkol kullanımı gibi sorunlara yol açabileceğini belirtmiştir. Ayrıca tüm bu davranışların mesleki tükenmişlik ve iş doyumsuzluğu ile başa çıkma yöntemleri olarak tercih edildiğini ifade etmiştir. Stres yaşantısı ve başa çıkma kişisel sağlık davranışları içinde ele alınan ve iş doyumunu ile ilişkilendirilen bir durumdur. Strese yatkın bireylerin iş doyumları düşük olabilmektedir (ör., Batıgün ve Şahin, 2006).

Bu çalışmada rehber öğretmenlerin bazı demografik özellikleri ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiler de incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmamızda iş doyumunda cinsiyete dayalı bir farklılığa rastlanmamıştır. Avşaroğlu ve diğerleri (2005) tarafından öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada da benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Akşit-Aşık da (2010) eşit çalışma koşulları içerisinde kadınlar ile erkeklerin iş doyumunu düzeyleri arasında farklılaşma olmadığını tespit etmişlerdir. Ancak bazı araştırmaların bulguları bizim çalışmamızinkinden farklılaşmaktadır. Bu bağlamda cinsiyetin iş doyumunu üzerinde güçlü bir yordayıcı olduğunu belirten çalışmalar da literatürde mevcuttur (ör., Çarıkçı, 2004). Kınalı (2000) özel ve devlet okullarında görev yapan rehber öğretmenler üzerinde yaptığı bir çalışmada kadın rehber öğretmenlerin erkeklere oranla daha yüksek düzeyde iş doyumuna sahip olduklarını belirtmiştir.

Araştırma sonucunda medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelemesinde ise medeni durum ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların sonuçlarında tutarlılık olmadığı gözlenmiştir. Araştırmaların bir kısmında medeni durum, iş doyumundan ziyade yaşam doyumunu ile ilişkilendirilmiş olup dolaylı olarak iş doyumunu üzerinde etkili bulunmuştur (ör., Telman ve Ünsal, 2004). Buna karşı medeni durumun iş doyumunu üzerinde etkili olmadığını ortaya koyan araştırma bulguları da mevcuttur (Soylu, 2014). Clark (1997) iş doyumunu cinsiyet ilişkisini incelerken evli olup olmama durumunu da dikkate almış ve evli kadınların iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu ancak aynı durumun erkekler için söz konusu olmadığını ortaya koymuştur.

Regresyon analizi sonucunda çocuk sahibi olma durumu ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatürde bu bulguyu tartışmamıza olanak sağlayacak araştırma bulgularına rastlanmamıştır. Ancak farklı branşlara sahip olan

öğretmenler üzerinde bazı incelemeler dikkate alınmıştır. Beden Eğitimi öğretmenleri üzerinde yapılan bir çalışmada çocuk sahibi olmanın iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı görülmüştür (Soyer, Can ve Kale, 2009). Adıgüzel, Karadağ ve Ünsal (2014) tarafından yapılan araştırmada da çocuk sahibi olmanın Fen ve Teknoloji öğretmenlerinin iş doyumunu üzerine anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gözlenmiştir.



6. SONUÇ VE ÖNERİLER

6. 1. Sonuçlar

1. Rehber öğretmenlerin mesleki benlik saygıları ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Rehber öğretmenlerin hizmet yılı ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
3. Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumdan duydukları memnuniyet iş doyumları üzerinde etkilidir.
4. Rehber öğretmenlerin lisansüstü eğitim çabaları, hizmet içi eğitim etkinliklerine katılım düzeyleri ve bilimsel aktiviteleri takip etme sıklıkları ile iş doyumları arasında anlamlı ilişkiler bulunmamaktadır.
5. Kişisel sağlık davranışları rehber öğretmenlerin iş doyumunu ile anlamlı bir ilişki göstermemektedir.
6. Rehber öğretmenlerin cinsiyetleri ve çalıştıkları kurum iş doyumları ile ilişkili bulunmamıştır.

6. 2. Öneriler

6. 2. 1. Araştırma Sonuçlarına Dayalı Öneriler

1. İş doyumunu mesleki benlik saygısından etkilenmektedir. Mesleki benlik saygısı lisans eğitimi ve çalışma süreci içinde gelişen bir beceridir. Öğretim programlarının ve hizmet içi eğitim etkinliklerinin düzenlenmesinde bu durumun dikkate alınması önerilmektedir.
2. Kurumun havası iş doyumunu etkilemektedir. Bu bakımdan okul yönetim sistemlerinin çalışanların iş doyumlarını arttırıcı etkinliklere yere vermeleri önerilmektedir.
3. Hizmet yılına bağlı olarak ortaya çıkan doyum sorunları tespit edilerek ve buna uygun hizmet içi etkinliklerin düzenlenmesinin uygun olacağı değerlendirilmektedir.

6. 2. 2. İleride Yapılabilecek Çalışmalara Yönelik Öneriler

1. Bu çalışmanın örnekleme belli bir ilden seçildiği için sonuçların tüm rehber öğretmenlere genellenmesi önemli bir sınırlılık arz etmektedir. Bu yönetsel

sınırlılığın ortadan kaldırılması için araştırmacılara daha geniş gruplar üzerinde ve temsil edicilik düzeyi yüksek örnekleme tekniklerine dayalı çalışmalar yapmaları önerilmektedir.

2. Karşılaştırmaya dayalı çalışmaların ortaya çıkardığı sınırlılıkların giderilmesi için boylamsal araştırmaların yapılması önerilmektedir.
3. Kişisel ifadelere dayalı bulgular ciddi bir sınırlılık teşkil etmektedir. Bu nedenle karmaşık araştırma desenlerine bağlı çalışmalara daha fazla yer verilmesi gerektiği düşünölmektedir.



7. KAYNAKLAR

- Adıgüzel, Z., Karadağ, M. ve Ünsal, Y. (2014). Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4), 49-74.
- Akbayır, K. (2002). Öğretmenlik mesleğine yönelmede ailenin ve branş seçiminde cinsiyetin rolü. *V. Ulusal Fen Bilimleri ve Matematik Eğitimi Kongresi Dergisi*, 2, 1183-1188.
- Akşit-Aşık, D. (2010). Çalışanların iş doyumunu etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile sonuçlarına ilişkin kavramsal bir değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2014). Öğretmenlerin mesleki profesyonelliği ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 57-71.
- Altunel, M. C. ve Akova, O. (2017). Yaşam memnuniyetini etkileyen faktörler üzerine kapsamlı bir model önerisi. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 27, 217-235.
- American Psychiatric Association [APA]. (2013). *DSM-5 tanı ölçütleri başvuru el kitabı* (E. Köroğlu, Çev.). Ankara: Hekimler Yayın Birliği.
- Amil, O. (2015). Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 5(9), 7-26.
- Aral, N., Gürsoy, F., Ceylan, R. and Bıçakçı, M. Y. (2009). Examination of the professional self-esteem of teacher candidates studying at a faculty of education. *Policy Futures in Education*, 7(4), 423-429.
- Arıcak, T. (1999a). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik saygısının geliştirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcak, T. (1999b). Öğretmen adaylarının benlik saygısı ve mesleki benlik saygılarının geliştirilmesine yönelik bir grupla psikolojik danışma uygulaması. *Atatürk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 11, 11-22.
- Arıcak, T. ve Dilmaç, B. (2003). Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin bir takım değişkenler açısından benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Arısoy, Ö. (2009). İnternet bağımlılığı ve tedavisi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 1, 55-67.
- Arslan, K. (2002). Üniversiteli gençlerde mesleki tercihler ve girişimcilik eğilimleri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 2, 1-11.

- Aslan, D. ve Akyol, A. (2006). Okul öncesi öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ve mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(2), 51-60.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydın, D. (2006). Toplum ve birey için sağlıklı yaşlanma: yaşam biçiminin rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 13(4), 48-55.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer; yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları* (2. baskı). Bursa: Ezgi.
- Baggerly, J. and Osborn, D. (2006). School counselors' career satisfaction and commitment: Correlates and predictors. *Professional School Counseling*, 9(3), 197-205.
- Bakırcıoğlu, R. (2000). *İlköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretimde rehberlik ve psikolojik danışma* (7. baskı). Ankara: Anı.
- Bakırcıoğlu, R. (2014). *Ansiklopedik eğitim ve psikoloji sözlüğü* (2. baskı). Ankara: Nostalji.
- Bakıoğlu, A. (1996, Eylül). *Öğretmenlerin kariyer evreleri Türkiye'de resmi lise öğretmenleri üzerinde yapılan bir araştırma*. Atatürk Eğitim Fakültesi 2. Ulusal Eğitim Sempozyumu'nda sunulan bildiri, Marmara Üniversitesi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bölümü, İstanbul.
- Bakıoğlu, A. ve Gayık Aksalı, S. (2005). Rehber öğretmenlerin buldukları kariyer evrelerine göre okul yönetimini algılayışlarının niteliksel olarak incelenmesi. *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21, 89-110.
- Balaban, Ş. (2010). *İş doyumu ve performans (verimlilik) ilişkisi*. <http://birikmis yazilar.wordpress.com/2012/02/19/24/> adresinden 10 Kasım 2016 tarihinde edinilmiştir.
- Baltacı, D. ve Özer, G. (2008). *İş yerinde fiziksel aktivite*. Ankara: Klas Matbaacılık.
- Barker, C., Pistrang, N. and Elliot, R. (2002). *Research methods in clinical psychology* (2nd ed.). Chichester: John Wiley and Sons.
- Batıgün, A. D. ve Kılıç, N. (2011). İnternet bağımlılığı ile kişilik özellikleri, sosyal destek, psikolojik belirtiler ve bazı sosyo-demografik değişkenler arasındaki ilişkiler. *Türk Psikoloji Dergisi*, 26(67), 1-10.
- Batıgün, A. D. ve Şahin, N. H. (2006). İş stresi ve sağlık psikolojisi araştırmaları için iki ölçek: A-tipi kişilik ve iş doyumu. *Türk Psikiyatri Dergisi*, 17(1), 32-45.
- Bek, N. (2008). *Fiziksel aktivite ve sağlığımız* (1. baskı). Ankara: Klasmat.

- Betz, N. E. and Klein, K. L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4(3), 285-298
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Boztaş, G. ve Özcebe, H. (2005). Trafik kazası yaralanmalarında ikincil koruma: Emniyet kemeri. *Sürekli Tıp Eğitim Dergisi*, 14(5), 1-9.
- Brown, N. (2004). *A study of the job satisfaction of beginning school counselors and their transition into the field* (Unpublished master's thesis). University of Wisconsin-Stout, USA.
- Bryant, R. and Constantine, M. (2006). Multiple role balance, job satisfaction, and life satisfaction in women school counselors. *Professional School Counseling*, 9(4), 265-271.
- Bulut, M. A. (2006). *Rehber öğretmenlerde stres kaynaklarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yakın Doğu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kıbrıs.
- Butler, S. K. and Constantine, M. G. (2005). Collective self-esteem and burnout in professional school counselors. *Professional School Counseling*, 9(1), 55-62.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N. ve Korkmaz, T. (2006). İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7(2), 345-358.
- Canel, A., N. ve Tari-Cömert, I. (2015). Sigara vücudun düşmanı. H. I. Durmuş (Ed.), *Türkiye bağımlılıkla mücadele eğitim programı* içinde (s. 3-15). İstanbul: Kültür Sanat Basımevi.
- Ceyhan, E. (2016). Mesleki sorun düzeyleri farklı okul rehber öğretmenlerinin kişisel ve sosyal uyum düzeylerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(13), 1-11.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work? *Labour economics*, 4(4), 341-372.
- Corey, G. (2015). *Theory and practice of counseling and psychotherapy*. Canada: Nelson Education.
- Çalık, T. ve Ereş, F. (2006). *Kariyer yönetimi tanımlar kavramlar ilkeler*. Ankara: Gazi.
- Çanakçı, E. (2014). Okul psikolojik danışmanlarının iş doyumları düzeyleri. *Okul Psikolojik Danışmanlığı e-Bülteni*, 2, 13-15.

- Çarıkçı, İ. H. (2004). Hizmet işletmelerinde çalışan kamu ve özel sektör personelinin iş tatmininin karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), 83-95.
- Çetin, M. ve Canel, A., N. (2015). Sağlık her işin başı. H. I. Durmuş (Ed.), *Türkiye bağımlılıkla mücadele eğitim programı* içinde (s. 4-10). İstanbul: Kültür Sanat Basımevi.
- Çoban, S. A. ve Sungur, G. (2013). Öğretmenlerin sigara kullanım konusundaki davranışları ve görüşleri. *Türk Toraks Dergisi*, 14(2), 98-102.
- Çukurca, E. (2010). *Emniyet kemeri kullanımı konusunda yapılan istatistiklerin karşılaştırılması: Ankara örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Journal of Kirsehir Education Faculty*, 16(2), 83-100.
- DeMato, D. and Curcio, C. (2004). Job satisfaction of elementary school counselors: A new look. *Professional School Counseling*, 7(4), 236-245.
- Deniz, B. (2009). *Kariyer basamakları uygulamasının öğretmen motivasyonuna etkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dılmaç, B. ve Ekşi, H. (2012). Öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin ve özgeci davranışlarının mesleki benlik saygısı açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 10(23), 65-82.
- Dinç, M. ve İşmen-Gazioğlu, E. (2015). Teknoloji yerinde yeterince. H. I. Durmuş (Ed.), *Türkiye bağımlılıkla mücadele eğitim programı* içinde (s. 2-17). İstanbul: Kültür Sanat Basımevi.
- Doğan, S. (1996). Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberlik alanında meslek kimliğinin gelişimi ve bazı sorunlar, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(7), 32-44.
- Doğan, S. (2000). Türkiye'de psikolojik danışma ve rehberliğin durumu ve geleceğe ilişkin yönelimler. *Eğitim ve Bilim*, 25(118), 1-6.
- Doğan, S. (2016). Psikolojik danışman eğitiminde akreditasyonun gereği ve bir model önerisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(14), 1-8.
- Efiliti, E. ve Çıkılı, Y. (2017). Özel eğitim bölümü öğrencilerinin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısının incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 17(1), 99-114.
- Egan, G. (2011). *Psikolojik danışma becerileri* (Ö. Yüksel, Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Ekşi, H., Ismuk, E. ve Parlak, S. (2015). Okul psikolojik danışmanlarında iş doyumunun yordayıcısı olarak psikolojik danışma özyeterliği ve dinlenme becerileri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 84-103.

- Er, A. C. (2017). *Rehber öğretmenlerde mesleki benlik saygısı, duygusal zekâ ve yaşam doyumlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erdem, A. R. (1997). İçerik kuramları ve eğitim yönetimine katkıları. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 3, 1-10.
- Eren, E. (2017). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi* (16. baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erigüç, G. (2000). Sağlık personelinin kişisel özelliklerine göre iş doyumu üzerine bir inceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 5(3), 15-26.
- Erkanlı, H. (2002). *Kadın ve kariyer: Bolu'da üst düzey kadın çalışanlar* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim; kobi'lerde ampirik bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Esin, M. N. ve Aktaş, E. (2012). Çalışanların sağlık davranışları ve etkileyen faktörler: sistematik inceleme. *Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi*, 20(2), 166-176.
- Eşkinat, R. ve Tepecik, F. (2011). *Aile ekonomisi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Evcin, U. ve İşmen-Gazioğlu, E. (2015). Alkol kötülüklerin kapısı. A, Durmuş ve H. I. Durmuş (Ed.), *Türkiye bağımlılıkla mücadele eğitim programı* içinde (s. 3-7). İstanbul: Kültür Sanat Basımevi.
- Ferik, I. F. (1997). *Örgüt büyüklüklerine bağlı olarak liderlik tarzları ve iş tatmini arasındaki ilişkiler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Foster, S. J. (2010). *The relationship between professional identity and collective self-esteem in school counselors* (Unpublished doctoral dissertation). University of New Orleans, New Orleans.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. and Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (Vol. 8). New York: McGraw-Hill.
- Gerçek, M., Atay, S. E. ve Dündar, G. (2015). Çalışanların iş-yaşam dengesi ile kariyer tatmininin, işten ayrılma niyetine etkisi. *Faculty of Economics and Administrative Sciences Journal*, 6(11), 67-86.
- Güçlü, N. ve Zaman, O. (2011). Alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 9(3), 541-576.
- Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyumu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Gündem, Z. F. (2009). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin motivasyon, mesleki benlik saygısı ve mesleğe yönelik yetkinlik duygusu algıları arasındaki etkileşim* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hamamcı, Z., Oskargil-Göktepete, E. ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan okul psikolojik danışmanlarının mesleki gelişim ve meslek doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.
- Hatunoğlu, A. ve Hatunoğlu, Y. (2006). Okullarda verilen rehberlik hizmetlerinin problem alanları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 14(1), 333-338.
- Hellriegel, D. and Slocum, J. W. (2010). *Organizational behavior* (13th ed.). USA: South-Western Cengage Learning.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Konya: Eğitim Kitabevi.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kabadayı, S. ve Seval, H. (2013). *Kariyer yönetiminin çalışanın kuruma bağlılığına etkisi üzerine bir inceleme* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(1), 41-44.
- Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*. Ankara: Asil.
- Karabulut, E. (2015). *Okullarda çalışanların hizmet içi eğitime yönelik algıları ve bunların iş tatminine etkilerinin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaküçük, S. (2010). Okul rehberlik servislerinin fiziksel/mekânsal koşullarının incelenmesi (rehber öğretmenlerin mekânsal algıları bağlamında). *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28(1), 421-440.
- Karaman, M. K. ve Kurtoğlu, M. (2009, Şubat). *Öğretmen adaylarının internet bağımlılığı hakkındaki görüşleri*. Akademik Bilişim Konferansı'nda sunulan bildiri, Uşak Üniversitesi Enformatik Bölümü, Uşak.
- Kavas, G. ve Kavas, N. (2010). Beslenmenin toplum üzerindeki etkileri. *Dünya Gıda Dergisi*, 10, 10-15.
- Kaya, A. ve Çivitçi, A. (2009). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programlarının geliştirilmesi. G. Can (Ed.), *Psikolojik danışma ve rehberlik içinde* (s. 261-263). Ankara: Pegem.
- Kaynak, T. (1996). *İnsan kaynakları planlaması*. İstanbul: Alfa.

- Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kırel, Ç. (1998). Kariyer gelişiminde toplumsallaşmanın önemi. *Verimlilik Dergisi*, 3, 44-50.
- Koç, Z. (2001). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 9(2), 395-410.
- Köstek, H. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kurt, İ. (2000). *Yetişkin eğitimi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kurtoğlu, E. (2010). *Kariyer yönetiminin kamu kurumlarının etkinliği üzerindeki olası sonuçlarının incelenmesi ve Çorum örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Kuyucu, M. (2017). Gençlerde akıllı telefon kullanımı ve akıllı telefon bağımlılığı sorunsalı: "Akıllı telefon (kolik)" üniversite gençliği. *Global Media Journal: Turkish Edition*, 7(14), 329-359.
- Kuzgun, Y. (2009). *Meslek rehberliği ve danışmanlığına giriş*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuzgun, Y. (1995). *Rehberlik ve psikolojik danışma*. Ankara: ÖSYM Yayınları.
- Luthans, F. (2005). *Organizational behavior* (10th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Meşeci, F., Özcan, N., ve Bozdemir, P. (2007). Öğretmen ve müdürlerin okul psikolojik danışma ve rehberlik servisine yönelik algıları. *Hasan Âli Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(1), 157-171.
- Menteşe, M. (2007). *İş doyumunu, rol çatışması ve rol belirsizliği ile çalışanlarının tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi: Banka çalışanları üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Mottaz, C. J. (1987). Age and work satisfaction. *Work and Occupations*, 14(3), 387-409.
- Mullins, L. J. (2010). *Management and organisational behaviour*. Londra: Pearson education.
- Nelson-Jones, R. (1995). *Danışma psikolojisi kuramları* (F. Akkoyun, V. Duyan, S. Doğan, B. Eylan ve F. Korkut, Çev.). Ankara: TDFO Yayıncılık.
- Nomer, B. (2002). *Öğretmenlerin kariyer gelişimini etkileyen faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaa.
- Özabacı, N., Sakarya, N. ve Doğan, M. (2008). Okul yöneticilerinin okuldaki psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(19), 8-22.
- Özaşçılar, M. (2009). *Cep telefonu kullanımının sosyolojik boyutu: Bireysel güvenlik ve günlük hayattaki yeri* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Üniversitesi, Adli Tıp Enstitüsü, İstanbul.
- Özen, Y. (2011). Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin incelenmesi. *İş Ahlakı Dergisi*, 4(7), 77-92.
- Özer, A. (2004). *Bankacılık sektöründe kişiliğin değerlendirilmesi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özgen, H. ve Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özkalp, E. ve Kirel, Ç. (2010). *Örgütsel davranış* (4. baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Paksoy, Z. (2003). *Rehber ve psikolojik danışmanlarda stres kaynaklarının incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Pişkin, M. (2006). Türkiye’de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin dünü, bugünü ve yarını. M. Hesapçioğlu ve A. Durmuş (Ed.), *Türkiye’de eğitim bilimleri: Bir bilanço denemesi* içinde (s. 33-54). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Rayle, A. (2006). Do school counselors matter? Mattering as a moderator between job stress and job satisfaction. *Professional School Counseling*, 9(3), 206-215.
- Razon, N. (1983). Meslek seçiminde aileye, okula, bireye ve topluma düşen görevler. *Eğitim ve Bilim*, 8(44), 35-44.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji* (4. baskı). Bursa: Furkan Ofset.
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite öğrencilerinin meslek seçimini etkileyen etmenlerin incelenmesi: Üniversite öğrencilerinin meslek seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Saygılı, T. (2015). *Başarılı bir iş yaşamı için uyku kalitesi*. <http://blog.avansas.com/basarili-is-yasami-icin-uyku-kalitesi> adresinden 5 Ağustos 2017 tarihinde edinilmiştir.
- Sayın, S. (2003). Farklı programlarda okuyan öğretmen adayları üniversite öğrencilerinin empatik eğilimi, öğretmenlik mesleğine karşı tutum ve mesleki benlik saygısı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(6), 74-84.
- Schank, M. J. (1999). "Self health appraisal: Learning the difficulties of life style change". *Journal of Nursing Education*, 38(1), 10-12.

- Sever, H. (2016). Trafikte risk alma davranışı: emniyet kemeri kullanımının simülasyon aracı vasıtasıyla karşılaştırılması. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 4(1), 15-23.
- Sevinç, B. (2001). *Türkiye’de lisansüstü eğitim uygulamaları, sorunlar ve öneriler* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Sezer, E. (2006). *Milli eğitim bakanlığına bağlı devlet okullarında çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitime ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi: İstanbul ili örneği* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi* (2. baskı). Ankara: Seçkin.
- Soğukpınar, E. (2015). *Rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki benlik saygısı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Soyer, F., Can, Y. ve Kale, F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmini ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin çeşitli faktörler açısından incelenmesi. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 3(3), 259-271.
- Soysal, A. (2010). Türkiye’de kadın girişimciler: Engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Soylu, S. (2004). *Telekomünikasyon sektöründe kültürün oluşmasında insan kaynakları uygulamalarının etkisi ve iş doyumu ilişkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (3rd ed.). USA: SAGE Publications.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 142-167.
- Şenormancı, Ö., Konkan, R. ve Sungur, M. Z. (2010). İnternet bağımlılığı ve bilişsel davranışçı terapisi. *Psychiatry*, 11, 261-268.
- Şimşek, L. (1995). İş tatmini. *Verimlilik Dergisi*, 12, 91-104.
- Şimşekoğlu, Ö. (2005). *Türk ön koltuk yolcuları arasında emniyet kemeri kullanımına ilişkin faktörler* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tabassum, F., Ali, M. and Bibi, F. (2011). Comparison of professional self-esteem of public and private teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(18), 301-304.
- Tabassum, F. ve Ali, M. (2012). Professional self-esteem of secondary school teacher’s. *Asian Social Science*, 8(2), 206-210.

- Talay, F., Altın, S. ve Çetinkaya, E. (2005). İstanbul Eyüp ilçesi lise öğretmenlerine uygulanan sigara anketi sonuçları. *Solunum Hastalıkları*, 16(2), 53-59.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm. Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(24), 23-45.
- Tümekaya, S. (2016). Öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve kullandıkları başa çıkma davranışları. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(11), 26-36.
- Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Derneği (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışanlar için etik kurallar* (8. baskı). Ankara: Türk PDR Derneği Yayınları.
- Tüzen, E. (2002). *Çalışan kadınlarda kariyer planlama süreçlerini etkileyen kişisel faktörlerin incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- URL-1, <https://kisiselbasari.com/motivasyon-kavrami-ve-motivasyon-teorileri.html> Motivasyon Kuramları. 15 Mayıs 2017.
- URL-2, <http://www.aktuelpdr.net/psikolojik-danismanin-calisma-alanlari-ve-pdr-ogrencilerine-yol-haritasi.html> Psikolojik Danışmanların Çalışma Alanları. 27 Ağustos 2017.
- URL-3, <http://www.hurriyet.com.tr/yok-baskani-sarac-acikladi-iste-yeni-universiteye-giris-sisteminin-detaylari-40607859> Yenilenen Üniversiteye Giriş Sistemi. 20 Ağustos 2017.
- URL-4, <http://www.ktu.edu.tr/egitimbilimleri-lisansogretimprogramlari> KTÜ PDR Bölüm Tanıtımı 04 Temmuz 2017.
- URL-5, <http://pdrGUNlugu.net/psikolojik-danismanlik-ve-rehberlik-meslegi-tanitimi/> Rehber Öğretmenlerin Meslek Tanıtımı. 03 Ağustos 2017.
- URL-6, <http://www.memurlar.net/haber/579217/lisansustu-egitim-ve-ogretim-yonetmeli-gestisi.html> Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği. 05 Ağustos 2017.
- URL-7, <http://www.memurlar.net/haber/330358/meb-yuksekk-lisans-izninde-neyi-gestirdi.html> Lisansüstü İzin Yönetmeliği. 05 Ağustos 2017.
- URL-8, <http://www.yesilay.org.tr/tr/bagimlilik/sigara-ve-tutun-bagimliliği> Sigara ve Tütün Bağımlılığı. 5 Kasım 2016.
- URL-9, <http://www.trafik.gov.tr/Sayfalar/EmniyetKemerKullanımı> Türkiye'de Emniyet Kemer Kullanımı. 3 Kasım 2016.
- Uslu, M. ve Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509-519.

- Ünal, E. ve Şimşek, S. (2008). İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören öğretmen adaylarının mesleki benlik saygılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *İlköğretim Online*, 7(1), 41-52.
- Ünal, A. ve Ünal, E. (2010). Öğretmen ve öğrencilerin rehber öğretmeni algılamalarına ilişkin bir durum çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 7(2), 919-945.
- Ünüvar, P. ve Tagay, Ö. (2015). Çalışan evli kadınların toplumsal cinsiyet rolleri, yaşam, iş doyumu ve evlilik uyumlarının incelenmesi. *Kadın/Woman*, 16(2), 21-44.
- Yakut, S. (2015). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık ve meslek liselerinde bir uygulama* (Yayınlanmamış doktora tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yaşar, M., Öztürk, N. ve Demirbaş, E. (2012). İlköğretim okul müdürlerinin yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 123-134.
- Yavuzer, H. ve Göver, İ. H. (2012). Akademik personelin yabancı dil durumu ve yabancı dil sınavlarına bakışı: Nevşehir örneği. *Nevşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1, 136-158.
- Yazıcı, H. (2009a). Öğretmenlik mesleği, motivasyon kaynakları ve temel tutumlar: kuramsal bir bakış. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 17(1), 33-46.
- Yazıcı, H. (2009b). Eğitsel ve mesleki rehberlik. G. Can (Ed.), *Psikolojik danışma ve rehberlik* içinde (s. 90-99). Ankara: Pegem.
- Yazgan-İnanç, B. ve Yerlikaya, E. E. (2012). *Kişilik kuramları* (6. baskı). Ankara: PegemA.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel demografik değişkenlerin iş doyumu ile ilişkisinin finans sektöründe incelenmesi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Yeşildal, N. ve Aslan, D. (2003). Kardiyovasküler hastalıkların önlenmesinde beslenme, *Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, 12(7), 248-249.
- Yeşilyaprak, B. (2016). *Eğitimde rehberlik hizmetleri: Okulöncesi eğitim-ilköğretim-ortaöğretim* (24. baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yılmaz, O. (2011). *Mesleki ilgi envanteri'nin geliştirilmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz-Tekirgöl, D. (2011). *Çalışanlarda mesleki benlik saygısının iş tatmini ve yaşam mutluluğu ile ilişkisi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yumuşak, S. (2007). İşgörende iş stresini etkileyen faktörlerin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 101-111.

- Yu, K., Lee, S. H. and Lee, S. M. (2007). Counselors' collective self-esteem mediates job dissatisfaction and client relationships. *Journal Of Employment Counseling*, 44, 163-172.
- Yüksel, İ. (2003). İş stresi, işe bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin analizi (teknisyenlere yönelik bir uygulama). *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17(1-2), 213-225.





8. EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Değerli Rehber Öğretmenler, aşağıdaki sorular bir bilimsel çalışma adına düzenlenmiştir. Lütfen soruları dikkatle okuyunuz. Sorulara doğru ve içten cevaplar vermeniz çalışmamızın amacı için oldukça önemlidir. Araştırmaya katkılarınız için teşekkür ederiz.

Prof. Dr. Hikmet YAZICI – Rehber Öğretmen Eda BULUT YAZICI

Karadeniz Teknik Üniversitesi

CİNSİYETİNİZ	KADIN (1)		ERKEK (2)	
YAŞINIZ			
MEDENİ DURUMUNUZ	EVLİ (1)		BEKAR (2)	
İKAMET ETTİĞİNİZ YER:	BÜYÜK ŞEHİR (1)		İLÇE (2)	KÖY (3)
HİZMET YILINIZ			
LİSANS MEZUNİYETİNİZ	ALAN İÇİ (1)		ALAN DIŞI (2)	
ALAN DIŞI İŞE MEZUN OLDUĞUNUZ LİSANS PROGRAMI				
LİSANS EĞİTİMİNİZ:	PDR (1)	ÇİFT ANADAL(2)	YANDAL (3)	DİĞER (4)
MEZUNİYET	I.ÖĞRETİM (1)		II. ÖĞRETİM (2)	
MEZUN OLDUĞUNUZ ÜNİVERSİTE	DEVLET (1)		ÖZEL (2)	
ÖĞRENİM HAREKETLİLİĞİ	FARABİ (1)		ERASMUS (2)	
LİSANS MEZUNİYET ORTALAMANIZ: (DÖRT YA DA 100 ÜZERİNDEN)			
Mezun olduğunuz üniversitenin diploma eki var mı?			EVET (1)	HAYIR (2)
Lisans öğrenimi sırasında öğrenci kongrelerine bildiri ile ya da dinleyici olarak katıldınız mı?			EVET(1)	HAYIR (2)
Evet ise belirtiniz				
Lisans öğrenimi sırasında öğrenci kongresi dışında bildiri ile ya da dinleyici olarak herhangi bir bilimsel kongreye katıldınız mı?			EVET (1)	HAYIR (2)
Evet ise belirtiniz				
Öğrenciliğiniz sırasında sertifikalı bir programa katıldınız mı?			EVET(1)	HAYIR (2)
Evet ise belirtiniz				

Ek 1'in devamı

LİSANSÜSTÜ EĞİTİMİ

TAMAMLAMIŞ OLANLAR	Tezli PDR (1)	Tezsiz PDR (2)	Tezli Diğer Alan (3)	Tezsiz Diğer Alan (4)
	Diğer Alanı Belirtiniz:			
SÜRENLER	Tezli PDR (1)	Tezsiz PDR (2)	Tezli Diğer Alan (3)	Tezsiz Diğer Alan (4)
	Diğer Alanı Belirtiniz:			
Lisansüstü Eğitiminiz	Normal Öğretim(1)	İkinci Öğretim (2)	Uzaktan (3)	
Lisansüstü eğitim sırasında bilimsel toplantılara katıldınız mı?			EVET (1)	HAYIR (2)
Lisansüstü eğitim sırasında bilimsel toplantılara katıldınız mı?			EVET (1)	HAYIR (2)
Evet ise belirtiniz				
Lisansüstü eğitim sırasında bilimsel toplantılara katılma olmuşsa kaç kez			
Lisansüstü eğitim sırasında sertifikalı eğitim programına katıldınız mı?			EVET (1)	HAYIR (2)
Evet ise belirtiniz:.....				
Lisansüstü eğitim için sınavlara girdiniz mi? (ALES, YDS.....)			EVET (1)	HAYIR (2)
Lisansüstü sınavlarda başarılı olma durumu			Başarılı (1)	Başarısız (2)

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM YAPMAYANLAR İÇİN GEREKÇELER

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uyanların yanındaki kutucuğu işaretleyiniz. (BİR DEN FAZLA İŞARETLEME YAPILABİLİR.)

Lisansüstü eğitim yapma isteğim yok.	()
İsteğim var ALES sınavını aşamıyorum.	()
İstekliyim ama yabancı dil sorunum var.	()
İstekliyim ancak uzaklık nedeniyle devam etme sorunum var.	()
İstekliyim ancak başaramama endişem var.	()
İsteğim var ama yaşımın geçtiğini düşünüyorum.	()
İsteğim var ama sınavların objektifliğinden kuşku var.	()
İstekliyim ama hiç denemedim.	()
İstekliyim ama özel hayatımla ilgili engellerim var.	()
İstekliyim ama yakınlarım (anne-baba, eş vb) engel oluyor	()
İstekliyim ama izin MEB'den izin alma konusunda sorun yaşıyorum	()

Ek 1'in devamı

MESLEK HAYATI

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun olanı işaretleyiniz.

Çalıştığınız kurum	Anaokulu (1)	İlkokul (2)	Ortaokul (3)	Lise (4)	RAM (5)
Varsa daha önce çalıştığı okulların sayısı				
Mecburi hizmeti tamamlama durumunuz	Tamamladı (1)		Tamamlamadı (2)		
Birlikte çalıştığı rehber öğretmen sayısı				
Halen çalıştığı okuldaki öğrenci sayısı				
Okulun bulunduğu yer	İl (1)	İlçe (2)	Köy (3)		
Okul projelerinde görev alıyor musunuz?				EVET (1)	HAYIR (2)
Görev alıyorsanız lütfen proje ismi belirtiniz:				
Formatörlük eğitiminiz var mı?				EVET (1)	HAYIR (2)
Yöneticilik deneyiminiz var mı?				EVET (1)	HAYIR (2)
Kendi isteğinizle sertifikalı bir eğitim programına katıldınız mı?				EVET (1)	HAYIR (2)
Okul ya da MEB'in zorunlu kılmasıyla eğitim programlarına katıldınız mı?				EVET (1)	HAYIR (2)
Alanınız ile ilgili bilimsel toplantılara katıldınız mı?				EVET (1)	HAYIR (2)
Alanınız ile ilgili yeni çıkan kitapları takip ediyor musunuz?				EVET (1)	HAYIR (2)
Alanınız ile ilgili bilimsel dergileri takip ediyor musunuz?				EVET (1)	HAYIR (2)
Aynı meslekte başka bir kuruma geçmek istiyor musunuz?				EVET (1)	HAYIR (2)

KİŞİSEL SAĞLIK DAVRANIŞLARI FORMU

Lütfen aşağıdaki ifadelerden size uygun olanı işaretleyiniz.

Sigara içer misiniz?	EVET (1)	HAYIR (2)
Alkol kullanır mısınız?	EVET (1)	HAYIR (2)
Düzenli olarak kahvaltı yapar mısınız?	EVET (1)	HAYIR (2)
Sağlıklı bir uyku düzeniniz var mı?	EVET (1)	HAYIR (2)
Uygun bir çalışma performansınız var mı?	EVET (1)	HAYIR (2)
Düzenli olarak egzersiz yapar mısınız?	EVET (1)	HAYIR (2)
Stresle etkili bir biçimde başa çıkabilir misiniz?	EVET (1)	HAYIR (2)
Emniyet kemeri kullanır mısınız?	EVET (1)	HAYIR (2)
Sağlıklı beslenir misiniz?	EVET (1)	HAYIR (2)
Güneş ışığından korunmak için güneş kremi kullanır mısınız?	EVET (1)	HAYIR (2)
Günde iki saatten fazla internet kullanır mısınız?	EVET (1)	HAYIR (2)
Günde bir saatten fazla cep telefonu ile konuşur musunuz?	EVET (1)	HAYIR (2)

Ek 2. İş Doyumu Ölçeği

İDÖ

Aşağıda, kişilerin iş yaşamlarıyla ilgili 32 konu verilmiştir. Her birinin yanında o konunun sizi ne kadar tatmin ettiğine (doyum verdiği) ilişkin %0 ile %100 arasında değişen bir ölçek vardır. Lütfen her maddeyi dikkatle okuyup, işiniz açısından sizi ne derece tatmin ettiğini yanda işaretleyin

Sizi Tatmin Derecesi

	%0	%25	%50	%75	%100
1. Yaptığım iş karşılığı aldığım ücret					
2. İşimde bana sağlanan yükselme imkânları					
3. İş yerimdeki idari politikalar ve işleyiş biçimi					
4. İş yerimdeki idari yapılaşma (hiyerarşik yapı)					
5. İş yerimdeki hizmet içi eğitim programları					
6. Amirlerimin yöneticilik stili					
7. İş yerimde kararlara katılma payım					
8. Birlikte çalıştığım grubun büyüklüğü					
9. İş arkadaşlarımla ilişkilerim					
10. İş yerimin fiziksel koşulları					
11. İş yerimdeki sorunların çözülmesine idarenin yaklaşımı					
12. İşimin kapsamı					
13. İş yerimde yükselebilmem için neler yapmam gerektiğine ilişkin bilgilerin açıklığı					
14. İş yerimdeki rollerin belirginlik (açıklık) düzeyi					
15. İş yerimdeki performansımın değerlendirilme biçimi					
16. İş yerimdeki ikramiye ya da prim olanakları					
17. İş yerimde benden beklenenlerin belirtiliş biçimi					
18. İdarenin personele karşı tavrı					
19. İş yerimde personeli doğrudan ilgilendiren konularda kararların alınış şekli					
20. Yaptığım iş üzerindeki kendi kontrol düzeyim					
21. İşimdeki çeşitlilik miktarı					
22. İş yerimdeki insanlar arası iletişim tarzı					
23. İş yerimdeki çalışma saatlerim					
24. İş yerimdeki gürültü düzeyi					
25. İş yerimdeki düzen ve temizlik					
26. İş yerimdeki teknolojik imkânlar					
27. İşimi yaparken bana tanınan özgürlük derecesi					
28. İşimi yaparken bana verilen sorumluluk miktarı					
29. İş performansım ile ilgili olarak bana verilen bilgi (geribildirim)					
30. Yaptığım işin yeteneklerime uygunluğu					
31. Yaptığım işin eğitimime uygunluğu					
32. Yaptığım işin kişiliğime uygunluğu					

Ek 3. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği

MBSÖ

Mesleğim...	Kesinlikle Katılmıyorum (1)	Katılmıyorum (2)	Kararsızım (3)	Katılıyorum (4)	Kesinlikle Katılıyorum (5)
1. Kendimi sahip olduğum mesleğimden daha iyi mesleklere layık görüyorum.					
2. Mesleğim benim için çok önemlidir.					
3. Mesleğimi kişiliğime uygun bulmuyorum.					
4. Mesleğim sorulduğunda gurur duyarak bir cevap veremiyorum.					
5. Mesleğimde üretken ve verimli olabileceğimi düşünüyorum.					
6. Mesleğimi istemeyerek seçtim.					
7. Mesleğim benim benliğimin bir parçasıdır.					
8. Mesleğimin gerektirdiği zihinsel etkinliklere kendimi veremiyorum.					
9. Mesleğime çok saygı duyuyorum.					
10. Tercih hatası yüzünden şu anda istemediğim bir meslek alanındayım.					
11. Mesleğimin aranan ve istenen bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
12. Mesleğimin değerlerini hala benimseyebilmiş değilim.					
13. Mesleğimden memnunum.					
14. Mesleğim insanlar üzerinden etki bırakabilecek niteliklere sahiptir.					
15. Mesleğimi küçümsüyorum.					
16. Mesleğime duygusal olarak kendimi verebiliyorum.					
17. Bu mesleği seçtiğim için kendi içimde çatışma yaşadığım olur.					
18. Mesleğim vasıtasıyla insanlık için önemli ve faydalı işler başarabilirim.					
19. Yeteneklerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
20. Mesleğimin parlak bir geleceği olduğunu düşünüyorum.					
21. Mesleğimi değiştirmeyi düşünüyorum.					
22. Mesleğimin benim ihtiyaçlarımı karşılayamayacağını düşünüyorum.					
23. Onur duyarak söyleyebileceğim bir mesleğim olmasını isterdim.					
24. Mesleğimi kendim istediğim için yapacağım.					
25. Mesleğime ilişkin olumsuz bir eleştiri aldığımda onu değersiz görme eğilimine giriyorum.					
26. Yeri geldiğinde mesleğimi rahatlıkla savunabilirim.					
27. İlgilerimin mesleğime uygun olmadığını düşünüyorum.					
28. Mesleğimin itibarlı olduğunu düşünüyorum.					
29. Gerçekte zevk almadığım halde mesleğimden zevk alıyormuş gibi görünürüm.					
30. Mesleğim bir meslekte bulunmasını istediğim özelliklere sahip.					

Ek 4. Bilimsel Çalışma İzni



T.C.
TRABZON VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 82438636-604.02-E.19189569
Konu :Bilimsel Çalışma İzni
(Eda BULUT YAZICI)

14/11/2017

VALİLİK MAKAMINA

Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı lisansüstü öğrencisi Eda BULUT YAZICI'nın "**Rehber Öğretmenlerin Kariyer Yaşantıları, Mesleki Benlik Saygıları ve Kişisel Sağlık Davranışlarının İş Doyumu Düzeylerine Etkisi**" isimli çalışması kapsamında İlimizdeki Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Lise ve Rehberlik Araştırma Merkezleri' nde görev yapan rehber öğretmenlerle araştırma yapma isteği Müdürlüğümüz Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu tarafından incelenmiştir.

Bahsi geçen çalışmanın eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde; 2017–2018 eğitim öğretim yılında, İlimizdeki Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Lise ve Rehberlik Araştırma Merkezleri' nde yapılması gerekmektedir.

Araştırmacının 2017/25 sayılı genelge çerçevesinde hareket etmesi, **izinsiz herhangi bir ses ve görüntü kaydı yapılmasına kesinlikle izin verilmemesi**, elde edilen verilerin çalışma kapsamı dışında kullanılmaması ve sonuçların bir örneğinin Ar-Ge birimine teslim edilmesi kaydıyla, çalışmanın okul müdürlerinin de uygun göreceği zamanlarda ve kontrolünde uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Hızır AKTAŞ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
14/11/2017
Nusret ŞAHİN
Vali a.
Vali Yardımcısı



Trabzon İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Strateji Geliştirme Şubesi (Ar-Ge Birimi)
e-posta : argetrabzon@gmail.com
Faks : (0 462) 230 43 74
İnt. Adresi : Trabzon.meb.gov.tr

Bilgi için:
Mesut KAŞ (Şube Müdürü)
Miraç KÜÇÜK (Öğretmen)
Telefon : (0 462) 223 55 52-12

Ek 5. İş Doyumu Ölçeği Uygulama İzni

Posta - eda__ral@hotmail.com

https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/search/rp

Re: EDA BULUT/ÖLÇEK KULLANIM İZNİ-KTÜ

Nesrin Hisli Sahin <nesrinhisli@ gmail.com>

16.4.2016 (Cmt) 13:06

Kime:eda ... <eda__ral@hotmail.com>;

3 ekin (9 MB)

İş Stresi ve Sağlık Psikolojisi Araştırmaları İçin iki ölçek .pdf; Bir özel hastahane sağlık personeline iş doyumu ve stres (Job .pdf; iş doyumu ölçeği 2012.doc;

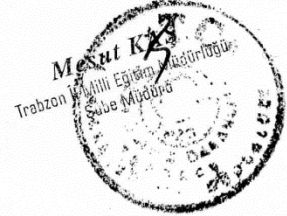
Sayın Bulut,

İş Doyumu Ölçeği'ni araştırma amaçlı olarak kullanmanızda benim açımdan bir sakınca bulunmamaktadır. Ancak lütfen size ekte gönderdiğim ölçek kopyasını olduğu gibi kullanın ve ekte gönderdiğim kaynakları kaynakçanızda belirtin. Çalışmanızda başarılar diliyorum.

31 Mart 2016 08:44 tarihinde eda ... <eda__ral@hotmail.com> yazdı:

Sayın hocam. İsmim Eda BULUT. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. "Rehber Öğretmenlerin Kariyer Yaşantıları, Kişisel Sağlık Davranışları, Mesleki Benlik Saygıları ve İş Doyumları" adlı tez çalışmamda "İş Doyumu" ölçeğinizi izninizle kullanmak istiyorum. Çalışmanın etik kurul onayının alınabilmesi için izninizin mail yoluyla tarafıma ulaşması yeterlidir. İlginiz için şimdiden çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Prof. Dr. Nesrin Hisli Şahin
Başkent Üniversitesi
Fen-Edebiyat Fakültesi
Psikoloji Bölümü
Bağlıca Kampüsü
Eskişehir Yolu 20. Km.
Ankara



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak teyidinde <http://e-belge.ktu.edu.tr> adresinden Belge Num.:90488714-399-E.1862 ve Barkod Num.:1482384 bilgileriyle erişebilirsiniz.

22.10.2017 17:13

Ek 6. Mesleki Benlik Saygısı Ölçeği Uygulama İzni

Posta - eda__ral@hotmail.com

<https://outlook.live.com/owa/?path=/mail/search/tp>

Re: EDA BULUT/ KTÜ

Tolga Arıcak <tolga.aricak@hku.edu.tr>

31.3.2016 (Per) 13:02

Kime:eda ... <eda__ral@hotmail.com>;

2 ekin (136 KB)

mesleki benlik saygısı bilgi.pdf; mesleki benlik saygısı ölcegi.pdf;

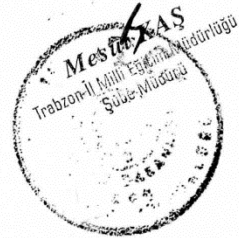
Sayın Eda Bulut,

Ekte bilgilerini gönderdiğim Mesleki Benlik Saygısı ölçeğimi çalışmanızda kullanabilirsiniz. Saygılarımla...

Prof.Dr.Tolga ARICAK
Department of Psychology
Hasan Kalyoncu University

31 Mart 2016 08:38 tarihinde eda ... <eda__ral@hotmail.com> yazdı:

Sayın hocam. İsmim Eda BULUT. Karadeniz Teknik Üniversitesi'nde yüksek lisans öğrencisiyim. "Rehber Öğretmenlerin Kariyer Yaşantıları, Kişisel Sağlık Davranışları, Mesleki Benlik Saygıları ve İş Doyumları" adlı tez çalışmamda 1999 yılına ait "Mesleki Benlik Saygısı" ölçeğinizi izninizle kullanmak istiyorum. Çalışmanın etik kurul onayının alınabilmesi için izninizin mail yoluyla tarafıma ulaşması yeterlidir. Ölçeğinizle ilgili geçerlik-güvenirlilik çalışmalarını da iletebilerseniz çok sevinirim. İlginiz için şimdiden çok teşekkür eder, saygılarımı sunarım.



Bu belge 5070 sayılı elektronik imza kanununa göre güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak teyidine <http://e-belge.ktu.edu.tr> adresinden Belge Num.:90488714-399-E.1862 ve Barkod Num.:1482384 bilgileriyle erişebilirsiniz.

22.10.2017 17:12

9. ÖZ GEÇMİŞ VE İLETİŞİM BİLGİLERİ

21.03.1990 yılında Rize'de doğdu. İlk ve orta öğrenimini İstiklal İlköğretim Okulu'nda, liseyi Rize Anadolu Lisesi'nde tamamladı. Lisans eğitimini 2008-2012 yılları arasında Karadeniz Teknik Üniversitesi Fatih Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Programı'nda birincilikle tamamladı. 2012 yılında Rize Merkez Denizciler İlkokulu'na rehber öğretmen olarak atandı. 2014-2015 Eğitim-Öğretim yılında Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı'nda yüksek lisans eğitimine başladı. Denizciler İlkokulu'ndaki 3 yıllık görev süreci sonucu 2015 yılında Rize Merkez Taşlıdere Gazi İlkokulu'na tayin oldu. Buradaki 1 yıllık görev süreci sonunda 2016 yılında Trabzon Akçaabat Yaylacık Ortaokulu'na tayin oldu. Şuan aynı okulda görev yapmaktadır. Yabancı dili İngilizce olup evlidir.

İLETİŞİM BİLGİLERİ

Adres : Yaylacık Ortaokulu / Akçaabat /Trabzon

E-Posta: eda__ral@hotmail.com

Tel :0530 660 5131