

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
(REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI)**

**DEVLET VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI İLE
REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN
REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARININ
İNCELENMESİ
(Ankara İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mücahit Kağan

**Ankara
Şubat, 2005**

**ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
(REHBERLİK VE PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK PROGRAMI)**

**DEVLET VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI İLE
REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN
REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARININ
İNCELENMESİ
(Ankara İli Örneği)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mücahit Kağan

Danışman: Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak

**Ankara
Şubat, 2005**

ÖNSÖZ

Son 60-70 yıldır üzerinde durulan ve önemi kabul edilen iş doyumunu öncelikle işletmelerde ve daha sonra da diğer kurumlarda dikkate alınmaya başlanmıştır. İnsanın, hayatının büyük bir kısmını geçirdiği iş yaşamında işinden doyum sağlaması onun diğer yaşantılarını da olumlu yönde etkileyecektir. Bundan dolayı çalışanların iş doyumuna etki eden iş ortamlarındaki içsel ve dışsal faktörleri dikkate alarak bunların iyileştirilmesi gerekmektedir. Özellikle insanlarla çalışan ve onların problemlerini çözmeye çalışan meslek grupları içerisinde yer alan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ve bu hizmetleri veren kişilerin iş doyum düzeyleri gerçekten önemlidir.

Milli Eğitim Bakanlığında son yıllarda yapılan yönetmelik değişiklikleri ile okullarda ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlere daha fazla ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir. Bu ihtiyacın karşılanması ve istenilen amaca ulaşılabilmesi için rehber öğretmenlerin iş doyumlarının saptanması, doyumsuzluk nedenlerinin de dikkate alınarak bu nedenlerin çözülmesi büyük bir önem arz etmektedir.

Bu araştırmada devlet ilköğretim okullarında, özel ilköğretim okullarında ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin (Psikolojik Danışman) iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir.

Bu çalışmanın yapılmasında, tezimin her aşamasında desteğini, yardımlarını ve katkılarını gördüğüm tez danışmanım, hocam Prof. Dr. Binnur Yeşilyaprak'a, verilerin toplanmasında yapmış oldukları yardımlarından ötürü Ankara ilindeki tüm rehberlik ve araştırma merkezi çalışanlarına, özel ilköğretim okullarında ve devlet ilköğretim okullarında görev yapan rehber öğretmenlere, anket sonuçlarını bilgisayara aktarmamda bana yardımcı olan eşim Zuhal Kağan'a, istatistiksel analizlerin yapılmasında yardım aldığım Ömay Ç. Börekoğlu'na ve yardımı geçen herkese teşekkür ederim.

Mücahit KAĞAN

ÖZET

ANKARA İLİNDEKİ DEVLET İLKÖĞRETİM OKULLARI İLE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARI VE REHBERLİK VE ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE ÇALIŞAN REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARININ İNCELENMESİ

KAĞAN, Mücahit

Yüksek Lisans, Eğitimde Psikolojik Hizmetler Bilim Dalı

Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programı

Tez Danışmanı: Prof.Dr. Binnur Yeşilyaprak

Şubat 2005, 94 Sayfa

Bu araştırmada, Ankara ilindeki devlet ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile bazı değişkenlere göre bu düzeyler arasında fark olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırma 2003-2004 öğretim yılı bahar döneminde Ankara ili Büyükşehir Belediyesi sınırları içerisinde yer alan sekiz merkez ilçedeki Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 248 rehber öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi, Scheffe testi ve t-testi teknikleri uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Gelir seviyesini yeterli bulup bulmama değişkenlerine göre ise, gelir seviyesini yeterli bulanların iş doyum düzeyleri, yeterli bulmayanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem

değişkenleri dikkate alındığında rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, rehber öğretmenlerin ücretlerinin artırılması, kurumlar arasındaki dengesizliğin giderilmesi ve okullara rehber öğretmen ataması yapılırken yalnızca rehberlik ve psikolojik danışma mezunlarının atanması önerilmiştir.

ABSTRACT

RESARCH ON SCHOOL COUNSELORS' JOB SATISFACTIONS
WORKING AT STATE AND PRIVATE ELEMENTARY SCHOOLS, AND
GUIDANCE AND RESEARCH CENTERS IN ANKARA

Kağan, Mücahit

Master, The Department of Psychological Services in Education, Guidance
and Psychological Counselling Programme

Adviser: Prof.Dr. Binnur Yeşilyaprak

February 2005, 94 Page

In this research it is investigated whether there are job satisfaction differences among school counselors working at private elementary schools, state elementary schools, and guidance and research centers in Ankara. Additionally, the differences among the levels of job satisfaction are examined according to some demographic variables.

The sample of the research consists of 248 school counselors in Ankara. The data was collected by using Minnesota Job Satisfaction Scale and personal information sheet. One-Way Anova, Scheffe and t-test methods were performed on the data as statistical procedures.

According to the findings of the research it was indicated that the job satisfaction of the teachers working at private elementary schools is higher than those of both working at the state elementary schools and guidance and research centers. As far as the graduation variable is concerned, the job satisfaction levels of the teachers graduated from the Guidance and Counseling were higher than those of graduated from the other departments in the faculties of education. Moreover, the teachers perceiving their salaries enough were found to have more satisfied with their jobs when compared with those of who do not perceive their salaries as such. The other result of the research was that there were no mean differences among the teachers when gender, educational level, and the carrier variables are concerned.

These results suggest that it is imperative to get the salaries of school counselors higher, to be overcome with the inequalities of income among the

teachers from different agencies, and to assign only those who graduated from the guidance and counseling departments as school counselors.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ	III
ÖZET	IV
ÇİZELGELER LİSTESİ	V
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
BÖLÜM	
1. GİRİŞ	1
Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri	4
Rehberlik ve Araştırma Merkezleri	5
Problem	9
Amaç	9
Önem	11
Sınırlıklar	12
Tanımlar	12
2. İŞ DOYUMU KURAMLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	14
İş Doyumunu	14
Meslek Doyumunu ve İş Doyumunu İlişkisi	15
İş Doyumunu Faktörleri	16
İş doyumunu Kuramları	22
Gereksinim Kuramları	24
Maslow’un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı	25
ERG Kuramı	28
İki Etken Kuramı	29
Kazanılmış Gereksinimler Kuramı	32
Süreç Kuramları	34
Beklenti Kuramı	35
Denklik Kuramı	38
Amaç Saptama Kuramı	39
Ödüller / Pekiştirme Kuramları	40
Pekiştirme Kuramı	40

Sosyal Öğrenme Kuramı.....	41
İş Doyumu İle İlgili Araştırmalar.....	42
İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	43
İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar.....	46
3. YÖNTEM.....	57
Araştırmanın modeli.....	57
Araştırma Grubu.....	57
Verilerin Toplanması.....	58
Kişisel Bilgi Formu.....	60
Verilerin analizi.....	60
4. BULGULAR VE YORUMLAR.....	62
Bulgular.....	62
Yorum.....	71
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	76
Sonuç.....	76
Öneriler.....	78
KAYNAKÇA.....	80
EKLER.....	92
EK-1.....	93
EK-2.....	94
EK-3.....	95

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo- 1. Gereksinim kuramlarının karşılaştırılması.....	33
Tablo- 2. Rehber Öğretmenlerin Demografik Dağılımları.....	62
Tablo- 3. İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre T- Testi Sonuçları.....	64
Tablo- 4. İş Doyumu Puanlarının Öğrenim Seviyesine Göre T-Testi Sonuçları.....	65
Tablo- 5. Çalışılan kuruma göre alt ölçeklerden ve tüm ölçekten alınan puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....	66
Tablo- 6. İş doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların Çalışılan Kuruma Göre ANOVA Sonuçları.....	66
Tablo- 7. Kıdeme göre alt ölçeklerden ve tüm ölçekten alınan puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....	67
Tablo- 8. İş doyumu Ölçeğinden Alınan Puanların Kıdeme Göre ANOVA Sonuçları.....	68
Tablo-9. Mezun olunan alana göre alt ölçeklerden ve tüm ölçekten alınan puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....	69
Tablo-10. İş doyumunun mezun olunan alana göre ANOVA Sonuçları.....	69
Tablo-11. Gelir Algısı Değişkenine Yönelik T- Testi Sonuçları.....	70

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil- 1. Bireylerde güdülenme süreci.....	23
Şekil- 2. Güdülenme süreci örneği.....	24
Şekil- 3. Maslow'un gereksinim hiyerarşisi.....	27
Şekil- 4. Herzberg'in iki etmen kuramı.....	31
Şekil- 5. Beklenti kuramının geliştirilmiş modeli.....	36
Şekil- 6. Porter ve Lawler güdülenme modeli.....	37

BÖLÜM I

GİRİŞ

Günümüzde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin, eğitim sürecinin ayrılmaz ve tamamlayıcı bir yanını oluşturduğu yaygınlıkla kabul edilmekte ve bu hizmetlerin gerekliliği artık tartışma konusu yapılmamaktadır. Bu durum rehberlik ile eğitim arasındaki yakın ilişkiyi vurgulamaktadır. Günümüzde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinden yoksun bir eğitim süreci tam sayılmamaktadır. Çağdaş eğitim, rehberlikten hız alan bir anlayışı desteklemektedir (Kepçeoğlu, 1999).

Çağdaş eğitim sistemlerinin ayrılmaz bir parçası olan rehberlik hizmetlerine duyulan ihtiyacın gün geçtikçe daha da arttığı ortaya çıkmaktadır. Artık eğitim faaliyetlerinin istenilen sonuca ulaşabilmesi için rehberlik hizmetlerinden güç alması gereği kabul edilmektedir.

Çağdaş anlayışa dayanan eğitim sistemleri öğrenci merkezli bir yaklaşımı benimsemektedir. Öğrencide olumlu değişimi hedefleyen bu sürecin gerçekleşmesi rehberlik hizmetlerini yürüten rehber öğretmenlerin yeterli donanımına sahip olmaları ve görevlerini isteyerek yerine getirmeleriyle mümkündür.

Öğrenci kişilik hizmetleri içerisinde yer alan rehberlik, bireye doğrudan doğruya ve bireysel olarak yardım etme işidir (Yeşilyaprak, 2000). Rehberliğin temel ya da nihai amacı bireyin kendini gerçekleştirmesidir. Kendini gerçekleştirme, hümanistik psikoloji ekolünün ortaya koyduğu bir kavramdır. Bu kavramla kişide var olan tüm gizilgüçlerin, yeteneklerin tam kapasite ile uygulama alanına sokulması, kullanılması ve geliştirilmesi kastedilir. Kelime karşılığı tam verimlilik olarak verilebilir. Yani bireyin her yönüyle kapasitelerini sonuna dek geliştirebilmesi, daha verimli ve mutlu bir düzeye ulaşabilmesidir (Patterson, 1979; Akt:Yeşilyaprak, 2000).

Rehberlik, bireylerin okulda, evde ve toplumsal yaşamda çevresine daha iyi uyum sağlamaları için gerekli olan özümseme anlayış ve bağımsızlık kazanmalarına yardım süreci ve oluşumdur. Bu amaca erişebilmek için okul rehberlik programı, şunları yapmak zorundadır:

1. Öğrencilerin sistemli ve etraflı bir şekilde incelenmesi.
2. Onlara, kendi ve içinde buldukları eğitsel, mesleki ve toplumsal fırsatlar hakkında zengin bilgi verilmesi.
3. Psikolojik danışma yoluyla öğrencilerin bireysel yardım ve ilgi görmelerinin sağlanması.
4. Öğrencilerin çeşitli ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için okul personeline, velilere ve çevredeki ilgili kuruluşlara bilgi sağlanması ve araştırmalar gibi hususlarda hizmetlerde bulunulması (Tan, 1992).

Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetleri; eğitim sürecinde her aşamada, öğrenciye yönelik olarak, onun gelişimine ve uyumuna yardım amacıyla yapılan düzenlemeleri ve faaliyetleri kapsar. Örgün eğitimin başlangıcı kabul edilen temel eğitimde bu hizmetler çok daha kritik bir öneme sahiptir.

İlköğretimde rehberlik hizmetlerine neden ihtiyaç duyulduğu, bu hizmetlerin önemi ve gerekçeleri şunlardır:

a- Dünyaca kabul edilen gelişim kuramcıları (Ericson ve Piaget gibi) çocukluk döneminin önemine dikkat çekmektedirler. Bu dönemde sağlıklı ve uygun bir öğrenme ortamı yaratılması çocuğun fiziksel ve zihinsel gelişimi açısından olduğu kadar sosyal ve psikolojik gelişimi açısından da son derece önemlidir.

b- Temel eğitim yılları, çocuğun kişilik gelişimi açısından kritik bir öneme sahiptir. Araştırma bulguları özgüvenin gelişimi, kendini kabul, benlik kavramı, içsel denetimin gelişmesi gibi boyutlar açısından bu dönemin en iyi şekilde yaşanmasının gereğini ortaya koymaktadır (Dinkmeyer, 1973).

c- Çocuğun ev ortamından çıkarak ilk defa yeni bir sosyal ortam olarak okul ortamına girmesi onun kendini 'toplumsal bir varlık olarak kabul etmesini sağlama açısından bu ortamın insancıl, demokratik, sağlıklı olması son derece önemlidir. Kuşkusuz rehberlik anlayışının benimsendiği bir okul iklimi çocuğa bu ortamı sağlayabilir (Ersever, 1992).

d- İlköğretim, bireyin tüm yaşamındaki eğitsel başarısını etkileyecek temel davranış ve alışkanlıkların kazanıldığı yıllardır. Bu dönemde eğitsel rehberlik etkinlikleri içinde kazandırılacak zamanı iyi kullanma, planlama, verimli ders çalışma gibi alışkanlıklar bireyin sonraki eğitim kademelerindeki başarı düzeyini önemli derecede etkileyecektir.

e- Ginzberg ve Super gibi Mesleki gelişim kuramcılarının çoğu mesleki gelişim sürecinde, çocukluk döneminin önemini vurgulayarak, bu dönemin ilköğretim öğrencileri açısından nelere yol açabileceğine dikkat çekmişlerdir. O halde bu dönemde sağlanacak mesleki rehberlik hizmetleri çocuğun mesleki gelişim görevlerini başarması ve ilerde başarılı bir meslek elemanı olmasının temel taşlarını oluşturma açısından son derece önemlidir.

f- Bilindiği gibi sekiz yıllık temel eğitim 'yöneltme' eksenine oturtulmuştur. İlköğretim okulunu bitirdikten sonra hayata atılmak isteyenlerin, yetenek ve ilgilerine uygun bir işe; eğitime devam etmek isteyenlerin ise ortaöğretimde kendilerine uygun bir okula ve programa yönelmeleri gerekmektedir. Bu yöneltmenin yapılabilmesi rehberlik hizmetleri kapsamında mümkündür.

g- Gerek yönlendirmenin isabetli olması, gerekse bireyin tüm olarak gelişimine yardım için ilköğretim süresince öğrencinin tanınması ve onun kendini tanıyıp kabul etmesi gereklidir (Can, 1998).

h- İlköğretim, öğrenciler arasında fiziksel, zihinsel, sosyal vb. bireysel farklılıkların en çok görüldüğü bir dönemdir. Bu dönemde öğrenciler arasında ilgi ve yetenek farklılıkları olabilir. Bunun yanında bireysel eğitim programına dahil olan özürsüz öğrenciler bulunabilir. Sosyo-ekonomik düzey yönünden dezavantajlı gruplar olabilir. İşte bütün bunlar göz önüne alınarak ilköğretimde çocuklara bireysel farklılıklara duyarlı uygun gelişim ortamlarının sağlanabilmesi için rehberlik hizmetlerine gereksinim vardır (Yeşilyaprak, 2000).

Sonuç olarak, ilköğretim çağındaki çocukların, kişisel- sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimi açısından bir bütün olarak istenilen düzeyde gelişebilmeleri için okullarda rehberlik faaliyetlerinin yeterli düzeyde sağlanması gerekmektedir.

Öğrencilerin kendilerini tanıması, kendilerini gerçekleştirme ve sorunlarıyla baş edebilecek duruma gelmesi, rehber öğretmenlerin etkili ve verimli olmalarıyla mümkündür. Böyle önemli bir görevi üstlenen rehber öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için bazı desteklerin sağlanması ve gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Kişinin işinde başarılı olabilmesi için iyi motive edilmesi gerekir. Dolayısıyla Rehber öğretmenlerin de işlerinde başarılı olabilmesi için işlerinden sağladıkları

doyum yüksek olmalıdır. Eğitimimiz için çok önemli bir görev üstlenen Rehber öğretmenlerin işlerindeki doyum düzeyleri ve doyumsuzluk nedenleri tespit edilerek düzenlemeler yapılması rehber öğretmenlerin iş doyumunu artırmada yapılabilecek düzenlemelerle eğitimimize daha fazla katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Günümüzde insanlar, çevrelerine uyum sağlamak ve çevrelerinin büyük bir kısmını oluşturan iş yaşamında karşılaştığı güçlüklerden dolayı, insanları tanımak ve insanlarla ilgili daha ayrıntılı araştırmalar yapmak durumunda kalmıştır. Bu araştırmaların bir kısmındaki amaç, bireylerin iş yaşamında karşılaştığı güçlükleri ortaya çıkarmak, bireyi daha başarılı ve daha mutlu edecek koşulları belirleyebilmektir. Bunun en önemli aşamasını da, bireyin ne istediği ve neler yapabileceği ile o bireye uygun çalışma ortamının belirlenebilmesi oluşturmaktadır.

Türkiye’de Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri

A.B.D.’de yirminci yüzyılın başlarından itibaren gelişmeye başlayan rehberlik hizmetlerinden ülkemizde 1950’li yıllarda söz edilmeye başlanmıştır.

Psikolojik Danışma ve Rehberlik hizmetleriyle ilgili uygulamalar, ülkemizde 1950’li yıllarda başlatılmış olmasına rağmen; bu alanda ihtiyaç duyulan personelin yetiştirilmesine yönelik ilk program 1967 yılında Hacettepe Üniversitesi’nde lisansüstü düzeyde açılabilmiştir. Lisans düzeyinde ilk program ise; 1981 yılında Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi bünyesinde açılmış ve günümüzde 21 değişik üniversite (üç fakültede ikinci öğretim olmak üzere) bünyesinde Psikolojik Danışma ve Rehberlik lisans programları mevcuttur.

İlköğretim okullarında rehberlik hizmetlerinin gerekliliği her ne kadar 1974 yılında yürürlüğe giren Milli Eğitim Temel Kanununda vurgulanmış olsa da, ülkemizde bu konudaki somut girişimler ancak sekiz yıllık ilköğretime geçişi düzenleyen 4306 sayılı yasada (1997) ‘yöneltme’ hizmetlerinin rehberlik çalışmaları ile desteklenmesi hususunun vurgulanması ile başlamıştır. Bu tarihten itibaren Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim okullarına ‘Rehber Öğretmen’ unvanıyla psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerini

yürütmek üzere elemanlar atamaya başlamıştır. (Yeşilyaprak, 1999). Türkiye genelinde Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde 2003–2004 Öğretim yılında 6246 okulda 5530'ü kadın, 4472'si erkek olmak üzere toplam 10002 Rehber Öğretmen görev yapmaktadır (2003–2004- MEB Sayısal Veriler, 2004).

Rehberlik ve Araştırma Merkezleri

İlk açılışlarından 1980 yılına kadar Rehberlik ve Araştırma Merkezleri İlköğretim Genel Müdürlüğü'nün çabalarıyla gelişimlerini sürdürmüş ve sayıları 17'ye ulaşmıştır. Ancak 1950'li yıllardan günümüze psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleriyle ilgili uygulamalar her zaman özel eğitim hizmetleriyle birlikte düşünülmüş ve bu yaklaşıma bağlı olarak 1980 yılında Bakanlık bünyesinde "Özel Eğitim Genel Müdürlüğü" kurulmuştur. Söz konusu birim 1983 yılında "Özel Eğitim ve Rehberlik Dairesi Başkanlığı"na dönüştürülerek, Milli Eğitim Bakanlığı merkez örgütünde hem özel eğitim, hem de psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi sorumluluğu bu birime verilmiştir. Bugünkü sayıya göre ülke genelinde 143 Rehberlik ve Araştırma Merkezi bulunmaktadır.

Yaklaşık elli yıldır ülkemizde rehberlik hizmetleri bir şekilde var olmasına rağmen hala istenilen hedef ve amaçlarına ulaşamamıştır ve bu alandaki sorunlar hala devam etmektedir. Bu alandaki belli başlı sorunlar uzmanlar tarafından aşağıdaki maddelerle ifade edilmektedir (Yeşilyaprak,2000):

- Okullarda rehberlik uygulamalarına, daha başlangıcından gerekli ön hazırlık yapılmadan, yeterli koşullar oluşturulmadan başlanmış olması ve bu durumun günümüzde de sürmesi,
- Eğitim sistemimize özgü bir rehberlik ve psikolojik danışma modelinin geliştirilememesi,
- Okullarda rehberlik hizmetlerini yürütmek için uzman ve fiziksel donanımın yetersizliği,
- Hizmetlerin örgütlenmesi ve yasal düzenlemelerdeki aksaklıklar ve çelişkilerin olması,

- Alana personel yetiştirme ile ilgili niteliksel ve niceliksel sorunların olması,
- Alandaki elemanların kendilerini yetiştirmeleri için gerekli Türkçe literatürün sınırlılığı ve hizmet içi eğitimin yetersizliği,
- Alanda çalışanların özlük haklarına ilişkin sorunların giderilememesi,
- Mesleki dernek, oda, vakıf ve benzeri destek denetim kuruluşlarının yeterli sayı ve düzeyde kurulmamış ya da tam işlerlik kazanamamış olması.

Bu sayılan sorunlar, rehber öğretmenlerin görevlerini yerine getirirken verimli olmalarını ve işlerinden doyum sağlamalarını olumsuz yönde etkileyen etmenler olarak düşünülebilir. Bu durum, rehber öğretmenlerin iş doyumunu inceleme ve elde edilen bulgularla durumu yeniden değerlendirmeyi gerekli kılmaktadır.

İş doyumunu, ilk kez 1920'lerde ortaya atılmış, 1930-40'lı yıllarda önemi kabul edilerek incelenmeye başlanmıştır. O tarihlerden itibaren öncelikle endüstri ve örgüt psikolojisinde, sağlık ve eğitim alanlarında üzerinde en fazla çalışılan konulardan biri olmuştur. Farklı meslek ve iş alanlarında bu denli önem ve ilgi ile ele alınmasının nedenleri değişiktir. Endüstri alanında özellikle iş doyumunu doğrudan ya da dolaylı olarak iş performansını etkileyen bir etmen olarak görülür (Güler, 1990). Bu nedenle iş görenlerin iş doyumlarını saptamaya ve artırmaya yönelik çalışmalar gerek bireysel gerekse kurumsal ve dolayısıyla toplumsal bir önem taşır (Yeşilyaprak, 2000).

Bir örgütün yöneticileri, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdürler (Başaran, 1991).

İş doyumunu, Blum ve Naylor tarafından 'bir bireyin sahip olduğu çeşitli tutumların bir sonucu' olarak görülmektedir. Bu tutumlar işle ilgili ücret, denetim, çalışma koşulları, gelişme olanakları, yeteneğin tanınması, iş değerlendirmesi, işteki sosyal ilişkiler ve benzeri değişkenlere ilişkindir. Daha öz biçimde iş doyumunu özel iş etkenleri, kişisel özellikler ve iş yaşamı dışındaki grup ilişkileri olarak belirtilebilecek üç alandaki tutumların sonucu olan genel bir tutumdur (Akt: Balcı, 1985).

İş doyumunu, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri

arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet, eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder (Ergin,1997).

Bir iş/meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu söz konusudur (Yeşilyaprak, 2000; Kuzgun, 2000). İşte iş doyumu, bir bakıma bu ihtiyaçların karşılanması düzeyi ile ilişkilidir. Bu açıdan iş doyumu yaşam doyumunu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu nedendir ki sağlık ve rehber öğretmenlik alanında da ele alınan önemli bir konu olmuştur. Çünkü insanların bedensel ve psikolojik sağlığını korumaya ve sürdürmeye yönelik yardım mesleklerinde bu hizmeti verenlerin iş doyumu kendi sağlıkları için olduğu kadar, verdikleri hizmetin niteliği ve etkisi açısından kritik bir öneme sahiptir (Yeşilyaprak, 2000).

Her birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüte kendi beklenti ve gereksinimlerini karşılamak için girer. Bu beklenti ve gereksinimlerin karşılanmaması örgütte verim düşüklüğüne, işten ayrılmalara ve kazalara sebep olur. Bu nedenle birey gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi, tam tersine bunların giderilmeye çalışılması çağdaş bir yaklaşımdır (Çelik, 1987).

Her davranışın gerisinde giderilmeye çalışılan bir ihtiyaç vardır. Davranış ihtiyaçları giderileceği düşünülen objelere (insan, nesne, durum) yöneliktir. Psikolojinin bu temel ilkesi mesleki faaliyetler için de geçerlidir. Meslek ve/veya iş bir kimsenin en güçlü olandan başlayarak sırası ile ihtiyaçlarına cevap verebildiği ölçüde yani bir insanın istek sıralaması ile bir mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilir.

İnsanların çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunları karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler. Bunu da daha çok, üst düzey mesleklerde gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir (Kuzgun, 2000).

Yeni nesillerin sorunları ile yakından ilgilenen ve onlara çözüm üretmeleri konusunda sistemli yardımda bulunan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinin belirlenmesi bu araştırmanın nedenini oluşturmaktadır.

Rehber öğretmenlerin işlerindeki doyum durumlarının belirlenmesi eğitimin genel kalitesi açısından önem taşımaktadır.

Rehber öğretmenlerin içinde buldukları durumu yansıtabilecek akademik düzeyde pek çok araştırmaya ihtiyaç vardır. Çünkü rehber öğretmenlerin doyum kaynakları belirlendiğinde verimli olmaları için gerekli önlemlerin alınması yoluna daha kolay gidilebilecektir.

Bu araştırmanın yapılmasının nedeni; konuyla ilgili Türkçe literatüre yeni bir katkı sağlamaktır. Rehber öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemeye ilişkin bazı çalışmalar yapılmıştır. Fakat Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ile özel ve devlet ilköğretim okullarındaki rehber öğretmenlerin iş doyumunu karşılaştıran herhangi bir araştırmaya rastlanılmadığından böyle bir araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmüştür.

Problem

Bu çalışmada, Ankara ilindeki Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ile devlet ilköğretim okullarında ve özel ilköğretim okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir.

Amaç

Bu çalışmanın genel amacı, rehber öğretmenlerin işlerinden sağladıkları iş doyumunu incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

- 1.** Rehber öğretmenlerin iş doyum puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1.1.** Rehber öğretmenlerin iç doyum puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1.2.** Rehber öğretmenlerin dış doyum puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
 - 1.3.** Rehber öğretmenlerin genel doyum puanları cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?
- 2.** Rehber öğretmenlerin iş doyum puanları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.1.** Rehber öğretmenlerin iç doyum puanları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.2.** Rehber öğretmenlerin dış doyum puanları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
 - 2.3.** Rehber öğretmenlerin genel doyum puanları öğrenim düzeylerine göre farklılaşmakta mıdır?
- 3.** Rehber öğretmenlerin iş doyum puanları görev yaptıkları kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

3.1. Rehber öğretmenlerin iç doyum puanları görev yaptıkları kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

3.2. Rehber öğretmenlerin dış doyum puanları görev yaptıkları kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

3.3. Rehber öğretmenlerin genel doyum puanları görev yaptıkları kuruma göre farklılaşmakta mıdır?

4. Rehber öğretmenlerin iş doyum puanları mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

4.1. Rehber öğretmenlerin iç doyum puanları mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

4.2. Rehber öğretmenlerin dış doyum puanları mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

4.3. Rehber öğretmenlerin genel doyum puanları mesleki kıdeme göre farklılaşmakta mıdır?

5. Rehber öğretmenlerin iş doyum puanları mezun oldukları alana göre farklılaşmakta mıdır?

5.1. Rehber öğretmenlerin iç doyum puanları mezun oldukları alana göre farklılaşmakta mıdır?

5.2. Rehber öğretmenlerin dış doyum puanları mezun oldukları alana göre farklılaşmakta mıdır?

5.3. Rehber öğretmenlerin genel doyum puanları mezun oldukları alana göre farklılaşmakta mıdır?

6. Rehber öğretmenlerin iş doyum puanları gelir durumunu algılama düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

6.1. Rehber öğretmenlerin iç doyum puanları gelir durumunu algılama düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

6.2. Rehber öğretmenlerin dış doyum puanları gelir durumunu algılama düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

6.3. Rehber öğretmenlerin genel doyum puanları gelir durumunu algılama düzeyine göre farklılaşmakta mıdır?

Önem

Teknolojik gelişmelerin olanca hızıyla devam ettiği dünyada ve ülkemizde, eğitim, endüstri ve diğer alanlarda çalışanların bu hıza ayak uydurmaları, kendilerini yenilemeleri ve çalıştığı kurumda doyum sağlamaları ve verimli olmaları giderek önem kazanmaktadır (Ok, 1995).

İş görenlerin işlerinde daha verimli olabilmeleri için iş doyumuna etki eden faktörler göz önüne alınarak gerekli önlemlerin alınması kaçınılmaz olmaktadır.

Eğitim sürecinde öğretim ve yönetim hizmetlerinin dışında öğrenciye yönelik olarak sunulan diğer hizmetlere öğrenci kişilik hizmetleri denilmektedir. Bu hizmetlerin merkezinde de rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yer almaktadır (Güven, M. & Kaya, A. (Edt.). (2004).

Çağdaş eğitim sistemi içerisinde çok önemli bir yer tutan psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri ve o hizmeti veren kişilerin iş doyumları eğitimimizin kalitesi ve verimi açısından büyük bir önem arz etmektedir.

Rehberlik hizmetleri yönetmeliğine baktığımızda öğrencilerin; bireysel, eğitsel, gelişimsel, mesleki yöneltme ile ilgili olarak rehber öğretmenlere çok önemli görev ve sorumluluk yüklenmiştir.

İlköğretim okullardaki rehberlik hizmetlerinin gayesi, sadece yöneltme olmayıp, gelişimsel rehberlik anlayışına uygun olarak çocukların kişisel-sosyal, eğitsel ve mesleki gelişimlerini de dikkate almalıdır. Bunun yapılabilmesi için gerekli personel, ortam ve örgütlenmenin iyi bir şekilde oluşturulabilmesi önemlidir (Yeşilyaprak, 2000).

Resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları konusunda yapılmış araştırmalar kısıtlıdır. Bu çalışma yapılmış olanlara, kurumlar arasındaki farkı göstermesi bakımından katkıda bulunabilir.

Bu araştırmanın sonuçları rehber öğretmen yetiştiren fakültelere, akademisyenlere ve araştırmacılara yardımcı ve bilgi sağlayıcı olabilir.

Milli Eğitim Bakanlığı ve özel okulların yöneticileri, rehber öğretmen istihdam ederken bu araştırmanın sonucunu da göz önünde tutarak gerekli önlemleri alabilirler.

Eğitim sisteminde rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesi ve gereksinimlerinin saptanması için faydalı olabilir.

Ayrıca, rehber ğretmen olmak ya da bu mesleği seçmek isteyen kişiler için mesleğin sorunları ile ilgili bilgi verici ve yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

Sınırlılıklar

1.Bu araştırma, 2004 – 2005 ğretim yılında Ankara sınırları içerisinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde alışan rehber öğretmenlerle yapıldığından, araştırmanın bulguları bu çerçevede değerlendirilmelidir.

2.Araştırmanın bağımlı değerşkeni olarak ele alınan, Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ile resmi ve özel ilköğretim okullarında, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini yürüten rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri D.J. Weiss, R.V.Dawis, G.W. England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu leği (kısa formu) nin ölçtüğü özellikler ile sınırlıdır.

3. Rehber ğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile ilgili olabilecek ve bu durumu yordayabilecek değerşkenler “Kişisel Bilgi Formu”da yer alan çalışılan kurum, cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi, aylık gelir düzeylerini yeterli bulup bulmama değerşkenleri ile sınırlandırılmıştır.

Tanımlar

İş Doyumu: İş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluktur. İş doyumunu, İşin zellikleri ile iş görenlerin istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir; (Davis, 1988).

Rehber ğretmen (Psikolojik Danışman): Eğitim-ğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti

veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir (M.E.B. Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği, 2001).

BÖLÜM 2

İŞ DOYUMU, İŞ DOYUMU KURAMLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde, önce iş doyumunu hakkında bilgi verildikten sonra, iş doyumunu etkileyen faktörler, iş doyumunu kuramları ve iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

A. İş Doyumu

İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamları, büyük bir önem taşımaktadır. İş ortamlarında doyum sağlayabilen insanlar çevrelerinde ve aile sistemi içerisinde daha iyi bir iletişim, hoşnutluk, mutluluk, başarı ve gurur içinde işlerine bağlandıkları, işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir.

İş ortamının psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm (1981), insanların mutluluğunu etkileyen iki faktörün "üretmek" ile "sevmek- sevilme" olduğunu belirtmiştir. İnsanın işteki doyumunun artması, onun işteki verimliliğini de artırmaktadır. Başarı ve verimli olma ihtiyacı karşılanan kişi çevresiyle daha sağlıklı ilişkiler kurarak daha yapıcı davranışlar içerisinde sevmek ve sevilme ihtiyacını da karşılamış olacaktır (Akt; Özgüven, 2003).

Doyumun her çeşidi gibi iş doyumunu da duygulara hitap eder. Hoşlanma, hoşlanmama ve etki ile ilgili duyguların hepsini ifade eder. Bunun yanında iş doyumunu, doyumun bir kişinin bir işten mutlu olmasını sağlayan boyutudur (Izgar, H. & Izgar, H. (Edt.). (2003).

İşgörenlerin işlerinde duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzlukla yakın bir ilişki içinde olan iş doyumunu aşağıdaki faktörlerle ilgilidir (Bingöl, 1997):

Doyum, işgörenin işten elde ettiği maddi çıkarlar ile ilgilidir.

Doyum, iş güvenliği ile ilgilidir.

Doyum, işin zevk verme kabiliyeti ve uygunluğu ile ilgilidir.

Doyum, üretimde bulunmaktan duyulan gururla ilgilidir.

Doyum, umut verici mesleki projelerle ilgilidir.

Doyum, işin akışını ve hızını denetleyen işgörenin yeteneği ile ilgilidir.

Doyum işyerindeki olumlu beşeri ilişkilerle ilişkilidir.

Doyum, kurumun genel durumu ile ilgilidir.

Doyum, idarecilerin tutumu ile ilgilidir.

Meslek Doymu ve İş Doymu İlişkisi

Meslek: insanlara yararlı mal ve hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanabilir (Kuzgun, 2000).

İş: Bir iş yerinde benzer etkinlikler grubudur. İş, mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır. Bir kimsenin mesleği olabilir ama işi olmayabilir. Ancak işi olanın mesleği de vardır (Kuzgun, 2000).

Meslek doymu ve iş doymu arasında bazı farkların olduğundan söz edilebilir. Mesleğin gerektirdiği etkinlikler ya da görevler zaman ve yer açısından önemli bir fark yaratmazken işin yapıldığı yer, ortam o ülkenin ekonomik gelişmişlik düzeyine ve aynı ülkede çalışılan kurumun büyüklüğüne ve ekonomik imkânlarına göre değişiklik gösterir. Örneğin bir öğretmenden beklenen görevler bellidir. Ancak bir öğretmene düşen öğrenci sayısı çok fazla ve sağlanan araç gereç miktarı çok az ise bu koşullar onun görevlerinden bir kısmını yapmasına mani olacaktır (Kuzgun, 2000).

Meslek ile iş doymu arasında güçlü bir ilişki vardır. Yüksek saygınlığa, bağımsız çalışabilme fırsatına sahip, insanlarla doğrudan ilişki içinde olan, düzenli ve yeterli bir geliri olan mesleklerde çalışanların iş doymununun daha yüksek olduğu bulunmuştur (Arnold ve Fieldman, 1986).

Genellikle şu alanlarda bireylerin beklentileri ile mesleğin ve işin sağladığı olanakların uygun olması halinde iş veya meslek doymununun gerçekleştiği söylenebilir:

1. Mesleğin gerektirdiği faaliyetlerin, bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması
2. Meslek faaliyetlerinin birey için ilgi çekici olması

3. Çalışma ortamının fiziksel durumunun uygun olması
4. Çalışma ortamında insan ilişkilerinin iyi olması
5. Sağlanan kazanç düzeyi
6. Ödül ve takdir
7. Sağlanan güvence
8. İlerleme olanağı
9. Verilen yetki ve sorumluluk
10. Günlük çalışma süresi
11. Yarışma ve kendini gösterme olanağı
12. İş bulabilme olanağı

Bu ve buna benzer diğer hususların bir iş yerinde azlığı veya çokluğu başlı başına doyuma veya doyumsuzluğa yol açmaz. Doyum kişinin bu faktörlere verdiği öneme ve değere bağlıdır. Çalışma ortamının tozlu veya gürültülü olması bazı kimseler için rahatsız edici olabilirken bazıları bunu algılamayabilir veya iyi bir ücret karşılığında böyle bir ortama kolayca katlanabilir. Bir kimse, mesleğin veya işin bazı yönlerinden hoşnut olduğu halde, bazı yönlerinden hoşnut olmayabilir. Örneğin insan ilişkilerinden, iş çevresinden hoşnut olan bir kimse kazancı yeterli bulmadığı için, bu konuda hoşnutsuzluk hissedebilir. Kişi, işin bazı yönlerinden hoşnut olamasa da genel olarak işinden hoşnut olabilmektedir (Kuzgun, 2000).

İnsan hayatının önemli bir bölümünün geçtiği iş ortamında, çalışanların iş başarısını ve iş doyumunu etkileyen bazı faktörler belirlenmiştir (Başaran,1991). Bu faktörler; 1. İşle ilgili bireysel ya da kişisel faktörler, 2.Çevresel ya da örgütsel faktörlerdir. Aşağıda bu faktörlerden sırasıyla söz edilecektir.

B. İş Doyumu Faktörleri

Bireysel Faktörler: Burada bireysel farklılıklara yol açan yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi, kişilik ve benzeri değişkenler yer almaktadır. Bireylerin işlerinde farklı düzeylerde doyum elde etmelerinde rol oynayan

etkenler, bu konudaki kuramsal ve ampirik araştırmalardan elde edilen bilgiler aşağıda özetlenecektir:

Yaş: İnsanların içinde buldukları yaş dönemleri, işlerine ilişkin algılarını, tutumlarını, istek ve beklentilerini etkileyebilir (Izgar, H. & Izgar, H. (Edt.). (2003). Genel olarak araştırmalar yaş ve iş doyumunu arasında olumlu bir bağlantının olduğunu göstermiştir. Gençer (2002), Işıklar (2002) ve Seğmenli (2001) yaş ilerledikçe iş doyumunun da arttığı sonuçları ile tutarlılık görülmektedir. İnsanların işe ilk başladıkları yıllarda iş doyum düzeylerinin yüksek olduğu, orta yaşlarda düştüğü ve ardından tekrar yükselmeye başladığını göstermektedir (Davis, 1988; Halloran ve Benton, 1987). Ancak bu görüşü desteklemeyen araştırma sonuçları da vardır. Örneğin; ; Koç (1988), Kınalı (2000), Hamamcı ve Oskargil (2004)'in çalışmalarında yaş ile iş doyumunu arasında herhangi bir fark görülmemiştir.

Yaşlı insanların gençlere göre yeni iş alternatiflerinin azalması kişileri buldukları işlerde başarılı olmaya zorlamaktadır. Kişilerin çalıştıkları işlerdeki yaş ve tecrübeleri, onlara daha fazla yetki, kendine güven, saygı ve kişinin kendisini başarılı hissetmesini sağlayacak bir sorumluluk getirir. Bundan dolayı da çalışanların iş doyumları artabilir.

Cinsiyet: Toplumsal açıdan kadın ve erkeğe uygun görülen ve yüklenen görevler, çalışma yaşamında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, çalışma yaşamına ve işe bakışta önemli bir ayrımı teşkil etmektedir (Izgar, H. & Izgar, H. (Edt.). (2003). Kadınların iş doyumlarının erkeklere nazaran daha düşük olduğu bunun nedenin ise, kadınların ev ve iş sorumluluklarında rol atışması yaşamaları gösterilmiştir. Bu nedenle kadınların düşük sorumluluk gerektiren işleri seçmek zorunda kalmaları ve bu işlerde kendi yetenek ve başarılarını tam olarak gsterememelerinden dolayı daha düşük iş doyumunu yaşamaktadırlar (Ergin, 1997).

Geleneksel cinsiyet rolleri, kalıp yargılar, kadınlarla erkeklerin farklı oldukları inancı hem kadın hem erkek için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İnsanların kendilerini istedikleri gibi biçimlendirmelerine izin verilmeli, yapmaktan hoşlandıkları, kendilerini daha mutlu hissettikleri durum ve davranışlar cinsiyete göre değerlendirilmemelidir (Dökmen, 2004).

Fricko ve Beehr (1990), yaptıkları araştırmada, ilgi alanları ile meslek ve eğitim alanları bağdaşık olan insanlardan (kadınlar ve erkekler) kendi cinsinden kişilerin çoğunlukta olduğu mesleklerde çalışanlar, karşı cinsten kişilerin bulunduğu mesleklerde çalışanlara göre işlerinden daha hoşnut olduklarını saptamışlardır. Karşı cinsin çoğunlukta olduğu bir işte çalışmanın insanlar için daha önemli ve değerli olacağı ve bu insanların işlerinde daha çok doyum bulacakları beklentisi bu araştırmada desteklenmemiştir. Bulgular araştırma grubunda, işinden en çok doyum elde edenlerin ilgi alanlarına uygun, erkeklerin çoğunlukta olduğu erkek mesleklerinde çalışan erkekler, en az doyum sağlayanların ise ilgi alanlarına uygun olmayan ve kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde çalışan kadınlar oldukları ortaya koymuştur (Akt: Kuzgun, 2000).

Yapılan araştırma sonuçlarına göre erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Bektaş, 2003; Tezer, 1994). (Kınalı, 2000)'nin yaptığı araştırmaya göre resmi ve özel okullarda çalışan erkek rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bayan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Buna karşın, şahin (1999), İlköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Kıdem: İş doyumunu ile kıdem değişkeni arasında kesin olmamakla birlikte yaş değişkeni ile ortaklaşa ilişkili görülmektedir. Araştırma bulguları kıdemle iş doyumunu ilişkisi ve yaşla iş doyumunu ilişkisi arasında bazı paralellikler göstermektedir. Aynı işte uzun süre kalan kişinin iş doyumunun daha yüksek olması beklenmektedir. Aydınay (1996), resmi, özel ve yabancı özel lise öğretmenleri üzerine yaptığı araştırmada, öğretmenlerin kıdem düzeyinin artmasıyla iş doyumunun arttığını tespit etmiştir. Bir kişinin içindeki herhangi bir problemden dolayı ayrılma eğilimi göstereceği kabul edildiğinde, kıdem ile iş doyumunu arasında mutlaka bir ilişki olacağı düşünülür. Fakat başka iş alternatiflerinin az olduğu durumlarda bu ilişki zayıflayabilmektedir (Izgar, H. & Izgar, H. (Edt.). (2003). Çoğunlukla alışma yılı süresi arttığı iş doyumunu azalmakta ve son yıllara doğru tekrar artmaya başlamaktadır. İş hayatında tecrübeli olan kişiler iş doyumunun çalışılan sreye bağlı olduğunu belirtirler (Erdoğan, 1999).

Zeka: Tek başına zeka düzeyi ile iş doyumu arasında önemli bir ilişki bulunmazken, zeka düzeyine uygun bir işin yapılıp yapılmaması açısından, zekanın iş doyumunun önemli bir faktörü olduğu gözlenmiştir. Birçok iş ve meslek için belli bir zeka düzeyinin gerekli olduğu, bu düzeyden uzaklaşmalarının iş doyumusuzluğuna neden olduğu kanıtlanmıştır (Baysal, 1981).

İş doyumu ile yetenek arasında başarıdan kaynaklanan bir ilişki olduğu söylenebilir. Ancak, iş doyumu, işin düzeyi ile bireyin yetenek düzeyinin basit bir fonksiyonu değildir. Tam tersine, iş doyumu da genel doyum gibi pozisyonun gerekleri ile kişinin yetenekleri arasındaki etkileşime bağlı bir durumdur (Kuzgun, 2000). İşin gerektiğinden çok fazla yeteneğe sahip olan bir kimsenin bir süre sonra canı sıkılmaya başlayacaktır. Bunun tersi olursa, birey bir süre sonra işinden ayrılacaktır.

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında meslek düzeyi sabit tutulmak şartı ile olumsuz bir ilişki olduğunu özellikle ödeme konusunda gösteren tutarlı kanıtlar vardır. Eğitim düzeyi hem çalışanın performansını hem de çalışma tutumlarını etkiler. Yapılan araştırmaların bir kısmında (Tezer, 1994; Özdayı, 1990; Sarpkaya, 2000; Aydınay, 1996) eğitim düzeyi ile iş doyumu arasında herhangi bir farklılık görülmezken, bazı çalışmalarda ise; (Akınoğlu, 1997; Ok,1995; Kılıç, 2002) öğrenim düzeyi yükseldikçe iş doyumunun arttığını tespit etmişlerdir.

Meslek Düzeyi ve Mesleki Farklılık: İş doyumu konusundaki araştırma literatüründe en tutarlı bulgulardan biri de, meslek düzeyi yükseldikçe, bireysel doyumun artmasıdır (Balcı, 1985). Ayrıca, araştırmalar değişik meslek gruplarında çalışan iş görenlerinin iş doyumu düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunduğunu ortaya koymuştur. En üst düzeyde doyumun profesyonel meslek gruplarında olduğu görülmüştür. Bazı araştırmalar da alt ve orta düzey yöneticilerin üst düzeydekilere göre kendine saygı, bağımsızlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerinin doyum bakımından daha az olanaklara sahip olduklarını ortaya koymuştur (Yılmaz, 1996). Portuna (1993), Sağlık Bakanlığı'na bağlı Mersin devlet hastanesinde çalışan

hizmetli, büro görevlileri ve doktorların iş doyumlarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre hizmetli ve büro görevlileri yaptıkları işi önemsiz görürken, sağlık personeli (doktorlar ve yardımcı sağlık personeli) önemli bir iş yaptıklarından işlerini daha doyurucu bulmuşlardır.

Örgütsel Faktörler: Burada ise, iş doyumuna etki eden iş özellikleri ve iş ortamı ile ilgili faktörler ele alınmıştır. Bu faktörler şunlardır:

İş ve Niteliği: İş ve Niteliği, bireyin yaptığı işten, yaptığı işin türünden duyduğu doyum durumudur (Ergenç, 1982.) İşin niteliği yükseldikçe, genel olarak işten duyulan doyum artmaktadır. Ayrıca, bağımsızlık, değişim ve sorumluluk da iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Schultz ve Schultz, 1990). Çetinkanat (2000), yapmış olduğu çalışmada öğretim elemanlarının unvanları yükseldikçe iş doyumlarının da buna paralel olarak arttığını tespit etmiştir. Günbayı (1998), yaptığı çalışmada İş ve niteliği ile iş doyumunu arasında anlamlı bir fark bulmamıştır.

Denetim Sistemi: Denetim, örgütsel eylemlerin kabul edilebilir amaçlar doğrultusunda belirlenen ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci olarak düşünülebilir. Denetim sistemi her karmaşık örgütte, örgütsel ve yönetsel bir zorunluluktur. Denetimin temel amacı örgütsel amaçların gerçekleşme düzeyini belirlemek, sonuçları iyileştirici önlemler almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 1986). Ancak yapılan araştırmalara bakıldığında zaman Sergiovanni(1988), denetimin iş doyumunu düşüren bir faktör olduğunu tespit etmişken, Günbayı(1998), ilköğretim öğretmenleri üzerinde yapmış olduğu araştırmada yönetim ve denetim biçimi faktöründen öğretmenlerin yüksek düzeyde iş doyumunu sağladıklarını tespit etmiştir.

Ücret: Ücret, iş görenin iş doyumunda önemli bir etkidir. Ücret, sadece kişinin ekonomik ihtiyaçlarını karşılama aracı olarak görülmez, aynı zamanda onun toplum içindeki saygınlık ve otoritesini de artırmış olur (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

İşgörenin, kendine biçtiği değere göre ödenmesini istediği ücret ile, örgütün bireye ödediği ücret arasındaki fark ücretten duyulan doyumunu belirler. Farklılık ve denklik kuramlarına göre ücretin doyuma etkisi a) algılanan ücretle, b) bireyin inancına göre kendisine ödenmesi gereken ücret arasındaki farka bakarak belirlenir (Davis, 1988).

Kılıç (2002), özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada devlet üniversitelerindeki araştırma görevlilerinin iş doyumunu düşürücü faktörlerden en büyüğünün ücret olduğunu tespit etmiştir. Aydınay'ın (1996), yapmış olduğu araştırmada ise; resmi liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının, özel ve yabancı liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarından daha düşük olduğunu bulmuştur. Dolayısıyla iş doyumunu belirleyen en büyük faktörlerden birisi olarak görülmektedir.

Gelişme ve Yükselme Olanakları: İş görenin işe karşı tutumunu pozitif yönde etkileyen en önemli faktörlerden biri de gelişme ve yükselme fırsatlarının olmasıdır. Böyle bir olanağa sahip olan kişiler işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Erdoğan, 1994).

Kınalı (2000), Hamamcı ve Oskargil-Göktepe (2004), rehber öğretmenlerle yapmış oldukları çalışmada, iş yerinde gelişme olanaklarının olmasının rehber öğretmenlerin iş doyumuna olumlu bir katkı sağladığını tespit etmişlerdir.

Çalışma Koşulları: İşgörenlerin, çalıştıkları kurumlarda hem idareciler ile hem de çalışma arkadaşları ile iyi ilişkiler içinde olmaları iş doyumlarını ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarını artıracak, aksi takdirde işlerini bırakıp başka bir işte de kurumda iş doyumlarını sağlamaya çalışacaklardır (Yalçın, 2002). Bunun yanında işyerlerinin evlerine yakın; çalıştıkları binaların yeni, temiz, araç gereçlerin iyi ve kullanılabilir olmasını istemektedirler. İşgören, kendi çalışma koşulları ile toplumsal koşulları karşılaştırır. Eğer kendi çalışma koşulları toplumsal koşullardan daha iyi durumda ise işgören kendisini topluma göre daha iyi durumda olduğunu düşüneceğinden, doyumunu yüksek olabilir.

İşgören, toplumsal koşullar ile kendi iş koşullarını karşılaştıracak ve iki değer sistemi birbirine yaklaştığı oranda doyumu artacaktır (Davis, 1988).

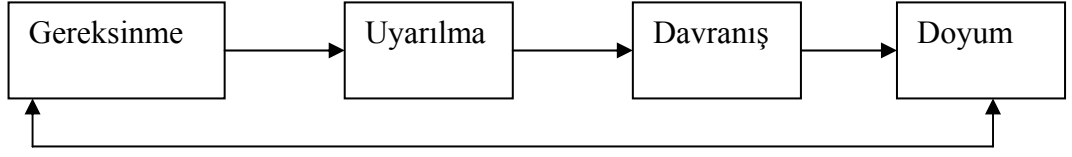
Varlık (2000) ve Kınalı (2000), devlet ve özel okullarda çalışan öğretmenler üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında, meslekten ayrılmayı isteyen öğretmenlerin ücret ve çalışma koşullarının uygun olmamasından dolayı böyle bir istekte bulduklarını tespit etmişlerdir.

Örgütsel Ortam: İşgörenin içinde bulunduğu örgütün doğası, yönetimin niteliği, örgütün büyüklüğü ve yapısı, örgütün amaç ve politikası işten doyum sağlamanın önemli bir faktördür. İş görenler yaptıkları işin başkaları tarafından takdir edilmesini, desteklenmesini beklerler ve bunu gördükçe de işlerinden daha fazla doyum sağlarlar (Robins, 1996). Genel olarak; karmaşıklık, biçimsellik ve merkezilik iş doyumunun azalmasına neden olmaktadır. Fakat, kişilik özellikleri açısından bireyler arasındaki farklılıklar bu sonuçları değiştirebilir. Örneğin, merkezi bir örgüt yapısı, başkalarına bağımlı bir kişinin performansını ve iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilirken bağımsız bir kişilik yapısına sahip olan diğer bir kişinin iş doyumunu ve göstereceği performansını olumsuz olarak etkileyebilir. Dolayısı ile çalışanların iş doyumlarını ve performanslarını üst seviyelere çıkarmak için bireysel farklılıkların göz önünde tutulması gerekir (Öğülmüş, 2005).

C. İş Doyumu Kuramları

Çalışanların iş doyumunu konusundaki ilk çalışmalar, 1930'lu yıllarda başlamakla birlikte bu görüşlerin, "kuram" niteliğini alması, Maslow'un (1943) "gereksinimler kuramına" dayalı olarak gerçekleşmiştir (Özgüven, 2003). Psikologlar, insan davranışlarının altında yatan nedenlerin, bilinç düzeyinde olsun ya da olmasın, gereksinimlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir.

İnsanlardaki gereksinim sürecini aşağıdaki şekilde ifade edebiliriz.



Şekil 1. Bireylerde Güdülenme Süreci
Kaynak: Amstrong, (1993).

Güdülenme, insanlarda bir nesne veya olguya yönelik olarak duyulan ihtiyaç ile başlar. Birey bu gereksinimi karşılamak için bir isteğin sonucunda itici bir güçle uyarılmaya başlar. Bu uyarılardan etkilenen birey farklı nitelikte olabilecek davranışlarla beklenti içinde olunan nesneyi veya olguyu kazanarak ya da yaşayarak doyuma ulaşır. Birey böylelikle amaca ulaşmanın getirdiği bir mutluluk veya haz duygusunu yaşar.

Kurum veya işletmelerde çalışan iş görenlerin gereksinimleri iki grupta sınıflandırılmaktadır. Bunlar:

1. İş görenin insan olarak gereksinimleri; ruhsal, fiziksel ve toplumsal gereksinimlerdir.
2. İş görenin örgüt üyesi olarak gereksinimleri; örgütsel, yönetsel ve işlevsel gereksinimlerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

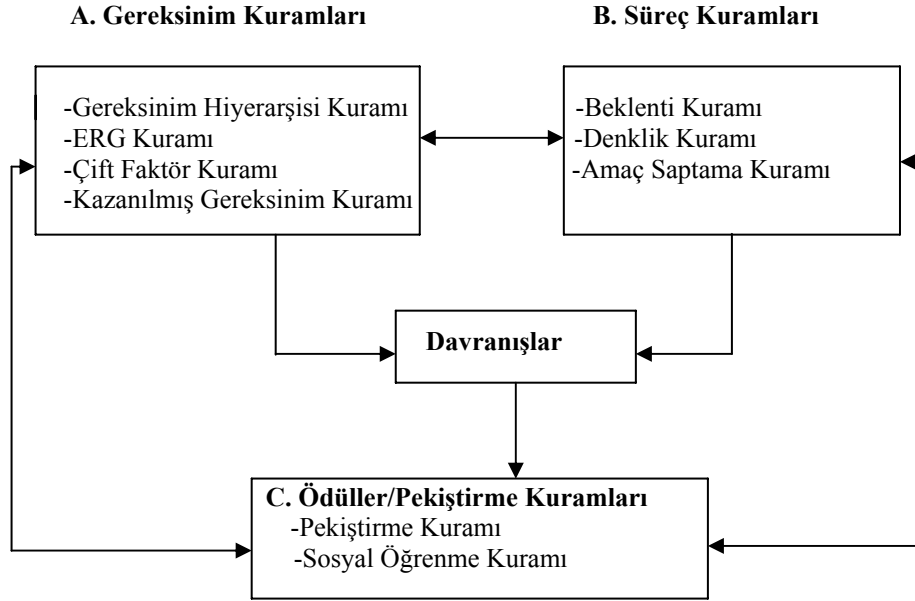
Gereksinim kuramlarını Hicks ve Gullet (1981), aşağıdaki üç maddede ele almışlardır.

1. Hiçbir gereksinim tamamen karşılanamaz. Bu sebeple bir gereksinimin varlığını hissettirebilmesi için başka bir gereksinimin kısmen karşılanması gerekir.
2. Bireyler gereksinimleri itibarıyla dinamik bir özellik gösterirler. Sürekli değişen bu gereksinimler bireyin bilincinde gizlenmektedir.
3. Gereksinimler grup olarak görünürler ve bu gereksinimler birbiriyle etkileşim içinde karşılıklı bağımlılık içindedirler. Bireyin beslenme gereksiniminin niteliği ya da doyuruculuğu büyük ölçüde, bireyin içinde yaşadığı sosyo-ekonomik statüsünün sınırladığı toplumsal gereksinimine bağlıdır.

Güdülenme kuramlarını üç kategoride ele alabiliriz. Bunlar:

- a- Gereksinim Kuramları,
- b- Süreç Kuramları,
- c- Pekiştirme Kuramları” dır.

Kuramların sınıflandırılmasını şekil- 2’de görülmektedir.



Şekil 2. Güdülenme Süreci Örneği

Bartol ve Martin, (1991).

1. Gereksinim Kuramları

Gereksinim kuramları zaman zaman içerik kuramları olarak da ifade edilmektedir; çünkü temel insan ihtiyaçlarının güdülenme içeriği ile ilgilidirler. Bu temel insan ihtiyaçları davranışı oluşturan istekleri ve amaçları yaratır (Amstrong,1993).

Gereksinim kuramları, beş ayrı kategoride ele alabiliriz. Bunlar; Maslow tarafından geliştirilen "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Herzberg tarafından geliştirilen "Çift Faktör Teorisi (Hijyen Motivasyon Kuramı)", Alderferg tarafından geliştirilen "ERG Kuramı", Mc Clelland tarafından geliştirilen "Başarı Motivi Kuramı"dır.

a. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Maslow'un, gereksinimler kuramına göre, bireylerin sıralı ve temel gereksinimleri vardır. Bunlar "fizyolojik gereksinimler", "güvenlik gereksinimi", "sevgi gereksinimi", "saygınlık gereksinimi", ve "kendini gerçekleştirme" gereksinimleridir. İnsan, hayatında bu sıralı temel gereksinimlerin gerçekleşmesi yolunda çaba sarfeder, bu basamaklardan birinde yeterli doyum sağladığında, kişi bir üst basamağa yönelir (İncir,1990). Bir üst basamakta yer alan gereksinim, bir önceki gereksinim doyuma ulaştığı zaman önem kazanmaktadır. Maslow'un belirtilen gereksinimler kuramına göre, iş doyum, bireyin temel gereksinimlerinin doyurulmasına bağlıdır. Tüm gereksinimler birbirine bağlıdır ve bir gereksinim ortaya çıktığı zaman diğer gereksinim tamamen yok olmamaktadır. Böylece, her gereksinimin belli bir dereceye kadar doyum sağladığı söylenebilir (Hick ve Gulet, 1981).

Maslow, insanları doyum sağlamları için davranışta bulunmaya yönlendiren gereksinimleri beş basamaklı bir çerçeve içinde açıklamıştır. Bu gereksinimler şunlardır:

a-Fizyolojik gereksinimler: Güdülenme kuramında başlangıç noktası olarak kabul edilir ve fizyolojik dürtüler olarak adlandırılır. Bireyin homeostatik dengesini koruyabilmek için gereksinim duyduğu yiyecek, içecek, oksijen, uyku, seks ve hareket etme dürtülerini içerir. Bu gereksinimler giderildikten sonra diğer gereksinimler belirecektir (Çetinkanat, 2000).

b-Güvenlik gereksinimleri: Fizyolojik gereksinimlerin giderilmesi ile ortaya çıkan güvenlik, denge, korunma, korku ve kaygı ile karışıklıklardan uzak olma özgürlüğü, bunun için de yapı, kural, kanun ve yasalara olan gereksinimlerdir. Fiziksel ve ekonomik güvenlik, korunma rahatlık, huzur, tehdit ve tehlike altında olmama, düzgün ve temiz bir çevrede yaşama, uzun süreli ekonomik güvenceye sahip olma gereksinimleri (Şimşek, Akgemci, Çelik, 2001).

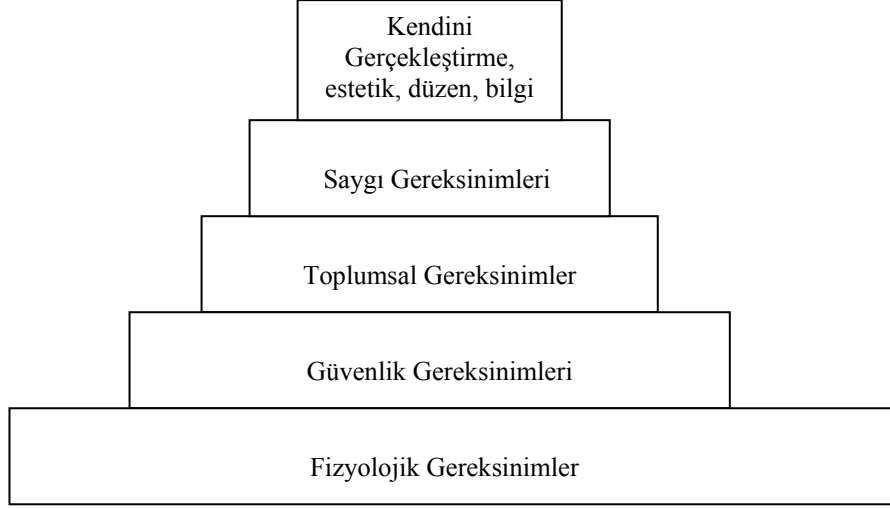
c- Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri: Bireylerde fizyolojik ve güvenlik gereksinimleri giderildikten sonra ait olma ve sevgi gereksinimleri kendini göstermeye başlar (Izgar, H. & Izgar, H. (Edt.). (2003). Bireyler ait olma gereksinimini ev ve ailenin bir parçası, bir arkadaşlar ve komşular halkası,

Çalışma arkadaşlarından bir grup olarak hissederler. İnsanlar geçici ya da yeni gelen olmak yerine bir yere ait olmayı arzularlar (şimşek ve diğerleri, 2001).

d-Saygınlık gereksinimleri: İnsanların başka insanlara ve gruplara başarılı hizmetler vermek suretiyle onların takdir ve saygınlığını kazanma faaliyetleri sonunda tatmin olurlar. Başkaları tarafında sevilen ve takdir edilen insanlar kendilerine karşı da saygı duyarlar. Böylece kendine güven duygularını da geliştirir ve toplumda kendilerine belirli bir mevki tayin ederler. Saygınlık gereksinimlerinin topluma yansıyan en belirgin niteliği terfi etme, daha st görev ve sorumluluklar yüklenme ve sosyal statüyü artırma durumlarıdır (Eren, 2000).

e-Kendini gerçekleştirme gereksinimi: Yukarıda saydığımız gereksinimler eksiksiz olarak doyrulduğu zaman kendini gerçekleştirme gereksinimi belirmeye başlar (Eren, 2000). Kendini gerçekleştirme gereksinimi, Maslow hiyerarşisinin en st basamağında yer alan gereksinimdir. Bu gereksinim, bireyin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim bireyin ne olabilecekse, onu olması anlamına gelir. Kendini gerçekleştirme gereksiniminin tam anlamı ile doyumunu imknsızdır. nk kapasiteyi geliştirmeye alıştığıa, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal alır (Çetinkanat, 2000).

Maslow, bu son üç gereksinmeye (sevgi ve ait olma, saygınlık, kendini gerçekleştirme) sosyo-psikolojik ve ikincil ihtiyaçlar adını vermektedir (Eren,2000).



Şekil 3. Maslow'un Gereksinim Hiyerarşisi, **Kaynak:** Hicks ve Gulet, (1981).

Maslow'un gereksinimler hiyerarşisi kuramının dayanakları dört ana noktada toplanabilir:

1. İnsan gereksinimleri önem sırasına göre düzenlenmiştir. Şekil 3'de görüldüğü üzere hiyerarşik dizinin tabanında fiziyojik gereksinimler yer alır. Onları sırasıyla güvenlik, sosyal doyum ve taktir edilme, kendini gerçekleştirme izler. Üst sırada yer alan ikincil gereksinimlerin doyurulabilmesi için, en alttakilerin doyum bulmuş olması gerekir.

2. İnsan sürekli olarak istemektedir. Bu nedenle de gereksinimler hiçbir zaman tamamen karşılanmamaktadır. Bir gereksinim karşılanır karşılanmaz gücü azalmakta ve yeni bir gereksinim ortaya çıkarak onun yerini almaktadır. Bu, insanı kendi gereksinimlerini karşılamak için eyleme geçiren bitmeyen bir süreçtir.

3. Tatmin edici düzeyde karşılanan bir gereksinim, davranışı güdüleme işlevini yitirir. Karşılanan gereksinimin yerini alan karşılanmamış gereksinim bireyi güdülemeye başlar. Alt düzeyde bir gereksinimin tehdit edildiği durumlarda, güdülenme ters durumda olabilir.

4. Gereksinimler arasında bağımlılık ve binişiklik vardır. Bir gereksinim doğduğunda diğer gereksinim kaybolmadığına göre, bir gereksinim karşılanmış olsa da, bağımlılık ve binişiklik nedeniyle davranışı etkilemeye devam eder (Aydın, 1986).

Maslow'un kuramına göre, örgüt içindeki insanların gereksinim hiyerarşisinin değişik aşamalarında yer almaları söz konusu olduğundan, kurumlar değişik güdüleyici faktörleri kullanabilmelidirler (Günbayı, 1998).

Fakat, Maslow, davranışların ana güdüsel ürününü doyum olarak tanımlamış ve güdülenmeyle verimlilik arasındaki ilişkiye açıklık getirmemiştir. Böylece, bu kuram uygulamada yerini tam olarak bulamadığından, başka kuramların doğması kaçınılmaz olmuştur.

b. ERG (Existence-Relatedness-Growth) Kuramı

Maslow'un gereksinim hiyerarşisi kuramı ile ERG kuramı birbiri ile yakından ilişkilidir. Clayton P. Alderfer, Maslow'un modelini modern durumlara uyarlayarak modeli; "Varlığı sürdürme. İlişkide bulunma ve gelişme gereksinimleri" üzerine kurmuştur. ERG kuramına göre her bir basamağın doyumu artar bir şekilde soyut ve zor duruma gelmektedir. Bazıları ise bunalım ve hayal kırıklığına uğrayabilmektedirler. Bu kişisel gelişme gereksinimlerini karşılamıyorsa, diğer basamaklardan birine dönerek gayretlerini onun üzerinde yoğunlaştırması gerekmektedir (Şerif ve diğerleri, 2001).

Varlığı sürdürme gereksinimi: Maslow'un teorisindeki birincil gereksinimlere denk düşmektedir ve açlık, susuzluk, barınma gibi fizyolojik ve maddi isteklerle ilgilidir. Çalışma ortamlarında bunlar, ücret, ikramiye ve çalışma şartlarını kapsar.

İlişkide bulunma gereksinimi: İnsanlar arasındaki ilişkiyi içermektedir ve Maslow'un güvenlik, sosyal ve bazı saygınlık gereksinimlerine benzemektedir.

Gelişme gereksinimi: Maslow'un sınıflandırmasındaki bazı saygınlık gereksinimleri ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarına denk gelmektedir. Kişinin işinde yaratıcı imkanlara sahip olması ve kendisini gerçekleştirme ile ilgilidir.

ERG kuramı, Maslow'un kuramıyla bazı yönlerden benzerlik gösterir. ERG kuramında, Maslow'un kuramında olduğu gibi insanların alt düzey gereksinimleri karşılanmadan üst düzey gereksinimlerinin karşılanması söz konusu olamaz. Aralarındaki fark ise, gereksinimler ERG kuramında somutluk düzeyine göre sıralanmıştır (Kesici, Ş. & Izgar, H. (Edt.). (2003). Bir birey, üst düzey gereksinim olan büyüme-gelişme gereksinimini karşılama girişimlerinde sürekli olarak engellendiği zaman, ait olma gereksinimi yeniden devreye girmekte, varlığını hissettirmekte ve birincil bir güdüleyici olarak alt düzey gereksinim kendini göstermektedir.

Maslow ile Alderfer'in kuramları insanları güdülemede kullanılacak ödülleri anımsattıkları için özellikle okul yöneticilerinin kullanabilecekleri bir fırsat sağlayabilir, ayrıca kendini gerçekleştirme ve gelişme gereksinimlerinin doyumu için birtakım imkânlar sunarak öğretmenler üzerinde güdüleyici bir etki sağlayabilirler.

c. İki Etmen Kuramı

İş doyumunu açıklamaya yönelik kuramlardan bir diğeri, Herzberg ve arkadaşları tarafından (1959) geliştirilen "iki etmen kuramıdır". Bu kuramda çalışanın yaptığı işle ilgili "doyum" ve "doyumsuzluk" iki ayrı faktör, iki ayrı süreç olarak ele alınmaktadır (Akt: Özgüven, 2003).

Frederick Herzberg ve arkadaşları tarafından 200 mühendis ile yaptığı yüksek derecede güdüledikleri ve tam olarak doyum hissettikleri durumları anlatmalarını istediği araştırmada, işgörenleri nelerin güdülediğini anlamamıza yardım eden bir kuram geliştirmiştir. Kuram, temelde Maslow'un teorisinin iki boyutta sınıflandırılmasına dayanmaktadır. Pittsburgh bölgesinde dokuz şirket üzerinde yapılan bu araştırmada muhasebeci ve mühendis örnekleminin yüksek derecede güdüledikleri ve tam olarak doyum hissettikleri durumlar ile kendilerini doyumsuz hissettikleri durumları anlatmalarını istendiği araştırmada, işgörenleri nelerin güdülediğini betimlemeye çalışan bir kuram geliştirilmiştir. Yüksek derecede güdüleyici ve tam olarak doyum sağlayıcı koşullar, doyum ve güdüleyici etkenler olarak,

doyumsuzluk oluşturan koşullar ise doyumsuzluk ve koruyucu etkenler olarak sınıflandırılmıştır. Bu sınıflandırma işgörenin iç ve dış çevresi ile ilişkilendirilmiştir.

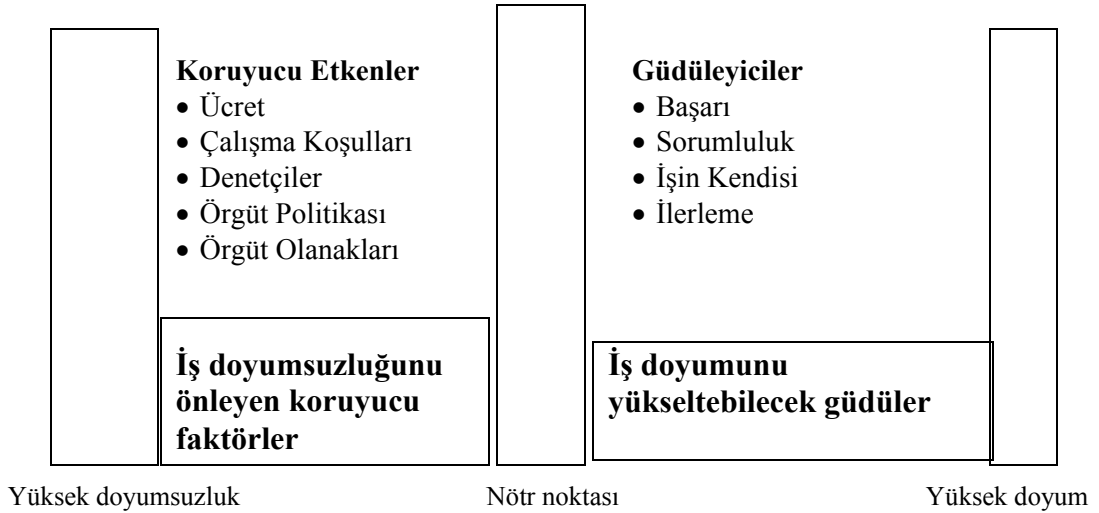
Herzberg'e göre, denetim, kişiler arası ilişkiler, fiziki çalışma şartları, maaş, şirket politikaları ve idari pratikler, yan gelirler, iş güvenliği gibi faktörler yapılan işin bulunduğu çevre ile ilgilidirler. Bu faktörler olumsuz olduğu zaman, iş doyumsuzluğu meydana gelmektedir (Saal ve Knight, 1988).

Herzberg, hijyen faktörlerinin lehte olduğu zamanlarda, örneğin çalışanların kazançlarının gerektiği gibi olduğuna inanmaları ve çalışma şartlarının iyi olması durumunda, mesleki memnuniyeti engelleyen setlerin kalkacağına inanmaktadır. Ancak hijyen ihtiyaçlarının karşılanması, yalnız başına mesleki doyumu sağlayamaz ama sadece doyumsuzluktaki azalmayı bir ölçüde temin edebilir. Herzberg hijyen faktörlerini bugünkü su ve hava kirliliği kontrolüne benzetmektedir: şöyleki, bu tür kontroller hiçbir hastalığı tedavi edemezler, ama bazı hastalıkların ortaya çıkışını önleyebilirler. Aynı şekilde, Herzberg hijyen faktörlerinin doyum sağlamadığına fakat doyumsuzluğu önleyebileceğine inanmaktadır (Akt: Saal ve Knight, 1988).

Yapılan işten tatmin olunmasına yol açan faktörler ile tatmin olmamaya yol açan faktörler birbirinden tamamen bağımsız, ayrı ve farklıdır. Diğer bir deyişle çalışanlarda memnuniyet yaratan faktörler ile onları memnuniyetsizliğe götüren faktörler birbirlerinden tamamen farklı ve bağımsızdır (Yalçın, 2002).

Yıllarca yöneticiler ve yönetimler tarafından özenle hazırlanmış personel politikalarının, ücrete ek olarak sağlanan yan menfaatlerin neden personelin motivasyonunu artırmadığını uzun uzadıya kendi kendilerine sorup durmuşlardır. Motive edici faktörler ile Hijyen faktörleri ayrımı yapıldıktan sonradır ki bu soruya olumlu cevap vermek mümkün olmuştur. Zira personel politikaları ve sağlanan yan menfaatler motive edici değil hijyen faktörleridir (Yalçın, 2002).

İş doyumunun tersi, tam olarak iş doyumsuzluğudur denemez (Bartol ve Martin, 1991).



Şekil 4. . Herzberg'in İki Etmen Kuramı

Kaynak: Bartol ve Martin.(1991).

İki etmen kuramına göre doyum, doyumsuzluğun karşıtı değildir. İşgören işinden doyum sağlamadan ama doyumsuz olmadan da işinde başarıya ulaşabilir. Yani işgören doyumla doyumsuzluk arasında işini devam ettirebilir. Eğer bir örgüt, koruyucu etmenlerin gerektirdiklerini yerine getiriyor ama güdüleyici etmenlerin gerektirdiklerini karşılamıyor ise, işgörenlerin işinden doyumsuzluk çekmeleri, bir başka deyişle işinden doyum sağlamadan işini sürdürmeleri söz konusu olur (Erdoğan, 1994).

Bu kurama göre; işten doyum sağlama ve doyum sağlamama farklı iki durumdur. İşin özü, yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi ilerleme olanakları gibi güdüleyici faktörlerdir. Buna karşın, işin yapıldığı ortam, iş arkadaşları, ücret gibi faktörler iş bağlamı yani dış kaynaklı koşullar olarak adlandırılmaktadır. Birinci grup faktörler daha çok meslek, ikinci grup faktörler ise iş kavramı ile ilgilidir. İkinci grup faktörlerin iş yerlerinin koşullarına göre değişiklik gösterebilmesine karşın birinci grup faktörler pek farklılık göstermemektedir (Kuzgun, 2000).

Herzberg'in iki etmen kuramı bazı açılardan eleştirilmiştir. Bu eleştirilerden birincisi şudur; kuram, Herzberg'in işçilerle yüz yüze yaptığı

görüşmelerde çalışanların işleri hakkındaki düşüncelerini doğru yansıttıklarını savunmaktadır. Fakat bu tutumun pek güvenilir olmadığı dile getirilmiştir. İkinci eleştiri ise, İç ve dış faktörlerin birlikte ele alınmasıdır. Sözelimi, mutsuz işçilerin kendi memnuniyetsizliklerini kendi kontrolleri dışında olan şartlara, işveren, çalışma şartları veya şirket politikası gibi nedenlere bağlama ihtimali fazla olabilir. İşçiyi memnun eden bir şeyin olması halinde ise, saygınlık ve terfi elde etmek gibi, bu muhtemelen işçinin kendi kabiliyetine ve gayretine bağlanacaktır. Bundan dolayı bu modeli genellemek zor görünmektedir. Diğer bir eleştiri ise, araştırmaya katılan grup sayısının az olmasıdır. Çünkü Herzberg teorisinin çalışmalarını sadece mühendis ve muhasebecilerle yapmıştır.

d. Kazanılmış Gereksinim Kuramı

David McClelland tarafından geliştirilen bu kurama göre birey, üç grup gereksinimin etkisiyle davranışta bulunur. Bunlar: Başarma, ilişki kurma ve güç kazanma gereksinimleridir.

Başarma ihtiyacı: Bu gruptaki insanlar, başarılı olmak için yoğun bir arzu duyarlar. Başarısız olmaktan da yoğun bir korku duyarlar. Kendilerine meydan okunulmasını isterler, kendilerine erişilmesi zor olan hedefler seçerler ve bunları gerçekleştirmek için gerekli yetenek ve bilgiyi elde edecek ve bunları kullanacak davranışı gösterirler (Koçel, 1998).

İlişki kurma ihtiyacı: Başkaları ile ilişki kurma, gruba girme ve sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade etmektedir (Koçel, 1998). Bu açıdan bakıldığında Maslow'un sosyal gereksinimleri ile benzerlik gösterir. Yüksek düzeyde ilişki gereksinimine güdülenmiş bireyler, tek başlarına çalışmaktansa diğer bireylerle birlikte çalışmayı yeğlerler. Yöneticiler bu gereksinime güdülenmiş bireyleri daha üretici hale getirebilmek için uygun bir ortam oluşturabilirler. Bunun tam aksi durumda ise yalnız çalışmayı yeğleyen kişiler için de yine yalnız çalışabilecekleri uygun ortamı temin etmelidirler (Steers ve Porter, 1987).

Güç kazanma ihtiyacı: Mc Clelland çeşitli gereksinimleri inceledikten sonra, örgütlerde önemli bir güdüleyici etken olarak; başkalarını etkilemek ve birisinin kendi ortamını kontrol etmek isteği olan, güç gereksinimi görüşüne ulaşmıştır. Araştırmasında iki tür güç gereksinimini açıklamaktadır. Bunlar bireysel güç ve kurumsal güçtür.

Bireysel güç için yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler başkaları üzerinde üstünlük sağlamak ve başkalarını idare edebilme konusundaki yeteneklerini sergilemek isterler. Onlar kendilerini destekleyenlerin örgütten ziyade birey olarak kendilerine sadık kalmalarını beklerler. Kurumsal güç için yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler ise bu güç gereksinimlerini örgütün uzak hedeflerine ulaşmak ve sorunları çözmek için grupta birlikte çalışarak giderirler (Çetinkanat, 2000).

Tablo-1. Gereksinim kuramlarının karşılaştırılması

Maslow: Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı	Alderfer: ERG Kuramı	Herzberg: İki Etken Kuramı	McClelland: Kazanılmış Gereksinimler Kuramı
Kendini Gerçekleştirme	Gelişme	Güdüleyici	Güç
Saygınlık			Başarı
Sevgi ve Ait Olma	İlişki	Koruyucu	İlişki
Güvenlik	Varlık		
Fizyolojik			

Kaynak: Bartol ve Martin, (1991).

Tablo-1. 'de görüldüğü gibi, Maslow ve Herzberg modelleri genel olarak birbirleri ile tutarlı görülmektedir. Her iki kurama baktığımızda esas olarak insan gereksinimlerinin hiyerarşik bir düzen içinde olduğunu belirtmektedirler.

Alderfer'in ERG kuramı bireysel gereksinimlerin herkeste farklı olduğunu vurgulamışlar. Ve bireysel gereksinimlerin aynı olduğunu savunan görüşlere karşın daha fazla araştırma ile desteklenmişlerdir.

Mc Celelland'ın kazanılmış gereksinimler kuramı, yönetimin başarısı ile yetiştirme ve işe eleman alındığında yapılan elemenin kazanılmış gereksinimler ile ilişkili olma olanağına işaret etmektedir.

Gereksinim kuramlarına göre bir işin iyi yürütülebilmesi için bireyi etkileyen iç ve dış doyum faktörlerin çok iyi analiz edilmesi gerekmektedir. Bireyi etkileyen iç doyum faktörlerinin tam olarak doyurulması zordur ve bunlar psikolojik kökenli olup üst düzeyli gereksinimlerdir. Bunun yanında dış doyum faktörleri ise, çalışma koşulları, ücret gibi alt düzeyli gereksinimleridir. Bu durumu göz önüne alan bir okul yöneticisi kendi kurumundaki öğretmenlerin iç doyumlarını artıran bir ortam oluşturduğunda öğretmenlerin iş verimlerinin artacağı ve psikolojik olarak daha rahat olacakları söylenebilir. Gereksinim kuramları, doğuştan getirilen ve içsel faktörlere ağırlık veren kuramlardır.

2. Süreç Kuramları

Gereksinim kuramları, davranış üzerindeki içsel etkenleri açıklamaya çalışırlar. Buna karşın süreç kuramları, güdülenmeden önceki birbiri ile ilişkili bilişsel etkenler üzerinde dururlar. Süreç kuramları, bir davranışın başlaması ve bitmesi arasındaki bilişsel etkenleri araştırır ve güdülenme-bilişsel süreci incelemeye çalışır. Bu yüzden süreç kuramlarına bilişsel kuramlar da denir. Süreç kuramlarında; beklenti, denklik ve amaç-saptama olmak üzere üç kuram vardır (Bartol ve Martin, 1991).

a. Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, iş yaşamında öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından esinlenmiş ve klasik ekonomi kuramlarından gelişmiştir. Örgütsel davranış etkin biçimde Victor Vroom tarafından formüle edilmiştir (Çetinkanat, 2000). Vroom'a göre güdülenme kişinin aradığı değerlerle belirli bir hareketin bu değerlere yol açma olasılığına ilişkin tahminin çarpımıdır (Eren, 2000).

Beklenti kuramındaki temel kavramlar şunlardır:

Çalışma – Performans Beklentisi: İşgörenin belli bir çaba sonucu başarılı bir performansa ulaşacağına inanmasıdır. Diğer bir deyişle işgörenin, belli bir yeğlilik ve süreklilikteki eylemlerini yüksek derecede olumlu bir çıktı ya da amacın izleyeceğine olan öznel inancıdır. Bir öğrencinin artan çabaları ile başarısının artacağına inanması, onun beklenti düzeyinin yüksek olduğunu gösterebilir (Balci,1985).

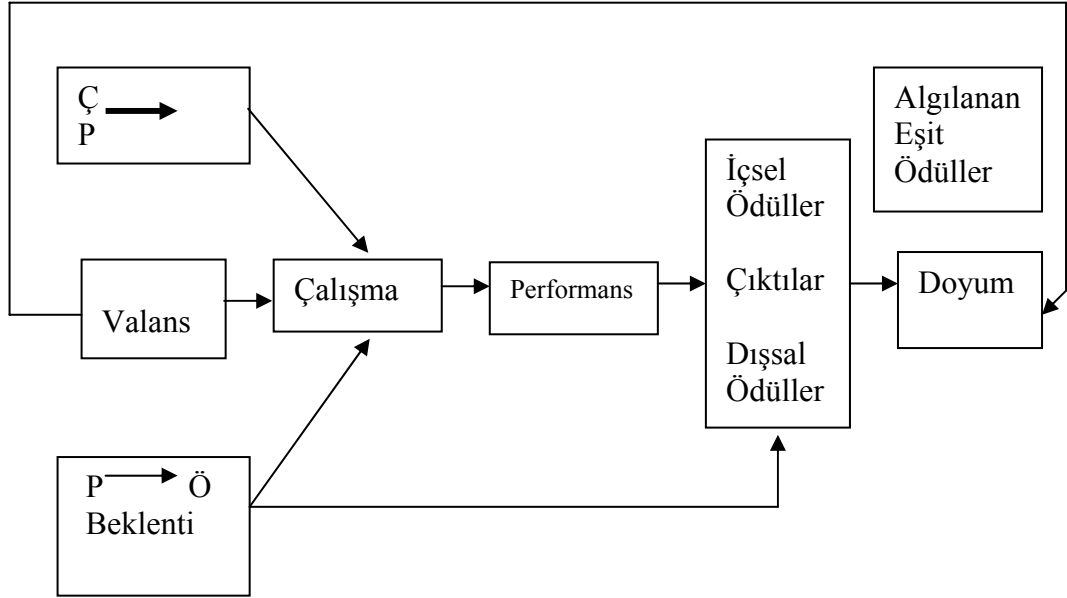
Performans – Ödül: İşgörenin belli bir performansın, belli bir ödüle ya da doyurucu valansa ulaşabilmek için gerekli olduğuna inanmasıdır. Belirli bir performans yakalandığında, istenen ödüle sahip olunup olunmayacağı da bireylerin performansı üzerinde etkili olacaktır. Bu, ödül, ikramiye, yükselme gibi dışsal olabileceği gibi, başarıya duygusu, takdir gibi içsel de olabilir. Kişi, göstereceği performans ile hedef olan ödülün kendisinde olacağına kuvvetle inanması durumunda, işine yüksek düzeyde motive olacak ve bu istek ile hedef için bir çaba gösterecektir.

Arzulama (Çekicilik): İşgörenin belli bir ödülü isteme derecesi, diğer bir deyişle ödülün çekiciliğidir. Bu durumda işgörenin iki amaçtan birini ötekine yeğlemesi söz konusudur. İşgörenler para, başarı, iyi çalışma koşulları gibi özendiricilere farklı değer verirler. Değerlilik, bireyin algılama durumu ile ilgilidir ve bireyin belli bir sonucu tercih etme derecesini ve gerçekten bu sonucu elde etmeğe değer mi değmez mi sorusunun cevabıdır (Tevrüz, 2002).

Bu kavramlar arasındaki ilişkiden hareketle şunlar söylenebilir: Çekicilik; amaç ya da ödülün çekiciliği, beklenti neden-sonuç ilişkisi, yani belli bir eylemin belli bir performansa yol açacağı, ödül-performans ise

sonuç- sonuç ilişkisidir. Yani başarılı performans beklenti için bir sonuç, çekicilik ise bir nedendir (Balci,1985).

Yüksek doyum ve yüksek performansın nasıl elde edileceğine ilişkin Edward Lawler III. Hackman, Lawler III ve Porter'in çalışmalarından Bartol ve Martin (1991)'in uyarladığı model şekil.5'de gösterilmiştir.



Şekil 5. Beklenti Kuramının Geliştirilmiş Modeli

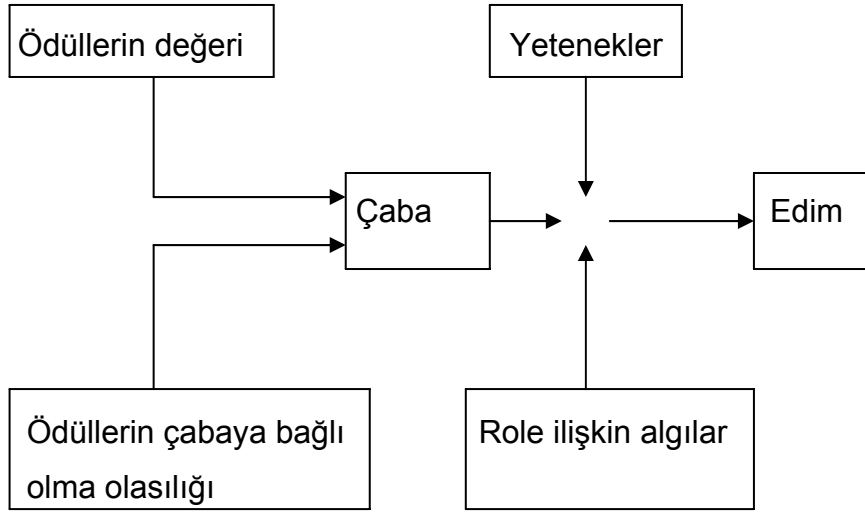
Kaynak: Bartol ve Martin, (1991).

Beklenti kuramı çeşitli araştırmalarla desteklenmiştir. Örneğin Arvey'in çalışma – performans beklentisi ve verimlilik düzeyi arasındaki ilişki olduğunu saptadığı araştırmasında yüksek beklenti durumundaki performansların, düşük beklenti durumundan daha iyi olduğu saptanmıştır. Buna karşın, ölçmede büyük zorluklarla karşılaşılması, çeşitli değişkenlerin ve değişkenler arası dinamiklerin karmaşıklığı ampirik çalışmaların devamını güçleştirmiştir(Jevel ve Segal,1990; Akt: Çetinkanat,2000).

Vroom'un beklenti kuramını örgütsel koşullar ve gerçekler göz önünde bulundurularak Porter ve Lawler tarafından geliştirilmiş ve daha ayrıntılı bir model haline getirilmiştir. Getirmiş olduğu yeniliklerden ilki,

ödüllendirme adaleti konusundadır. Buna göre birey alacağı ödülü kendine eş biriyle karşılaştırır ve aynı çabaya karşı adaletsiz bir iç ya da dış ödül aldığı algıladığı zaman doyumluluğu olumsuz şekilde etkilenecektir. İkincisi ise çalışan göstereceği iyi bir performansla ödülü bularak doyuma ulaşacağını algılayorsa etkin bir çaba göstermek için güdülenecektir. Ancak, çaba performansı doğrudan etkilemez. Yetenek, karakter, rol algısı gibi bireysel ve örgütsel koşullar da performansı etkileyen unsurlardır (Eren, 2000).

Porter ve Lawler'in modelini şekil.6'da görebiliriz.



Şekil.6. Porter ve Lawler Güdülenme Modeli

Şekil 6'dan da anlaşılacağı üzere iş görenlerin işlerinde gösterdikleri çabayı belirleyen iki etmen vardır:

1. Ödüllerin iş görenlerin güvenlik, sosyal kabul görme, otonomi ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerini doymasına bağlı olarak değeri.

2. Ödüllerin iş görenler tarafından algılandığı biçimiyle çabaya değme olasılığı, yani iş görenlerin çaba ve ödül arasındaki ilişkiler konusundaki beklentileri. Böylece ödüllerin değeri ne kadar ve gösterilen çabaya değer olarak algılanırsa, edim için o kadar çok çaba gösterilecektir. Ancak çaba tek başına yeterli değildir. Çaba arzu edilen edimi ortaya koymak durumundaysa etkili bir çaba olmak zorundadır. Çabanın yanı sıra görevsel edimi etkileyen iki tane de değişken söz konusudur: yetenek ve rol algıları.

Yetenek; Zekâ, yetenek ve beceriler gibi bireysel özellikler.

Rol algıları; Bireyin yapmak istediği ve yapması gerektiğini düşündüğü şeylerdir. Rol algıları örgüt amaçlarıyla uyumlu olduğunda olumludur aksi halde olumsuzdur (Günbayı, 1998).

Beklenti kuramına genel olarak baktığımızda, gösterilen performans ile elde edilen sonuç arasındaki ilişki çok önemlidir. Dolayısıyla, güdülenme ancak performansla varılacak sonuç arasındaki açıkça algılanan ve işleyen bir ilişki olduğunda mümkündür. Bunun yanında, performansla amaç veya sonuç arasındaki ilişki, iç güdülenmede, dış güdülenmeye oranla daha belirgindir.

b. Denklik Kuramı

J. S. Adams tarafından ortaya konan bu kurama göre, çalışanlar işyerinde çalışan diğer kişilere verilen ödüllerle kendilerine verilen ödülleri kıyaslayarak kendisiyle aynı derecede performans gösteren kişilerle aralarındaki paralelliğe ve denkliğe bakarlar. Bunun sonucunda algılayabileceği herhangi bir eşitsizlik durumunda kişinin bu eşitsizliği giderici davranışı göstermesiyle sonuçlanacaktır. Bu karşılaştırma aşağıdaki gibidir.

Kendi girdileri	Diğerlerinin girdileri
..... Karşısında
Kendi çıktıları	Diğerlerinin çıktıları

Birey bu karşılaştırma sonucunda eşitlik görürse kuram bireyi işi ve performansı için çaba sarf etmeye devam edeceğini varsayar. Bu karşılaştırmada eşitsizlik varsa, burada haksızlık vardır (Günbayı, 1998). Bu kurama göre dengesizlik bireylerin karşılaştırma yapmalarına neden olmakta bu da onların işlerinde gösterecekleri çabalarını ve iş doyumlarını etkilemektedir.

c. Amaç Saptama Kuramı

Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre, kişilerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. İşin amaçlarının saptanması, iş görenin güdülenmesi ve edimi üzerinde etkili olabilir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişiye oranla, kolay ve düşük amaçlar belirleyen kişi daha düşük performans gösterecek ve daha az motive olacaktır. Kuramın ana fikri; kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesidir (Koçel, 1998).

Latham ve Locke amaçların güdülemedeki rollerini şöyle açıklamaktadır:

1- Birey tarafından belirlenen amacın açık ve seçik olması iş başarılarını artırmaktadır.

2- Birey tarafından belirlenen amaçların kolay başarılamayacak türden olması onun iş yerinde daha arzulu ve hırslı çalışmasını gerektirecek ve başarılarını artıracaktır.

3- Bireysel amaçların örgütsel amaçlar, koşullar ve ortam ile çatışma derecesi. Yani çatışma arttıkça başarı azalacak ancak çatışma azaldıkça uyum artacağından başarı artacaktır (Akt; Eren, 2000).

Örgütsel açıdan beklenti kuramları ele alındığında; verimli çalışma ve iş doyumunu artırmak için, işgörenlerce hedeflenen amaçların olumlu yönlerini, daha iyi bir iletişim ve ödülle artırmak ve buna ek olarak da işgörenlerin gerçekten istedikleri sonuca ulaşabilecekleri beklentisini güçlendirmek gerekmektedir (Yeşilyaprak, 2000).

Beklenti kuramlarına genel olarak baktığımızda “beklenti- çaba- performans- ödül- doyum” ilişkilerini açık ve düzenli bir şekilde ortaya koyarak başarılı olmuşlardır. Bunun yanında karmaşık olmalarından dolayı da uygulamalarında bazı sıkıntılarla karşı karşıya kalmışlardır. Beklenti kuramları, kültürel-sosyal etmenlerle formal ya da informal eğitim kanalıyla sonradan kazanılan dışsal faktörlere ağırlık veren kuramlardır.

3. Ödüller / Pekiştirme Kuramları

Güdülenme kuramlarının üçüncüsü pekiştirme kuramlarıdır. Pekiştirme kuramları; Pekiştirme kuramı ve Sosyal Öğrenme kuramı olarak ikiye ayrılır.

a. Pekiştirme Kuramı

Pekiştirme kuramına göre çevre tarafından benimsenen ve ödüllendirilen davranışlar tekrar edilmekte, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışlar ise, tekrar edilmemektedir. Bundan dolayı herhangi bir davranışın ortaya çıkışına neden olan faktörler üzerinde durmaktansa o davranışın sonuçları ya da kişiye kazandırdıkları daha önemlidir. Böylece herhangi bir davranışın sağlayacağı sonuçlar organizmayı o davranışı göstermeye teşvik etmekte ve uyarmaktadır.

Pavlov ve Skinner, hayvanlar üzerinde yapmış oldukları araştırma ve incelemelerde, herhangi bir davranışın sonunda organizmanın haz duyması ile davranışın devam edeceğini, acı duyması halinde ise davranışın devam etmeyeceğini açıklamışlardır. Böylece, sonucundan memnun olunan davranış tekrar edecek ve tekrar ettikçe de davranış daha iyi öğrenilmiş olacaktır (Eren, 2000).

Sonuç olarak bir davranışın sürdürülmesi veya bu davranıştan kaçınılması gibi iki zıt tutum söz konusudur. Buradan hareket ederek çalışanların belirli olumlu davranışları göstermesi ve onları pekiştirerek alışkanlık haline getirebilmesi için dört yöntemin varlığından söz edilmektedir. Bunlar;

Olumlu pekiştirme: Arzulanan bir davranışı yapan bireyin bu davranışı devamlı olarak tekrar etmesi için teşvik edilmesidir. Şartsız uyarıcının tekrar verilmesidir (Bacanlı,1999).

Olumsuz pekiştirme: Ortamdan çıkarıldıklarında belirli bir davranışın yapılma olasılığını artıran uyarıcılardır. Olumsuz pekiştireçler, organizmaya rahatsızlık veren uyarıcılardır Olumsuz pekiştireçleri ortamdan çıkartarak davranışın yapılma olasılığını arttırma işlemi olumsuz pekiştirme'dir. (Senemoğlu, 2004).

Son verme: Bu ne olumlu ne de olumsuz pekiştirmedir. Bu bir davranışı tamamen yok edebilme, ortaya çıkışını engelleme tedbirlerinden oluşur. Dolayısıyla da istenmeden yapılmış olan bir davranış bir daha tekrar etmeyecek ve pekiştirme de olmayacaktır. Son verme de, herhangi bir davranışı terk ettirme ve caydırıcılık söz konusudur.

Cezalandırma: Ceza, organizmaya istemediği bir şeyin verilmesi ya da istediği bir şeyin verilmemesidir. Bir başka deyişle, organizmaya olumsuz pekiştireçlerin verilmesi ya da olumlu pekiştireçlerin verilmemesidir. Ceza uygulandığı sürece, yapılmaması istenen davranış baskı altına alınmakta, ancak alışkanlıkları yok etmemektedir (Senemoğlu, 2004).

Bu yöntemle göre, istenmeyen herhangi bir davranışı ortadan kaldırmak için işgöreni cezalandırmak gerekir. Ceza verilen kişi istenmeyen davranışları tekrar etmeyecek ya da onlardan vazgeçecektir.

Pekiştirme kuramında iki hususu birbirinden ayırmak gerekir. Olumlu ve olumsuz pekiştirme türleri istenen davranışları yinelemeye yönelik hususlardır. Buna karşın, son verme ve cezalandırma da ise istenmeyen davranışları ortadan kaldırmaya yönelik tutumlardır (Eren, 2000).

Kurumların etkisizliği, öğrenmeden kaçınmaları ve ceza tekniklerine başvurarak, olumlu pekiştirmeyi etkili biçimde kullanmamalarından kaynaklanmaktadır. İnsanlar aktif, üretici ve yaratıcı davranışları etkili biçimde pekiştirdikleri ortamda mutlu ve iş doyumları da yüksek olacaktır (Çetinkanat, 2000).

b. Sosyal Öğrenme Kuramı

Günümüzde sosyal öğrenme kuramı denilince ilk akla gelen Albert Bandura'dır. Sosyal öğrenme kuramı, bilişsel öğrenme kuramı ile analitik davranışçı kuramın birleştirilerek ortaya konan bir çeşit orta yol kuramıdır. Uyarıcı ile tepki arasında aracı bir mekanizma vardır ve bu mekanizma kişinin bilişsel süreçleridir. Düşünme süreçlerinin dışı ait pekiştirme tarifeleri üzerinde etkili olduğu düşünülür.

Sosyal öğrenmede temel faktör, bireyin başkalarını gözlemleyerek öğrenmesidir. Birlikte öğrenme ortamında öğrenen ile öğretenden etkileşim

içinde olması, öğrenene; gözleme, taklit etme ve zihinsel fonksiyonlar geliştirmede fırsat sunulmalıdır. Öğrenmenin etkililiği, öğrenenin modelden gözlemediği davranışı taklit edebilme kabiliyetine bağlıdır. Gözlemlenen davranışın sonunda modelin almış olduğu olumlu pekiştireç ya da ceza gözlemleyen kişinin o davranışı taklit edip etmemesini etkilemektedir (Korkmaz, 2002).

Pekiştirme kuramları, güdülenmede pekiştirme yaklaşımını ele alan ve davranışları açıklamada süreç kuramlarına karşıt bir yaklaşım öne sürerler. Bu kuramın doğurguları kurumlarda yeni başlamış olmasına rağmen araştırma sonuçları ile desteklenmiştir. Bu kurama göre işe yeni başlayanlar için onların yetiştirilmesinde yararlıdır. Buna göre, çalışanlar kendi yaşantılarını değil, diğerlerinin de yaşantılarını gözleyerek kurumun işleyişi hakkında daha fazla bilgi edinebilir. Bu da kişinin işini çabuk kavrayarak ve iş ortamına daha çabuk uyum sağlayarak iş doyumuna olumlu yansıması olmaktadır (Günbayı, 1998).

İş doyumunu kuramlarına genel olarak baktığımızda her kuramın kendine özgü güçlü ve zayıf yanlarının olduğu görülmektedir. Güdülenme kuramları genel olarak birbirlerine benzemelerine rağmen pekiştirme kuramlarını bunların dışında tutabiliriz. Güdülenme kuramlarında bilişsel modellerin daha baskın olduğu görülmektedir. İşgörenlerin içsel ve dışsal gereksinimleri olduğu bilinmektedir. İçsel gereksinimlerin doyurulması, işgörenlerin işlerinden daha yüksek düzeyde doyum sağlamalarına ve ruhsal yapılarının da daha sağlıklı olmasına yol açacağı düşünülmektedir. Ve iş ortamının da bu anlayışa uygun olarak teşkil edilmesi gerekmektedir.

İş doyumunu, endüstriyel ve örgütsel psikolojide üzerinde en çok durulan konulardan biri olduğu halde kuramsal düzeyde henüz istenen sonuca ulaşılamamıştır.

İş Doyumu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

İş doyumunun kişisel ve örgütsel açıdan öneminin anlaşılmasıyla beraber, iş doyumunun alt boyutları ile beraber değişik meslek gruplarında çalışan insanların iş doyumlarını etkileyen değişkenleri belirlemek ve iş

görenlerin iş doyumu düzeylerinin bazı değişkenler açısından değişip değişmediği konusunda hem ülkemizde hem de yurtdışında pek çok çalışma yapılmıştır.

İş doyumuna, öncelikle endüstri sektöründe daha sonra ise diğer sektörlerde ilgi duyulmasıyla beraber bu alandaki ilk çalışmalar 1930'lu yıllarda Elton Mayo'nun Hawthorne çalışmalarıyla başladığı söylenebilir. Bu bölümde, iş doyumu konusunda yapılan araştırmalar; endüstri kurumlarında ve özellikle de eğitim kurumlarında yönetici, öğretmen ve rehber öğretmenler üzerinde yapılan çalışmaların bulguları özet olarak kronolojik bir şekilde sunulmuştur.

1. İş Doyumu İle İlgili Olarak Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Bu kısımda, iş doyumu ile ilgili olarak yurt dışında yapılmış olan araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

Liu (2005), Okullarda göreve yeni başlayan öğretmenler ve onların iş doyumlarını incelemiştir. Öğretmenlerin çoğu, okullardaki konumlarını tam olarak bilemedikleri bir ortamda çalışmaktadırlar. Okullardaki konumlarının ne olduğunu daha iyi bilen öğretmenlerin iş doyumlarının ve uyumlarının bilmeyenlere göre daha yüksek olduğu belirtilmektedir.

Capella ve Andrew (2004), rehabilitasyon merkezinde yapmış oldukları çalışmada, danışan doyumu ile danışman doyumu arasındaki ilişkiye bakmışlardır. Elde edilen bulgulara göre, danışmanların iş doyumu ile performansları arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Magunson S., Shaw, H., Tubin, B., Norem, K. (2004), yapmış oldukları çalışmada, eğitim danışmanların ilk iki yıl sonunda yaşamış oldukları iş doyumu, bağlılık, ve stres düzeylerini incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, danışmanların, ikinci yılın sonunda elde ettikleri iş doyum düzeylerinin, birinci yıla göre daha düşük olduğu görülmüştür.

Mertler (2002), orta ve yüksek üretim retmen ve üretim elemanları arasındaki motivasyon algısı ve iş doyumunu adlı çalışmasında; retmenlerin çalışma yaşamlarının ilk ve son yıllarındaki iş doyumlarının, çalışma yaşamlarının orta dönemine nazaran daha yüksek olduğunu, evli olanların bekarlara göre daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını tespit etmiştir.

Virginia İlkokulu danışmanlık kurumuna üye olan danışmanlarının genel iş doyumunu seviyeleri araştırılmış, 1988, 1995 ve 2001 yılları arasındaki farka bakılmıştır. Minnesota iş doyumunu ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılarak yapılan araştırmada yıllara göre az da olsa iş doyumunda bir artma olmuştur. Araştırmaya katılan danışmanların %90'ından fazlası işlerinden çok memnun olduklarını açıklarken %10'dan daha azı işlerinden memnun olmadıklarını açıklamışlardır. Memnuniyetsizlik sadece ücret konusunda ortaya çıkmıştır, en çok doyum sağladıkları şey ise, insanlar için faydalı bir işler yaptıklarına olan inançlarıdır. Ayrıca, yaş ve eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani, yaş ve eğitim seviyesi arttıkça iş doyumunda da artış olduğu ortaya çıkmıştır (De Mato, 2001).

Faubion (2001), kentte ve kırsalda görev yapan mesleki danışmanların iş doyumlarını karşılaştırdığı çalışmasında, kırsalda görev yapan danışmanların kentte çalışan mesleki danışmanlara göre dış doyum açısından daha fazla iş doyumunu yaşadıkları; demografik değişkenler açısından ise aralarında herhangi bir farklılığın olmadığını bulmuştur.

Hean ve Garrett (2001), geliştirmekte olan ülkelerde ve özellikle Şili'de görev yapan retmenlerin iş doyumları ile yapılan araştırmaları gözden geçirmişler. Şili'de ikinci kademedeki görev yapan fen bilgisi retmenlerinin iş doyumlarının ve doyumsuzluklarının nedenlerini incelemişlerdir. Buna göre, üretmenler doyum faktörleri olarak; rencileri ile etkileşimleri ve okuldaki ilişkilerden söz ederken, doyumsuzluk kaynakları olarak ise; düşük maaş, aşırı iş yükü, renci özellikleri ve altyapı yetersizliklerinden söz etmişlerdir.

Pearson (1998), iş doyumunu, boş zaman doyumunu ve psikolojik sağlık adlı çalışmasında, iş doyumunun psikolojik sağlığın önemli bir belirleyicisi olduğunu tespit etmiştir.

Oshagbemi (1994), "Birleşik Krallık Akademisyenlerinin iş doyumunu" konulu araştırmasında Üniversite öğretim üyelerinin iş doyum düzeylerini incelemiştir. Araştırmada 554 üniversite öğretim üyesine iş doyumunu ölçen bir anket uygulanmıştır. İş faktörleri olarak; öğretme araştırma yapabilme, yönetim, ücret, terfi, danışman ve davranışları, birlikte çalışılan arkadaşların davranışları ve çalışma şartları alınmıştır. Araştırma sonucunda üniversite öğretim üyelerinin genel olarak işlerinden doyumlu oldukları, ücret ve terfi düzenlemelerinde doyumsuz oldukları görülmüştür (Akt: Varlık, 2000).

1987 yılında, Amerikan okul danışmanlar derneği, okul danışmanları arasında iş doyumunun kaynağının ve özelliğinin bir araştırmasını yapmıştır. Bu çalışma, danışmanların iş doyumunun kaynağını ve seviyesini, iş doyumları ile eğitim seviyesi gibi değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere planlanmıştır. Çalışma aynı zamanda iş doyumunun işinde kalabilme hakkı ve cinsiyet gibi faktörlerden tahmin edilebileceğini öğrenmeye yönelik yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, okul danışmanlarının işleri nedeniyle orta düzeyde tatmin olduklarını, danışmanların başarı gibi asıl faktörlerle tatmin olduklarını, lise seviyesindeki danışmanların ilk ve ortaokul seviyesindekilerden daha az deneyimli olduklarını, iş doyumunu ve yaş arasında zayıf fakat istatistiksel olarak anlamlı pozitif yönde bir ilişkinin var olduğunu, iş deneyimleri ve danışmanların eğitim yeterliliğini algılamalarının iş doyumunun belirleyici olarak görülmüştür (Brice, 2001).

Wiggins (1984)'in, 123 okul danışmanı üzerinde yürüttüğü çalışmada cinsiyet, yaş ve çalışılan süre değişkenlerinin iş doyumunun yordanmasında belirleyici faktörler olmadıkları; yani bu değişkenlerin danışmanların iş doyumları üzerindeki etkilerinin önemsiz olduğu sonucuna varılmıştır. Buna karşılık zamanla ilgili değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkileri beklendiği gibi yüksek çıkmasına rağmen, çok fazla faktör dikkate alındığında kişilik değişkenleri ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki olmadığı

görülmüştür. Yine bu çalışmada, iş yerine uyum ve iş doyumu arasında anlamlı düzeyde bir ilişki bulunduğu belirlenirken; iş doyumu ile mesleki tercih envanterinin sosyal bölümü arasında da anlamlı düzeyde bir ilişki söz konusudur. Araştırmanın diğer önemli bir bulgusu da, Holland'ın meslekler listesindeki değişkenlerden mesleki kıdem ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğu belirlenmesidir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, iş doyumu ile demografik değişkenler arasında tutarlı sonuçların olmadığı görülmektedir.

2. İş Doyumu İle İlgili Olarak Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Bu kısımda eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmen, öğretmen ve yöneticilerle ilgili olan araştırmalar ile diğer kurumlarda çalışan kişilerle yapılmış olan iş doyumu araştırmalarından söz edilmiştir.

Aliyev, (2004), Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki liselerde görevli öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmasında şu bulguları elde etmiştir:

Genel olarak devlet okullarında çalışan öğretmenlerin doyum düzeyleri düşük bulunmuştur. Azerbaycan lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri, Türkiye lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinden anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Her iki ülkede de lise öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile öğretmenlerin medeni durumları, mesleki kıdem, ders yükü, mezun oldukları alanlar, yaşları ve hizmet verdikleri branşlar arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin bireysel gelirleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında ise; geliri 0 – 750 milyon arasında olan grupta, geliri 751 milyon – 1 milyar arasında olan grupların ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise farklılık bulunmamıştır.

Hamamcı ve Göktepe (2004), okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesini adlı araştırmalarında rehber öğretmenlerin mesleki yönden

kendilerini geliştirmelerinde cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, çalışılan kurum, çalışma yılı ve merkezde kalma süresi gibi değişkenlere göre anlamlı bir fark bulunamamıştır. Araştırmada mesleki gelişim ile mesleki doyum arasında ise orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Aşamalı oklu regresyon analizi sonucunda ise konferans ve seminerlere katılma, mesleki konuları meslektaşlarla tartışma, ilgili yayınları okumanın ve cinsiyetin mesleki doyumun önemli yordayıcıları olduğu belirlenmiştir.

Sarı (2004), “zel okul müdür ve öğretmenleri arasında iş doyumunu ve tükenmişlik ve onların tükenmişlik ve iş doyumlarını etkileyen faktörlerin analizi” adlı çalışmasında, okul müdürlerinin, öğretmenlerden daha az kişisel başarı hissettiklerini, fakat tükenmişlik boyutunda herhangi bir farklılığın olmadığını bulmuştur. Evliler, daha az duygusal tükenme ve kişisel başarı yaşarken, evli olmayanların ise, daha fazla depersonalizasyon yaşadıkları görülmüştür.

Tüzemen (2004), ilköğretim ikinci kademe ğretmenlerinin genel iş doyumunu ve ders programlarından sağladıkları doyumunu incelemiştir. Öğretmenler, genel iş doyumunu açısından doyumlu görünmekte, ancak ders programı doyumunu açısından kararsız görünmektedirler. Bunun yanında, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, iş tecrübesi, ders yükü ve öğretmenlik mesleğini seçme bakımından öğretmenlerin genel iş doyumları arasında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Ancak, cinsiyet, verilen farklı ders sayısı ve branş söz konusu olduğunda öğretmenlerin genel iş doyumları arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Azar ve Henden (2003), “Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri” adlı araştırmalarında alan dışından atanan sınıf öğretmenlerin en çok tatmin oldukları etken kişiler arası ilişkilendirilmiştir. En az tatmin oldukları etken ise ücret olmuştur. İşin kapsamı, yaptığım işin eğitimime uygunluğu, yaptığım işin kişiliğime ve yeteneklerime uygunluğu maddelerinde tatmin olduklarını söylemeleri ise bir çelişki olarak değerlendirilmiştir.

Açan (2002), Özel ve Devlet okulları ile dersanelerde çalışan retmenlerin iş doyumlarını karşılaştırdığı araştırmasında, yaş, cinsiyet, medeni durum, aynı kurumda çalışılan yıl sayısı ve mezun olunan kurum değişkenlerine göre yapılan analizlerde retmenlerin iş doyumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmamıştır. Genel olarak iş doyumunun alt boyutlarında devlet okullarında çalışan retmenlerin doyum düzeyleri daha düşüktür.

Akçamete, Sucuoğlu ve Kaner (2001), Engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan retmenlerin tükenmişlik düzeylerinin, iş doyumlarının ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması ve her iki grup için iş doyum ve kişilik özelliklerinin tükenmişliği yordayıp yordamadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Engelli olmayan retmenlerle çalışan üretmenler daha fazla tükenmişlik ve çalıştıkları çocuklara karşı daha fazla duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. İki grubun kişisel başarı ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Ayrıca bu araştırmada engelli ve engelli olmayan çocuklarla çalışan üretmenler iş doyumları açısından da karşılaştırılmış; özel eğitim alanında çalışan retmenlerin iş doyumlarının, engelli olmayan çocuklarla çalışan retmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Ve sonuç olarak; tükenmişlik, iş doyum ve kişilik özellikleri arasında ilişki olduğu gözlenmiştir. Tükenmişlik ile iş doyum arasında yüksek ve ters yönde bir ilişki olduğu; iş doyum arttıa tükenmişliğin azaldığı, işe katılımın her iki grup retmende de duygusal tükenme ve toplam tükenmeyi yordayabileceği görülmüştür.

Seğmenli (2001) 'nin, "Rehber retmelerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi", adlı araştırmasında rehber retmenlerin, cinsiyet, yaş, çalışma süresi, algılanan ekonomik düzey, mezun olunan alan ve çalışılan okul türü değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İşten memnuniyet durumu değişkeni ile tükenmişlik düzeyleri arasında duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarsızlık alt ölçeklerine göre anlamlı bir fark bulunmuştur.

Çetinkanat (2000), Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nin ve Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerindeki öğretim elemanlarının iş doyumları ya da doyumsuzluklarını incelediği araştırmasında şu bulgular elde edilmiştir.

Öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin algıları ile kıdemleri ve yaşları arasında "yönetim biçimi", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" alt boyutlarında anlamlı ilişki saptanmıştır. Eğitim durumları arasından ise, anlamlı farklılık "çalışma olanakları", "gelişme ve yükselme olanakları", "fiziksel ortam" boyutlarında gözlenmiştir. Bu çalışmada kıdem, yaş ve eğitim durumları değişkenleri attıkça doyumsuzluğun azaldığı görülmüştür. Yine iş doyumlarına ilişkin algıları arasında cinsiyetlerine göre, "gelişme ve yükselme olanakları" ile "ücret ve personel" alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. "Gelişme ve yükselme olanakları" alt boyutunda kadınların erkeklerden, "ücret ve personel" alt boyutlarında ise erkeklerin kadınlardan daha fazla doyumsuzluk algıladıkları ortaya çıkmıştır. Medeni duruma göre ise "çalışma olanakları" ve "iş arkadaşları" alt boyutlarında öğretim elemanları benzer doyum algılarına sahipken, "ücret ve personel" alt boyutunda evliler bekarlara göre daha fazla doyumsuzluk yaşadıkları tespit edilmiştir.

Varlık (2000), devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu karşılaştırdığı çalışmasında, genel olarak iki okul türünde de iş doyumunu yüksek çıkmıştır ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlet okullarında çalışanlara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. İki okul türünde de çalışan öğretmenlerin yaşları, mesleki deneyimleri, eğitim düzeyleri ve gelirleri arttıkça aralarında fark olan alt boyut sayısının azaldığı görülmektedir. Benzer biçimde erkek öğretmenlerin ve mesleğini istemeyerek seçen öğretmenlerin aralarında fark olan alt boyut sayısının kadın öğretmenlere ve mesleğini isteyerek seçen öğretmenlere göre daha az olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim durumu, mesleki deneyim, mesleğe girişteki istek, gelir ve görev yapılan öğretim kademesine göre iş doyum düzeyleri arasındaki farka bakıldığında, aralarında fark olan alt boyutlardan güvence alt boyutunda, devlet ilköğretim okullarında çalışan yüksek okul mezunu öğretmenlerin özel ilköğretim okullarında çalışan yüksek okul mezunu

öğretmenlerden ve devlet okullarında 1-9 yıl arası çalışan öğretmenlerin özel okullarda 1-9 yıl arası çalışan öğretmenlerden iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu; diğer alt boyutlarda ise özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

Yeşilyaprak (2000), İlköğretim okullarında görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırmasında; rehber öğretmenlerin mesleki kıdem, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi, çalıştıkları okulun merkezi bir yerde olup olmaması, aylık gelirlerini yeterli bulup bulmama, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığına göre farklılık göstermemiştir. Buna karşılık mesleki yeterlilik algısı ile iş doyumunu arasında olumlu anlamlı bir ilişki saptanırken mesleki sorun belirten grubun iş doyumunu düzeyi herhangi bir sorun belirtmeyen gruptan anlamlı düzeyde düşük çıkmıştır.

Gökçakan ve Özer (1999), Artvin, Rize, Trabzon, Giresun ve Ordu illerinde görev yapan rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi ve nedenlerini bazı değişkenlere göre incelemişlerdir. Araştırma sonuçlarına göre; cinsiyet, medeni durum, hizmet süresi, çalışılan kurum, haftalık çalışma süresi, mesleği isteyerek seçip seçmeme değişkenlerinin rehber öğretmenlerde görülen tükenmişlik üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etki yapmadığı ancak tükenmişliğin mesleki işlevini yerine getirmeyenlerde daha çok yaşandığı görülmüştür.

Uslu (1999), Resmi eğitim kurumlarında çalışan Rehber öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği araştırmasında, iş doyumlarının cinsiyete göre farklılaşmadığı, evli rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları, bekar rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarından önemli düzeyde yüksek olduğu, içten denetimli rehber öğretmenlerin iş doyumları dıştan denetimli rehber öğretmenlerinkinden daha yüksek olduğunu, okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin işbirliği yapamayan rehber öğretmenlere göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Sevim ve Hamamcı (1999), rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilik algıları arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını incelemişler ve bu iki değişken arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu bulmuşlardır.

Şahin (1999) “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri” adlı araştırmasında, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyleri “kısmen” düzeyinde doyumlu bulunmuştur. İş doyum boyutlarına göre, bireyler arası ilişkiler ile başarı, saygınlık, tanınma boyutlarında “doyumlu”, işin kendisi ve yönetim boyutlarında “kısmen doyumlu” ücret ile veli öğrenci ilgisizliği boyutlarında ise “doyumsuz” oldukları anlaşılmaktadır. Kıdem değişkeninde ise, düşük ve yüksek kıdeme sahip olanların iş doyumları, orta düzeyde kıdeme sahip olanların iş doyumlarından daha yüksek bulunmuştur. Yaş değişkeni ve buldukları okuldaki toplam çalışma süresi değişkenine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır.

Günbayı (1998), İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu konulu araştırmasında; öğretmenlerinin; iş ve niteliği, yönetim ve denetim biçimi, ücret, yükselme, eğitim, yetiştirme ve geliştirme olanakları, çalışma koşulları ve çalışanlar arası ilişkiler konularına ilişkin algı ve beklentilerinin farkını iş doyumları olarak almıştır. Ayrıca iş doyumları etkenlerine verdikleri önem düzeyi konusunda algılarını da belirlemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlere verilen ödentilerin, okuldaki fiziksel koşulların, çalışanlar arasındaki ilişkilerin, denetim biçiminin, eğitim, yükselme ve geliştirme olanaklarının öğretmenlerin iş doyumunu olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmıştır. Erkek öğretmenlerin yönetim ve denetim biçimi, çalışma koşulları, ödentiler ve çalışanlar arası ilişkiler iş doyumları etkenlerinde kadınlardan, üst yaş grubundaki öğretmenlerin, ödentiler ve çalışma koşulları iş doyumları etkenlerinde alt yaş gruplarındakinden; kıdemi fazla olan öğretmenlerin çalışma koşulları iş doyumları etkeninde kıdemi az olanlardan; öğrenim durumu yüksek olan öğretmenlerin ise çalışanlar arası ilişkiler iş doyumları etkeninde öğrenim durumu daha düşük olanlardan daha az doyum sağladıkları bulunmuştur. Sınıf ve branş öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı farklar olmadığı, yalnız çalışanlar arası ilişkiler iş doyumları etkeninde sınıf

öğretmenlerinin iş doyum puanlarının branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu görülmüştür.

Demir (1998), yaptığı araştırmada, ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiştir. Araştırmada iş doyumunu ile ücret, işin niteliği, meslekte gelişme ve yükselme olanakları, çalışma koşulları birlikte çalışılan kişiler, örgütsel ortam ve teftiş sistemi konularında rehber öğretmenlerin beklenti düzeyleri ve bu beklentilerin gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı fark bulmuştur.

Koç (1998), Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, işlerinde karşılaştıkları mesleki sorunlar, bazı demografik değişkenler açısından incelenmiştir. Bulgular, cinsiyet, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı gibi değişkenler ile rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını gösterirken; mesleki kıdem ve çalışılan bölümlere göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür.

Akinoğlu (1997), Örgütsel stres ve iş doyumunu adlı çalışmasında; TPAO merkez teşkilatında çalışan personelin stres puanlarının yüksek olduğu, iş doyum puanlarının ise iyi olduğunu tespit etmiştir. Stres, iş doyumunu ilişkisi kadınlarda, erkeklere göre; bekarlarda, evlilere göre; hizmet yılı çok olanlar, az olanlara göre; eğitimi üniversite olanlar, diğer eğitim gruplarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Altınışik (1997), tarafından, banka çalışanları üzerinde iş doyumunu ve iş doyumuna verdikleri önem araştırılmıştır. Araştırma sonucuna göre, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi ile merkez ve şubelerde çalışan kişiler arasında iş doyumunu ile herhangi bir ilişki bulunamazken; cinsiyet değişkeni açısından erkeklerin, kadınlardan daha fazla iş doyumunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Özer (1997), yaptığı çalışmada, özelleştirilmiş ve özelleştirilmemiş işyerlerinde çalışan kişilerin çalışma süreleri ve iş doyumları arasındaki ilişkiyi

incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre, çalışma süresi altı ile on beş yıl arasında ve özelleştirilmiş iş yerlerinde çalışan kişiler, özelleştirilmemiş iş yerlerinde çalışan kişilere göre işlerinden daha fazla doyum sağlarken, altı yıl ve üzeri çalışanlar arasında iş doyumunun birbirine yakın olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların işyerleri ve eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasında manidar bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Karadal (1994), Yüksek Öğrenim Kredi ve Yurtlar Kurumu'nda çalışan yurt yöneticilerinin iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin genel iş doyumlarının düşük olduğu iş doyumlarının yaşla ve kıdemle birlikte olumlu yönde değiştiği, medeni durumla iş doyumunda ise herhangi bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Ayrıca ücret, taktir, karara katılım, yükselme olanakları değişkenlerinden doyum sağlamazlarken, çalışanlar arası ilişkiler, fiziksel çalışma ortamı ve yönetici ile ilişkiler değişkenlerinden doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Erdem (1992), yaptığı çalışmada çalışma yaşamında stres yaratıcılarının bireyin fizyolojik ve psikolojik yapısını nasıl etkilediği ve davranışsal sonuçlarının örgütsel verimlilik üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Çalışma, dokuma, kaynak ve eritme bölümlerinde çalışan kişiler üzerinde yapılmıştır. Dokuma bölümünde gürültünün, eritme bölümünde sıcaklığın, kaynak bölümünde ise, sıcaklık ve gürültünün daha çok rahatsızlık veren etmenler olduğu tespit edilmiştir. Fizyolojik sonuçlar bakımından stresin neden olduğu mide ve cilt rahatsızlıkları fazla iken, örgütsel sonuçlar bakımından ise, iş kazası ve devamsızlık oranları fazla bulunmuştur. Üç işletmede de performansın fiziksel etkenlerden büyük ölçüde etkilendiği görülmüştür.

Tezer ve Uzer(1992)'in, okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin iş etkinlikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmada şu bulgular elde edilmiştir: Örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin sürdürdükleri iş etkinlikleri ile iş doyumları arasında olumlu yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunduğu anlaşılmıştır. Rehber öğretmenlerin görevleriyle ilgili iş etkinliklerini sürdürürken

karşılaştıkları sorunlardan özellikle okul yöneticileri, öğretmenler ve sınıf öğretmenlerinin olumsuz tutumları ile iş doyumları arasında olumsuz yönde ve anlamlı düzeyde ilişkiler bulunduğu belirlenmiştir.

Korkut (1990), Üniversite idari personelinin iş doyumunu ve örgütle özdeşleşmesinin ne durumda olduğunu tespit etmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada; Üniversite idari personelinin iş doyumunu ile örgütle özdeşleşmesi arasında olumlu yönde yüksek korelasyon olduğunu bulmuştur.

Özdayı (1990), “Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi konulu çalışmasında resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin mesleklerine ilişkin iş doyumunu ve iş stresi düzeylerini ortaya koymaya çalışmış ve şu sonuçları elde etmiştir. Öğretmenlik mesleği giderek daha çok kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek haline gelmektedir. Öğretmenlik mesleğini seçen öğretmenlerin büyük çoğunluğu bu mesleği sevdikleri için yapmaktadırlar. Öğretmenlerin buldukları yerde çalışma süreleri en fazla bir ile beş yıl arasında değişmektedir. Özellikle özel liselerde çalışan öğretmenlerin işten ayrılma oranları daha fazladır. Bu da başarıyı düşürücü bir unsur olarak dikkati çekmektedir. Öğretmenlik mesleğinden son yıllarda ayrılmaların, ayrılmak isteyenlerin sayısının arttığı görülmektedir. Bunun da en büyük nedeninin ücret azlığıdır. Meslekten ayrılmak isteyenler de genel olarak bir ile beş yıl arasında çalışanlardır. Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını oluşturan faktörler genel olarak aynı paraleldedir. Bu faktörler de mesleğin içsel yapısı, otorite, sosyal yardım, sorumluluk ve serbestlikle ilgilidir. Doyumsuzluğa neden olan faktörler ise genel olarak mesleğin dışsal yapısından kaynaklanan terfi, takdir edilme, çalışma şartları, mesleki güvence ve maaşlarla ilgilidir.

Minibaş (1990), “Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ve bu düzeyin engellenme karşısında gösterilen tepki tipi ve agresyon yönü ile ilişkisi” konulu araştırmasında, özel okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin devlet okulu öğretmenlerinden daha yüksek olduğunu bulmuştur. Özel ilkokullarda çalışan öğretmenlerin işin iç ve

dış faktörlerinden diğer gruba göre daha yüksek düzeyde doyum sağladığı saptanmıştır. İş doyumunun alt boyutları göz önünde bulundurulduğunda da yine özel ilkokullardaki öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre daha üst düzeyde doyum sağladığı görülmüştür.

Pişkin (1989), orta dereceli okullarda çalışan yönetici, öğretmen ve psikolojik danışmanların ideal ve gerçek danışmanlık görevlerine ilişkin algılarını araştırmıştır. Elde edilen bulgulara göre üç ayrı kategoride çalışan elemanların danışmanlık görevlerine ilişkin ideal algılarının genel itibarı ile yetersiz olduğu görülmüştür. Araştırma sonucuna göre danışmanların ideal görevlerini yerine getirmelerini engelleyen nedenlerle ilgili olarak dile getirilen bir görüş de danışmanların mesleki alanlarından genel olarak hoşnutsuz olduklarıdır.

Paknedal (1988), "Örgütsel iklim ve iş doyumunu" araştırmasında, ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklime ve iş tatminlerine ilişkin olgular arasındaki ilişkileri incelemiştir. Araştırmanın bulgularına göre örgütsel iklim tipine göre öğretmenlerin iş tatminleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur.

Balcı (1987), Okul müdürlerinin iş tatmin düzeylerini eğitim yönetimi değişkeni ile hem tek başına, hem de eğitim yönetimi ile ilgili kurs ve seminerlere katılma durumuyla; yaş ve eğitim yöneticiliği kıdemi değişkenleriyle etkileşim içinde olduğunu ve genelde deneklerin iş tatmini etkenleriyle istekleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı saptanmıştır. Gelişme ve yükselme imkânları etkeni boyutunda da eğitim yönetimi görevi ile eğitim yönetiminde kurs ya da seminerlere katılma durumu değişkenlerinin ortak etkisinin anlamlı olmadığı görülmüştür.

Çelik (1987), Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi konulu araştırmasında öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluklarını karşılaştırmıştır. Araştırmada iş doyumsuzluğuna neden olan bazı etmenler saptanmıştır. Bunlar; ücretten duyulan doyumsuzluk, çalışma şartlarından

duyulan doyumsuzluk, yönetim ve denetim biçiminden duyulan doyumsuzluk, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluk, iş güvenliği ve iş güvencesinden duyulan doyumsuzluk ve sosyal konumdan duyulan doyumsuzluktur. Öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin 1–3 yıl arasında öğretmenlik yaptıklarını bulmuştur. Bu durum çalışma hayatının ilk yıllarında işten ayrılma olaylarının daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Teknik öğretmenlerin en fazla ücretten doyumsuz oldukları, bunu sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk ve gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzluğun izlediği belirlenmiştir. Öğretmenlerin en az bireyler arası ilişkilerden doyumsuzluk duydukları, bunu iş ve niteliğinden duyulan doyumsuzluğun izlediği belirlenmiştir.

İş doyumu ile ilgili yapılan araştırmaların sonuçlarına göre bazı demografik nitelikler ile iş doyumu puanları arasında tutarlı ve anlamlı fark olmadığı görülmüştür. Rehber öğretmenlerin iş doyumları ile ilgili olarak yapılan araştırmaların bulguları da, öğretmen ve yöneticilerin iş doyumlarının bulguları ile benzerlik göstermektedir. Bunun nedeni söz konusu araştırmalardaki örneklemelerin Türkiye'nin değişik bölgelerinden seçilmiş olması olabilir.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma grubu (evren ve örneklem), veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin çözümlenmesinde uygulanacak istatistiksel yöntemler ile ilgili bilgilere yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, betimsel bir inceleme ile Ankara il merkezindeki resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin “İş Doyumu Düzeyleri” cinsiyet, mesleki kıdem, en son mezun olunan alan, öğrenim düzeyi, çalışılan kurum, aylık gelir düzeyini yeterli bulup bulmama, değişkenleri açısından incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırma grubunu, 2004–2005 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerdeki resmi ilköğretim okullarında görev yapan toplam 610 rehber öğretmenden, Mayıs 2004’de Rehberlik ve Araştırma Merkezleri’nde yapılan seminerler sırasında, çalışmaya katılmayı kabul eden 198 rehber öğretmene uygulanmıştır. 38 rehber öğretmenin doldurduğu ölçekler, eksik ya da hatalı doldurulduğu için değerlendirme kapsamına alınmamıştır. Böylece değerlendirmeye alınan ölçek sayısı 160 olmuştur.

Özel ilköğretim okullarından seçilecek rehber öğretmenlerin belirlenmesinde ise, öncelikle Ankara’da bulunan toplam 59 özel ilköğretim okulunun yarısına ulaşılması hedeflenmiştir. Bu okullarda toplam 78 rehber öğretmen görev yapmaktadır. Böylece 29 özel ilköğretim okuluna ulaşılmış ve bu okullarda çalışan, çalışmaya katılmaya gönüllü toplam 50

öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Uygun şekilde doldurulan 42 ölçek değerlendirmeye alınmıştır.

Araştırma kapsamında yer alan diğer grup ise Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde görev yapan rehber öğretmenlerdir. Bu öğretmenlerin belirlenmesinde ise, merkez ilçelerde yer alan bütün Rehberlik ve Araştırma Merkezleri gezilmiş ve yine bu merkezlerde çalışan toplam 80 rehber öğretmenin yarısına ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak eksik/hatalı ölçek doldurulma olasılığına karşılık 40 yerine 50 öğretmen (10 tane yedek) üzerinde uygulama yapılmıştır. Böylece Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde görev yapan öğretmenlerden de 46 tanesi araştırma kapsamında yer almıştır.

Verilerin Toplanması

Resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeylerine ilişkin veriler, D.J. Weiss, R.V.Dawis, G.W.England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği (kısa formu) ile elde edilmiştir.(Ek-1).

Rehber öğretmenlerin; demografik özellikleri ile ilgili bilgiler ise "Kişisel Bilgi Formu"yla elde edilmiştir (Ek-2).

Kişisel bilgi formu geliştirilirken Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bilim dalında ve Ölçme Değerlendirme bilim dalında görev yapan öğretim üyeleri ile araştırma görevlilerinin görüş ve önerileri alınmıştır.

Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin Türkçe'ye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından gerçekleştirilmiş olup geçerlilik ve güvenilirliğini ise Gillet ve Schwab (1975) gerçekleştirmişlerdir. (Akt;Özdayı, 1990).

Ölçek, işe ilişkin faktörleri değerlendirmeye yönelik likert tipi bir ölçme aracıdır. Yanıtlar, 5'li dereceleme göre düzenlenmiştir.

Ölçeğin Puanlaması:

1. Hiç memnun değilim: 1 puan
2. Memnun değilim: 2 puan
3. Kararsızım: 3 puan
4. Memnunum: 4 puan
5. Çok memnunum: 5 puan olarak değerlendirilir.

Ölçeğin kısa formu, Özdayı (1990), Minibaş (1990), Muştı (1995), Varlık (2000) ve Aliyev (2004) tarafından kullanılmıştır. Özdayı çalışmasında ölçme aracının güvenilirlik katsayısını 0.86 olarak bulmuştur.

Ölçeğin kısa formunun kullanılmasının nedeni, çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin sıkılmamaları ve ölçeğe daha samimi cevaplar vermeleri içindir.

Ölçek, iç ve dış doyumu ölçmek üzere iki bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerin faktörleri şunlardır:

a. İç Doyum Faktörleri

Faaliyet: Her zaman meşgul olma

Serbestlik: Yalnız başına çalışabilme

Değişiklik: Zaman zaman değişik faaliyetler yapabilme

Sosyal statü: Toplum içinde saygın bir kişi olabilme

Ahlaki değer: Vicdani sorumluluk taşıma

Tanınma: Çalışanların iyi bir iş yapmaları sonucu takdir edilmesi.

Kendi kendine bir şeyler yapabilme: Başka kişilere yardım edebilme

Otorite: Diğer kişilere ne yapacaklarını söyleme olanağı

Yeteneklerini kullanma: Yeteneklerini kullanarak bir şeyler yapma olanağı

Sorumluluk: Alınan kararları pratiğe aktarma olanağı

Yaratıcılık: Kendi yöntemlerini kullanabilme olanağı

Başarı: Yaptığı işe karşın duyulan başarı duygusu

b. Dış Doyum Faktörleri

İlerleme: Mesleğinde ilerleyebilme olanağı

Şirket politikası ve pratiği: Şirket politikasının pratiğe aktarılması ve uygulanışı

Çalışma arkadaşları: Bir kurumda çalışanların aynı yolu izlemesi

Çalışma şartları: Çalışma şartlarının elverişli olması

Güvence: Çalıştığı mesleğin güvenli bir gelecek sağlama olanağı

Ücret: Yapılan iş karşılığı ödemeler

Yönetici – İnsan ilişkileri: Yöneticilerin ve çalışanların uyum içinde olmaları

Yönetici ve teknik: Yöneticilerin karar verme yeteneğidir.

Bu faktörleri şu şekilde değerlendirebiliriz. İç faktörler, işin özünü oluşturmaktadır. Yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygun olması, yaratıcılığa olanak vermesi ve ilerleme olanakları gibi güdüleyici faktörlerdir. Bu faktörler, daha çok meslek kavramı ile ilgilidir. Profesyonel mesleklerde bulunanlar daha çok iç kaynaklı ödüllere önem vermektedirler.

Dış faktörler, işin yapıldığı ortam, iş arkadaşları, ücret gibi faktörlerden oluşmaktadır. Bu faktörler iş kavramı ile ilgilidir ve işyerinin koşullarına göre farklılık gösterebilir. Alt düzeydeki mesleklerde çalışanlar, daha çok dış kaynaklı doumlara, yani para ve takdire önem vermektedirler.

Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu, Ankara merkez ilçelerdeki devlet ilköğretim okulları ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu etkileyebileceği düşünülen ve araştırmada incelenen bağımsız değişkenler ile ilgili bilgi toplamak amacı ile hazırlanan sorulardan oluşturulmuştur.

Kişisel bilgi formunda, rehber öğretmenlerin cinsiyetleri, öğrenim seviyeleri, çalıştıkları kurumları, kıdemleri, mezun oldukları alanlar, gelir algılarına ilişkin kapalı uçlu sorular yer almaktadır.

Verilerin Analizi

Değerlendirmenin ilk aşamasında, rehber öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'ne vermiş oldukları cevaplar, her birey için ayrı toplam puanlar olarak elde edilmiştir.

Rehber öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği'nden elde ettikleri toplam puanların hesaplanmasından sonra, her bir bağımsız değişkene ilişkin olarak frekans, yüzdelik dağılım, aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Çalıştıkları kurumun statüsüne ve çeşitli kimlik özelliklerine

göre bütün deneklerin iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırmalarında ve çalışılan kuruma bağlı olarak çeşitli kimlik özellikleri bakımından iş doyumunu düzeylerinin karşılaştırmalarında ve verilerin çözümlenmesinde grupların ikiden fazla olması durumunda tek yönlü varyans analizi, F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda (post- hoc test) Scheffe testi kullanılmıştır. İgili gruplarda t-testi tekniği kullanılmıştır.

İlişkisiz üç ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını test etmek amacıyla yapılan Anova'da, grupların ait oldukları evren ortalamaları arasında fark olmadığına ilişkin yokluk hipotezi reddedilmişse, yani grupların evren ortalamaları için en az iki grup arasında anlamlı bir fark bulunmuşsa, bu farkın ya da farkların hangi gruplar arasında olduğunun bulunması, analiz sonuçlarının yorumuna g katacaktır. Bu amaçla grupların ortalama puanları için uygun bir çoklu karşılaştırma testinin (post- hoc test) kullanılması gerekir (Büyüköztürk, 2002).

Analizler SPSS paket programı ile yapılmış olup, anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir.

Araştırma verilerinin toplandığı Rehber ğretmenlerin cinsiyet, öğrenim seviyesi, çalışılan kurum, kıdem, mezun olunan bölüm ve gelir değişkenlerine göre dağılımları Tablo: 3' te gösterilmiştir.

BÖLÜM 4

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulgular araştırmancının alt problemlerine göre sunulmuştur. Resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin demografik özellikleri ve iş doyumları, bağımsız değişkenlere göre incelenmiş ve bu bölüm iki kategori içinde düzenlenmiştir: İlk kategoride araştırma grubunun, ele alınan bağımsız değişkenler açısından nasıl bir dağılım gösterdikleri sunulmuştur.

A. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Demografik Nitelikleri

Rehber öğretmenlere uygulanan kişisel bilgi formuna dayalı olarak toplanan verilere göre, Resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin genel nitelikleri bakımından nasıl bir dağılım gösterdikleri Tablo- 2'de verilmiştir.

Tablo. 2- Rehber öğretmenlerin Demografik Nitelikleri Açısından Dağılımları

Demografik Nitelikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	186	75.0
	Erkek	62	25.0
Öğrenim Seviyesi	Lisans	201	81.0
	Lisansüstü	47	19.0
Çalışılan Kurum	Resmi İÖÖ	160	64.5
	Özel İÖÖ	42	16.9
	RAM	46	18.5
Kıdem	1- 5 yıl	85	34.3
	6-10 yıl	98	39.5
	11 ve üstü	65	26.2
Mezun olduğu alan	PDR	146	58.9
	Psikoloji	34	13.7
	Diğer	68	27.4
Gelir algısı	Evet	116	46.8
	Hayır	132	53.2

Tablo. 2, resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin demografik nitelikleri açısından dağılımlarını ortaya koymaktadır. Buna göre;

1. Araştırmaya katılan Rehber öğretmenlerin 186'sı kadın (% 75), 62'si ise erkektir (% 25).

2. Araştırmaya katılan Rehber öğretmenlerin 201'i (% 81) lisans mezunu iken, 47'si (% 19) lisansüstü eğitime sahiptir.

3. Araştırmaya katılan Rehber öğretmenlerin 160'ı (% 64.5) resmi ilköğretim okullarında çalışırken, 42'si (16,9) özel ilköğretim okullarında, 46'sı (18.5) da Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışmaktadırlar.

4. Araştırmaya katılan Rehber öğretmenlerin 85'i (% 34) 1-5 yıl arası, 95'i (% 39.5) 6- 10 yıl arası, 65' i de (% 26.2) 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahiptirler.

5. Araştırmaya katılan Rehber öğretmenlerin 146'sı (58.9) Psikolojik Danışma ve Rehberlik, 34'ü (13.7) Psikoloji, 68'i (27.4) de Eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olmuşlardır.

6. Araştırmaya katılan Rehber öğretmenlerin 116'sı (% 46.8) gelirlerini yeterli olarak algıladıkları, 132'si (% 53) ise yetersiz olarak algılamaktadırlar.

B. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri:

Rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bazı bağımsız değişkenler açısından incelenmiştir. Aşağıda sırasıyla ele alınan altı değişkene göre resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde

görev yapan Rehber öğretmenlerin iş doyum puanlarına ilişkin bulgular sunulmuştur

1. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

İç ve dış doyum puanları ve toplam doyum puanı açısından kadın ve erkek Rehber öğretmenlerin puanları **tablo 3**'te verilmektedir.

Tablo-3. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre dağılımları Ve t- Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	T	sd	p
İç	Kadın	186	46,83	6,015	,062	246	,950
	Erkek	62	46,89	7,679			
Dış	Kadın	186	17,45	4,81	,907	246	,365
	Erkek	62	18,08	4,63			
Genel	Kadın	186	71,08	10,88	,556	246	,579
	Erkek	62	72,00	12,68			

İş doyumunu ölçeceğinden alınan puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [$t_{(246)} = 0.556, p>05$]. Aynı sonuç, ölçeğin iç doyum [$t_{(246)} = 0.062, p>05$]. ve dış doyum [$t_{(246)} = 0.907, p>05$]. alt ölçekleri için de geçerlidir. Bir başka deyişle, cinsiyet değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

2. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Öğrenim Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri

İç ve dış doyum puanları ve toplam puan açısından Lisans ve Lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların puanları **tablo- 4**'de verilmektedir.

Tablo–4. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Dağılımları Ve T-Testi Sonuçları

	Öğrenim Seviyesi	N	\bar{X}	S	T	sd	p
İç	Lisans	201	46,80	6,46	,235	246	,814
	Lisansüstü	47	47,04	6,50			
Dış	Lisans	201	17,49	4,77	,801	246	,424
	Lisansüstü	47	18,11	4,77			
Genel	Lisans	201	71,15	11,40	,451	246	,652
	Lisansüstü	47	71,98	11,14			

İş doyumunu ölçeceğinden alınan puanların öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Genel doyum [$t_{(246)} = 0.451$, $p > .05$]. Aynı sonuç, ölçeğin iç doyum [$t_{(246)} = 0,235$, $p > .05$]. ve dış doyum [$t_{(246)} = 0,801$, $p > .05$]. alt ölçekleri için de geçerlidir. Bir başka deyişle, cinsiyet değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

3. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyum Düzeyleri

Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kuruma göre iş doyum düzeyleri ile ilgili puanlar **Tablo 5**'de verilmiştir.

Tablo-5. Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışılan Kurum	N	Ortalama	Standart Sapma
İç	Resmi	160	46,36	6,29
	Özel	42	50,14	5,60
	RAM	46	45,50	6,88
	Toplam	248	46,84	6,45
Dış	Resmi	160	16,48	4,45
	Özel	42	21,50	3,48
	RAM	46	17,98	4,99
	Toplam	248	17,60	4,77
Genel	Resmi	160	69,46	10,70
	Özel	42	79,31	9,038
	RAM	46	70,43	12,39
	Toplam	248	71,31	11,33

Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için, her bir alt ölçekten (iç-dış) ve ölçeğin tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo- 6'da verilmiştir.

Tablo-6. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Anova Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İç	Gruplar arası	577,25	2	288,63	7,281	,001	2-1, 2-3
	Gruplar içi	9711,62	245	39,64			
	Toplam	10288,87	247				
Dış	Gruplar arası	847,90	2	423,95	21,815	,000	2-1, 2-3
	Gruplar içi	4761,38	245	19,43			
	Toplam	5609,27	247				
Genel	Gruplar arası	3272,74	2	1636,37	14,086	,000	2-1, 2-3
	Gruplar içi	28461,97	245	116,17			
	Toplam	31734,71	247				

Tablo- 6' da görüldüğü gibi, her bir alt boyutta ve toplam iş doyumunda, çalışılan kuruma göre farklılık genel doyumunda [$F_{(2-245)} = 14.086$, $P < .01$], iç doyumda [$F_{(2-245)} = 7.281$, $P < .01$] , dış doyumda [$F_{(2-245)} = 21.815$, $P < .01$] olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc t-testi (Schfee) sonucunda, her bir alt boyut ve toplam puanlar dikkate alındığında, özel okullarla resmi okullar arasında, ve yine özel okullar ile rehberlik ve araştırma merkezleri arasında, özel okullar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

4. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Rehber öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo-7. Rehber Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Kıdem	N	Ortalama	Standart Sapma
İç	1-5 yıl	85	47,64	6,07
	6-10 yıl	98	46,12	6,78
	11 yıl ve üstü	65	46,89	6,40
	Toplam	248	46,84	6,45
Dış	1-5 yıl	85	17,95	4,64
	6-10 yıl	98	17,14	4,73
	11 yıl ve üstü	65	17,85	5,00
	Toplam	248	17,60	4,77
Genel	1-5 yıl	85	72,51	10,36
	6-10 yıl	98	70,06	11,77
	11 yıl ve üstü	65	71,62	11,86
	Toplam	248	71,31	11,33

Tablo 7'de yer alan ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için, her bir alt ölçekten (iç-dış) ve ölçeğin tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları **tablo- 8**'de verilmiştir.

Tablo-8. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Kıdeme Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
İç	Gruplar arası	104,396	2	52,20	1,26	,287
	Gruplar içi	10184,47	245	41,57		
	Toplam	10288,87	247			
Dış	Gruplar arası	35,001	2	17,50	,77	,465
	Gruplar içi	5574,27	245	22,75		
	Toplam	5609,27	247			
Genel	Gruplar arası	280,45	2	140,22	1,09	,337
	Gruplar içi	31454,26	245	128,39		
	Toplam	31734,71	247			

Tablo- 8'den de anlaşılacağı üzere, kıdem, doyum puanlarında, hem alt ölçekler, hem de toplam doyum puanı dikkate alındığında herhangi bir farklılığa neden olmamaktadır. Genel doyum [$F_{(2-245)} = 1.09$, $P > .05$], İç doyum [$F_{(2-245)} = 1.26$, $P > .05$], Dış doyum[$F_{(2-245)} = 0.77$, $P > .05$].

5. Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Mezun Oldukları Alanlara Göre İş Doyum Düzeyleri

Rehber Öğretmenlerin (Rehber öğretmen) Mezun Oldukları Alanlara göre iş doyum düzeyleri ile ilgili puanlar **Tablo 9**'da verilmiştir.

Tablo–9. Rehber Öğretmenlerin Mezun Oldukları Alanlara Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

	Mezuniyet	N	Ortalama	Standart Sapma
İç	PDR	146	47,73	5,75
	Psikoloji	34	46,06	7,74
	Diğer	68	45,34	6,93
	Toplam	248	46,84	6,45
Dış	PDR	146	18,09	4,61
	Psikoloji	34	16,35	5,55
	Diğer	68	17,19	4,60
	Toplam	248	17,61	4,77
Genel	PDR	146	72,78	10,24
	Psikoloji	34	69,18	13,37
	Diğer	68	69,21	12,13
	Toplam	248	71,31	11,34

Tablo 9'da yer alan ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için, her bir alt ölçekten (iç-dış) ve ölçeğin tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları **tablo-10**'da verilmiştir.

Tablo–10. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Mezun Olunan Alana Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İç	Gruplar arası	288,723	2	144,36	3,54	,03	1-3
	Gruplar içi	10000,14	245	40,82			
	Toplam	10288,87	247				
Dış	Gruplar arası	99,152	2	49,58	2,20	,11	
	Gruplar içi	5510,12	245	22,49			
	Toplam	5609,27	247				
Genel	Gruplar arası	771,665	2	385,83	3,05	,05	1-3
	Gruplar içi	30963,05	245	126,38			
	Toplam	31734,71	247				

Tablo-10'da da görüldüğü gibi, iç [$F_{(2-245)} = 3.54$ $P < .05$] ve genel [$F_{(2-245)} = 3.05$ $P < .05$] doyum puanları açısından grupların farklılaştığı, ancak dış doyum [$F_{(2-245)} = 2.20$ $P > .05$] puanları açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu boyutlardaki ortalamalar arası farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc t-testi analizleri sonucunda, her iki boyutta da (iç ve genel), Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunları ile eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olanlar arasında, Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunları lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunları ile Psikoloji mezunları arasında ve eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olanlar ile Psikoloji mezunları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

6.Resmi Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin Gelir Algısına Göre İş Doyum Düzeyleri

Gelir durumuna ilişkin kişisel algıların iş doyumunda farklılığa neden olup olmadığını belirlemek için yapılan t-testleri sonuçları tablo-11'de verilmektedir.

Tablo-11. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Gelir Algılarına Göre Dağılımları Ve T- Testi Sonuçları

	Gelir	N	\bar{X}	S	t	Df	p
İç	Evet	116	48,27	5,57	3,32	246	,001
	Hayır	132	45,59	6,92			
Dış	Evet	116	19,91	3,80	8,02	246	,000
	Hayır	132	15,58	4,61			
Genel	Evet	116	75,66	9,16	6,07	246	,000
	Hayır	132	67,48	11,70			

Tablo-11'den de anlaşılacağı üzere, iç doyumda [$t_{(246)} = 3.32$, $p < .01$], dış doyum [$t_{(246)} = 8.02$, $p < .01$]. ve toplam boyutta [$t_{(246)} = 6.07$, $p < .01$]. gelirini yeterli bulanların doyum puanları bulmayanlara oranla istatistiksel olarak daha yüksektir.

YORUM

Resmi ilköğretim okulları, Özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan Rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri altı bağımsız değişken açısından incelenmiştir. Bu değişkenler; cinsiyet, öğrenim seviyesi, çalışılan kurum, kıdem, mezuniyet ve gelir dir.

Bu bölümde, araştırmada incelenen bağımsız değişkenler ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişki konusunda elde edilen bulgular sırasıyla tartışılıp yorumlanmıştır.

1. Cinsiyete Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre Rehber öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş doyumu) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç ülkemizde ve yurtdışında yapılan çalışma sonuçlarının bazıları ile tutarlılık göstermektedir (Uslu, 1999; Koç, 1998; Wiggins;1984).

Ancak diğer meslek grupları ve Rehber öğretmenler üzerinde yapılan bazı araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunun belirleyici bir faktörü olduğu görülmüştür. Hamamcı ve Oskargil (2004) yaptıkları araştırmada cinsiyetin, mesleki doyumun önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Şahin (1999), ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, erkek öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. (Özdayı, 1991; Tümkaya, 1997) da yaptıkları araştırmalarda kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmişlerdir. Buna karşın bazı araştırmalarda erkeklerin iş doyum düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Bektaş, 2003; Tezer, 1994). Kınalı, (2000)'nın yaptığı araştırmaya göre resmi ve özel okullarda çalışan erkek rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri bayan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur.

Buna göre iş doyumu ile cinsiyet arasındaki ilişki için net bir şey söylemek zor görünmektedir. İş doyumu üzerinde cinsiyet değişkeni, başka

değişkenlerle birleştğinde etkili olabilir. Dolayısıyla bu konuda daha sistematik araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

2. Öğrenim Seviyesine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmada Öğrenim Seviyesi değişkenine göre Rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş doyumunu) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, lisans ve lisansüstü eğitim alan Rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri birbirine yakındır. Bu sonuç (Koç, 1998; Yeşilyaprak,2000; Hamamcı ve Oskargil'in, 2004), yaptıkları araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Ancak, Kınalı (2000) yaptığı araştırmada, dış doyum ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

Diğer meslek alanlarında çalışanlara bakıldığında öğrenim düzeyi ile iş doyumunu arasında yine farklı sonuçlar görülmektedir. Çalışmaların bir kısmında (Tezer, 1994; Özdayı, 1990; Sarpkaya, 2000; Aydınay, 1996) herhangi bir farklılık görülmezken, bazı çalışmalarda ise; (Akınoğlu, 1997; Ok,1995; Kılıç, 2002) iş doyumunu ile öğrenim düzeyi arasında olumlu bir ilişki bulmuşlardır.

Sonuç olarak eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasında tutarlı bir ilişki olmadığı görülmektedir. Diğer değişkenlerin ortak etkileriyle birlikte değerlendirilmesi daha net bir sonuç elde etmemizi sağlayabilir.

3. Çalışılan Kuruma Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu:

Araştırmada çalışılan kurum değişkenine göre Rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş doyumunu) Özel okullar ile resmi okullar ve özel okullar ile RAM'lar arasında özel okullar lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç (Kınalı,2000)' nin yaptıkları araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Özel okullarda görev yapan Rehber öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek çıkması, Herzberg'in iki etmen kuramına göre iş doyumunun en belirleyici özelliklerinden olan; Koruyucu etkenlerin- dış etkenlerin (ücret, çalışma şartları, denetleme, örgüt olanakları vb.) büyük bir rol oynadığını akla getirmektedir. Çünkü iç faktörler-güdüleyiciler (işin özü, yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi, ilerleme vb.) daha çok meslek kavramı ile ilgilidirler. Dış faktörler ise, daha çok iş kavramı ile ilgilidirler. Dış faktörler, iş yerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilirken, iç faktörler, pek farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla devlet okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak ve iş verimini yükseltmek için özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumuna olumlu katkıda bulunan koruyucu faktörlerin dikkate alınarak bu faktörlerin devlet okullarında da tesis edilmesi sağlanabilir.

4. Kıdeme Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu:

Araştırmada kıdem değişkenine göre Rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş doyum) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, Koç, (1988); Yeşilyaprak, (2000); Kınalı, (2000); Hamamcı ve Oskargil, (2004)'in çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir.

Diğer meslek grupları ile yapılan iş doyum çalışmaları da benzer sonuçlar görülebilir. Buna karşın kıdem düzeyi yükseldikçe iş doyumunun arttığını gösteren Aydınay (1996), Kılıç (2002), Seğmenli (2001) araştırma sonuçları da vardır. Endüstri ve örgüt psikolojisinde yaşla birlikte iş doyumunun artacağı (Halloran ve Benton, 1987) vurgulanmasına rağmen böyle bir sonucun çıkması özellikle öğretmenlik mesleğinde herhangi bir değişim ve beklentinin olmamasından kaynaklanabilir.

İşe başlanan ilk yıllarda iş doyumunun yüksek çıkıp daha sonra düşmesi ve son yıllarda tekrar yükselmesi ile ilgili kuramsal bilgilere rağmen bu sonuç farklı araştırma gruplarına genellenebilir bir sonuç olarak görülmemektedir.

5. Mezun Olunan Alana Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerine İlişkin Bulguların Tartışma Ve Yorumu:

Araştırmada mezun olunan alana göre Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri ile Eğitim fakültelerinin diğer alanlarından mezun olanların iş doyumları arasında (iç ve genel iş doyum) anlamlı bir farklılık olduğu, dış doyum açısından ise anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, Özdayı' nın, (1991) çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Buna karşın; Kınalı'nın, (2000) yaptığı çalışmada ise iş doyumunun bazı alt boyutlarında psikoloji mezunları, bazı alt boyutlarında ise diğer alanlardan mezun olanlar; Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümü mezunlarına ve Psikoloji mezunlarına göre daha fazla doyum yaşamaktadırlar. Bunun yanında özel okullarda çalışan Rehber öğretmenlerin ise mezun oldukları alanla iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca (Koç, 1988; Yeşilyaprak, 2000; Kınalı' nın, 2000) yapmış oldukları çalışmalarında da iş doyumunu ile mezun olunan alan arasında anlamlı bir farklılık bulamamışlardır.

Buna göre mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışmanın iş doyumuna olumlu yönde etki edeceği söylenebilir. Çünkü o alandan elde edilen bilgi ve beceriyi hayata geçirme fırsatı bulacağından işe daha rahat uyum sağlayabilir, işinden daha yüksek düzeyde verim alabilir, bundan dolayı da işinden daha fazla doyum elde edebilir. Araştırma bulguları bu görüşleri desteklemektedir.

Fakat eğitimin diğer alanlarında yapılan araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu ile mezun olunan bölüm arasında herhangi bir farklılığın olduğunu söylemek zor görünmektedir.

6. Gelir algısı değişkenine göre rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerine ilişkin bulguların tartışma ve yorumu:

Araştırmada gelir değişkenine göre Rehber Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş doyum) anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Gelir düzeyini yeterli bulanların iş doyumunu bulmayanlara göre

daha fazladır. Bu sonuç; Çelik, (1987); Özdayı, (1990); Kınalı'nın, (2000) çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Bunun yanında genel olarak Rehber Öğretmenlerin (Rehber öğretmen) ücretlerinden memnun olmadıkları, Koç, (1988); Yeşilyaprak'ın, (2000) çalışmalarında görülmüştür. Ayrıca Balcı (1985) yaptığı çalışmada okul müdürlerinin en düşük doyumunu ücret değişkeninden aldıklarını tespit etmiştir.

Buna göre, üçüncü bulguda değinilen; çalışılan kurumun iş doyumunda etkili olması, bununda en büyük etkenlerinden birinin ücret olması, bu bulgunun sonuçlarıyla paralellik göstermiştir. Çünkü özel okullarda çalışan eğitimcilerin iş doyumlarının yüksek çıkması araştırmalarda genel olarak elde edilen gelirle ilişkilendirilmektedir.

BÖLÜM 5

SONUÇ ve ÖNERİLER

Sonuç

Resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan Rehber Öğretmenlerin iş doyumlarını araştırmak amacıyla yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlar şunlardır:

1. Araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları 186'sı kadın (% 75), 62' si ise erkektir (% 25). Cinsiyete göre Rehber Öğretmenlerin iş doyumları arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

2. Araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin 201'i (% 81) lisans mezunu iken, 47'si (% 47) lisansüstü eğitime sahiptir. Mezun oldukları bölümlere göre iş doyumları arasında herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

3. Araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin 160'ı (% 64,5) resmi ilköğretim okullarında çalışırken, 42'si (16,9) özel ilköğretim okullarında, 46'sı (18,5) da Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışmaktadırlar. Çalıştıkları kurumlara göre iç, dış ve genel iş doyumları arasında özel okullar lehine anlamlı bir farklılık görülmüştür.

4. Araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin 85'i (% 34)1–5 yıl arası, 95'i (% 39,5) 6- 10 yıl arası, 65' i de (% 26,2) 11 yıl ve daha fazla kıdeme sahiptirler. İş doyumunu ile kıdem değişkeni dikkate alındığında iç, dış ve genel iş doyumları bakımından herhangi bir farklılık görülmemiştir.

5. Araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin 146'sı (% 58,9) Psikolojik Danışma ve Rehberlik, 34'ü (% 13,7) Psikoloji, 68'i (% 27,4) de Eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olmuşlardır. Psikolojik Danışma ve Rehberlik bölümü mezunları, eğitim fakültelerinin diğer alanlarından mezun olanlara göre iş doyumları daha yüksek çıkarken, psikoloji mezunları ile iş doyumunu bakımından herhangi bir farklılık bulunmamıştır.

6. Araştırmaya katılan Rehber Öğretmenlerin 116'sı (% 46,8) gelirlerini yeterli olarak algıladıkları, 132'si (% 53) ise yetersiz olarak algılamışlardır.

Gelir düzeyini yeterli olarak algılayanların iş doyumu yeterli olarak algılamayanlardan daha fazla bulunmuştur.

Genel olarak; araştırma sonuçları, rehber öğretmenlerin çalışılan kurum, gelir düzeyi ve mezun olunan alan açısından iş doyumu düzeylerinin farklılığını ortaya koyarak, eğitim kurumlarımızda psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin geliştirilmesinde izlenecek politikalara yansıtılabilecek bazı sonuçlar ortaya koymuştur. Buna göre, özel ilköğretim okullarında çalışan, gelir düzeyini yeterli bulan ve psikolojik danışma ve rehberlik ile psikoloji alanlarından mezun olanların iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olması bu konuda politika uygulayıcılara bir fikir verebilir.

7. Bu araştırmanın demografik değişkenler açısından bulguları dikkate alındığında, Türkiye'nin değişik bölgelerinden seçilmiş olan örneklem üzerinde yapılmış olanlarla tutarlılığının söz konusu olmaması, buna karşılık Ankara ilinde daha önce yapılmış olan araştırma bulgularıyla büyük ölçüde tutarlılık göstermesi, ilerideki araştırmaların bölgesel değişkenleri dikkate almasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

Öneriler

Araştırma bulgularına ve sonuçlarına göre yapılacak öneriler aşağıdaki maddelerde toplanabilir:

1. Resmi okullarda ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan Rehber Öğretmenlerin özel okullarda çalışanlara göre daha az doyum yaşamamaları için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Bunun için okullara atama yapıldıktan sonra rehberlik faaliyetlerinin tam anlamıyla yürütülebilmesi için gerekli önlemlerin alınması, gerekli fiziki donanım, araç-gereç, zaman vb. temin edilmesi gerekir. Bu konuda hem okul idaresinin hem de diğer öğretmenlerin rehberlik hizmetleri konusunda Rehber öğretmene yardımcı olmaları gerekir. Diğer öğretmenlerin rehberlik hizmetleri ile ilgili sorumlulukları daha net olmalıdır. Ayrıca, Rehber Öğretmenlere kendilerini gerçekleştirebilme, kendi yöntemlerini kullanabilme, daha aktif olabilmesi için fırsatlar verilmelidir.

Bundan dolayı, Resmi ve özel ilköğretim okulları ile RAM'larda çalışan Rehber Öğretmenlerin çalışma koşullarının incelenmesi ve iş doyumunu etkileyen bu farkın hangi faktörlerden kaynaklandığını ortaya koyabilecek araştırmalara ihtiyaç vardır.

2. Araştırma sonucunda da görüldüğü gibi Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık bölümünden mezun olanların diğer bölümlerden mezun olanlara göre iş doyumlarının daha yüksek çıkması mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışmanın iş doyumunu etkilediğini gösteriyor denilebilir. İş doyumunun yüksek olması özellikle insan psikolojisi ile ilgilenen Rehber öğretmenler için daha önemlidir ve işlerine daha fazla etki edeceği düşünülmektedir. Dolayısıyla Rehber öğretmen olarak atanacak kişilerin başka bölüm mezun olmaları hem onların iş doyumlarını düşürecek hem de iş verimini olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışacak Rehber öğretmenlerin alanda yetişmiş olması önerilebilir.

3. İş doyumunu araştırmaları aynı zamanda durum tespiti de yaptığından böyle araştırmaların değişen koşulların iş doyum düzeyini ne derece etkilediğinin izlenmesi açısından belirli aralıklarla yapılması önerilebilir.

4. Bu çalışma Ankara merkez ilçeleri için geçerlidir. Bu çalışmanın diğer illerdeki çalışmalarla karşılaştırılabilmesi için Türkiye genelinde daha geniş kapsamlı çalışmalar yapılabilir.

5. İş doyumu konusunda yapılan araştırmaların sonuçları genel olarak birbirleriyle tutarsızlık göstermektedir. Bundan dolayı hali hazırda uygulanan ölçekler gözden geçirilebilir ya da iş doyumu faktörleri dikkate alınarak yeni ölçekler geliştirilebilir.

7. Okullarda çalışan Rehber Öğretmenlerin iş doyumlarına etki eden faktörleri tespit edici çalışmalar yapılabilir.

8. Ülkemizde Resmi okullarda, özel okullarda ve RAM'larda çalışan Rehber Öğretmenlerin iş doyumunun karşılaştırılması ile ilgili başka bir araştırma yoktur. Bu çalışmaya benzer daha geniş kapsamlı yeni çalışmalar yapılabilir. Yapılacak olan çalışmalar yalnızca bir il ile sınırlandırılmadan birden fazla ilde yapılabilir. Ayrıca iş doyumuna etki eden değişkenlerin ortak etkilerine bakılarak daha net sonuçlar elde edilebilir.

9. İleride yapılacak olan araştırmalar, bölgesel farklılıkları dikkate alarak iş doyumunu araştırmanın yanı sıra, bu farklılıkların iş doyumunu üzerinde yarattığı farklılıkların hangi psikolojik değişkenler (tutum, kişilik vs.) aracılığıyla kaynaklanmış olabileceklerini de araştırma konusu edinebilirler.

KAYNAKÇA

Açan, F. (2002). **Özel okullarda, devlet okullarında ve dersanelerde çalışan lise öğretmenlerinin iş tatminlerinin karşılaştırılması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Akçamete, G., Kaner, S. & Sucuoğlu, B. (2001). **Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doymu ve kişilik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akınoğlu, O.İ. (1997). **Örgütsel stres ve iş doymu**. Ankara: TODAİ. Yayınları.

Aliyev, R. (2004). **Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki liselerde görevli öğretmenlerin iş doymaları**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Altınışık, S. (1997). Örgütsel etkililikte iş doymunun etkisi. **Eğitim Yönetimi, 2**, 135–153.

Amstrong, M. (1993). **Personel management practice** (Fourth Edition). London: Kogan Page Limited.

Arnold H. J, Fieldman D.C (1986). **Organizational behavior**. New York: Mc Graw-Hill Editions

Arnold, N.L., Seekins, T. Nelson, R.E. (1997). A comparison of vocational rehabilitation counselors; rural and urban differences. **Rehabilitation Counseling Bulletin, 41**, 2–14.

Aydın, M. (1986). **Çağdaş eğitim denetimi**. Ankara: İlkın Matbaası.

Aydın, B., Can, G., Ersanlı, K., Kılıç, M., Külahoğlu, Ş., Öztürk, B., Bilge, F., Küçükkaragöz, H., Kısaç, İ., Bilgin, M., Korkmaz, İ. & Yeşilyaprak, B. (Edt.). (2002). **Gelişim ve öğrenme psikolojisi**. Ankara: Pegema Yayıncılık.

Aydınay, A. (1996). **İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Azar, A. & Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri. **Eğitim Bilimleri Dergisi**, 3 (2), 341–349.

Bacanlı, H. (1999). **Gelişim ve öğrenme**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A. (1985). **Eğitim yöneticisinin iş doyumunu**. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Balcı, A. (1987). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, 16 (1), 578–586.

Bartol, K; Martin, D. (1991). **Management**. New York: Mc Graw Hill.

Başaran, İ. E. (1982). **Örgütsel davranış denetimi**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yayınları.

Başaran, İ. E. (1991). **Örgütsel davranış**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.

Baysal, A.C. (1981). **Sosyal ve örgütsel psikolojide tutumlar**. İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.

Bektaş, H. (2003). **İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Bingöl, D.(1997). **Personel yönetimi**. İstanbul: Beta Yayınları.

Brice, H. (2001). **An analysis of role perceptions and job satisfaction of secondary- school counselors in trinidad and tobago**. Unpublished Doctoral thesis, Andrews University, USA.

Bursalıoğlu, Z. (1987). **Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış**. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi yayınları.

Büyüköztürk, Ş. (2002). **Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı**. Ankara: Pegema Yayıncılık.

Can, G. (1998). **“İlköğretimde rehberlik” Eğitim Bilimlerinde Yenilikler**. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Capella, M. E. & Andrew, J.D.(2004). The relationship between counselor job satisfaction and consumer satisfaction in vocational rehabilitation. **RCB, 47**, 205-214.

Çelik, H. (2003). **Fen bilgisi ve fizik-kimya-biyoloji öğretmenlerinin iş doyumunu**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.

Çelik, V. (1987). **Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çetinkanat, C. (2000). **Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu**. Ankara: Anı yayıncılık.

Davis, K. (1988). **İşletmelerde insan davranışı, örgütsel davranış.** (Çev. Tosun ve diğerleri). İstanbul: İşletme İktisadı Enstitüsü Yayını.

De Mato & Doris S. (2001). **Job satisfaction among elementary school counselors in virginia.** Blacksburg, Virginia.

Demir, Ç. (1998). **Ortaöğretim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumunu.** Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dinkmeyer, D. (1973). **Readings in guidance in the elementary schools.** New York: Mc Graw-Hill.

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

Erdem, F. (1992). Fiziksel çevre stresörleri üzerinde bir uygulama. **Verimlilik Dergisi, 1,** 139–146.

Erdoğan, İ. (1999). **İşletme yönetiminde örgütsel davranış.** İstanbul: Dönence Basım Ve Yayım Hizmetleri.

Erdoğan, İ. (1994). **İşletmelerde davranış.** İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eren, E. (2000). **Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi.** İstanbul: Beta Yayınları.

Ergenç, A. (1982). **İş doyumunun belirleyicileri olarak beklenti algılama tutarsızlığı ve çalışma değerleri,** Yönetim Psikolojisi II. Ankara: TODAİE yayınları.

Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. **Türk Psikoloji Dergisi, 12,** 25–36.

Ersever, O.G. (1992). İlköğretimde açık okul sistemi ile psikolojik danışma ve rehberlik anlayışı. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 8, 127-132.

Faubion, C. W. (2001), Rural-urban differences in counselor satisfaction and extrinsic job factors. **Journal of rehabilitation**, 67 (4), 4–12.

Gencer, A. (2002). **Öğretmenlerin iş doyumu ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Gökçakan, Z. & Özer, R. (1999). **Doğu karadeniz bölgesindeki görevli rehber öğretmenlerde tükenmişlik düzeyi, nedenleri ve çeşitli değişkenlere göre incelenmesi**. 4. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi Bildirileri.

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.

Günbayı, İ. (1998). **İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu (Malatya İli Örneği)**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Güven, M. & Kaya, A. (Edt.). (2004). **Psikolojik danışma ve rehberlik**. Ankara: Anı Yayıncılık.

Halloran, B. & Benton, D. (1987). **Applied human relations**. Perntice-Hall, Inc., New Jersey.

Hamamcı, Z.; Göktepe O., E. (2004). **Okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi**. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Malatya.

Hean, S. & Garrett, R. (2001). Sources of job satisfaction in science secondary school teachers in Chile. **Compare**, **31(3)**, 1-17.

Hicks, H.G. ve Gulet, R. (1981). **Management**. New York: McGraw-Hill.

Işıklar, A. (2002). **Lise dengi ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik ve empatik eğilimleri arasındaki ilişkilerin bazı değişkenler açısından incelenmesi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Izgar, H. (2001). **Okul yöneticilerinde tükenmişlik**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Izgar, H. Gürsel, M., Altınok, V., Kesici, Ş., Bozgeyikli, H., Sürücü, A., Negiş, A. & (Edt.). (2003). **Endüstri ve örgüt psikolojisi**. Konya: Eğitim Kitabevi.

İncir, G. (1990). **Çalışanların iş doyumunu üzerine bir inceleme**. Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları.

Karadal, H. (1994). **Organizasyonlarda iş doyumunu: yüksek öğrenim kredis ve yurtlar kurumunda bir araştırma**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çukorava Üniversitesi, Adana.

Kepçeoğlu, M. (1999). **Psikolojik danışma ve rehberlik**. İstanbul: Alkım Yayınevi.

Kılıç, B. (2002). **Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kınalı, G. (2000). **Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koçel, (1998). **İşletme yöneticiliği**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Koç, Z. (1998). **Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Korkut, H. (1990). **Üniversitelerde akademik olmayan personelin iş doyum ve örgütle özdeşleşmesi**. Ankara: YÖK Matbaası.

Kuzgun, Y. (2000). **Meslek danışmanlığı**. Ankara: Nobel Yayınları.

Liu, E. (2001). Hiring, job satisfaction and the fit between new teachers and their schools. **American Educational Research Association Documents**.

M.E.B. rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri yönetmeliği, 2001.

M.E.B. Sayısal veriler 2003-2004. Ankara: MEB Basımevi. 2004.

Magunson, S., Shaw, H., Tubin, B., Norem, K. (2004). Assistant professors of counselor education: First and second year experiences. **Journal of Professional Counseling: Practice Theory & Research**, **32**, 3–18.

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. Harper and Row. New York.

Mertler, C. A.(2002). Job satisfaction and perception of motivation among middle and high school teachers. **American Secondary Education** 31 (1), 43-53.

Minibaş, J. (1990). **Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki ve agresyon yönü ile ilişkisi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Muştu, M. (1996). **Hava harp okulu öğretim elemanlarının iş doyumunu**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ok, S. (1995). **Banka işgörenlerinin iş doyumunun bazı değişkenler açısından incelenmesi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Onaran, O. (1981). **Çalışma yaşamında güdülenme kuramları**. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Oshagbemi, T. (1994). Job Satisfaction of UK Achademics. **Educational Management And Adminstartion**, 24 (4), 389–400.

Öğülmüş, S. (2005). **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi dersi notları**. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Ankara.

Özdayı, N. (1990). **Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini, iş streslerinin karşılaştırmalı analizi**, Yayınlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

Özer, A. (1997). **Özelleştirilmiş ve özelleştirilmemiş iş yerlerinde çalışan işçilerin bazı özlük niteliklerinin incelenmesi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özgüven, İ. E. (2003). **Endüstri psikolojisi**. Ankara: PDREM Yayınları.

Paknedal, C. (1988). **Örgütsel iklim ve iş doyumunu**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Pearson, Q. M. (1998). Job satisfaction, leisure satisfaction and psychological health. **The career development quarterly**, **46**, 416–425.

Pişkin, M. (1989). **Orta dereceli okullarda görevli yönetici, öğretmen ve danışmanların ideal ve gerçek görev algıları**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Portuna, S. (1993). **Yataklı tedavi kurumlarının yönetim ve personel sorunları**. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, TODAİ.

Robins, S.P. (1996). **Organizational behavior**. (Seventh edition). New Jersey: Prentice Hall, Inc.

Saal, E.F. & Knight, A.P. (1988). **Industrial and organizational Psychology**. California, Belmont, Wadsworth Inc.

Sabuncuoğlu, Z; Tüz, M. (1998). **Örgütsel psikoloji**. Bursa: Alfa Basım Yayım Dağıtım.

Sarı, H. (2004). An analysis of burnout and job satisfaction among Turkish special school head teachers and teachers, and the factors effecting their burnout and job satisfaction. **Educational Studies (Carfax publishing)**, **30**, 291- 306.

Sarpkaya, R. (2000). Liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. **Amme İdaresi Dergisi**, **33**, 111–124.

Savcı, İ. (1999). **Örgüt ve birey**. Ankara: 72. Tasarım Dizgi Fotokopi Ofset Ltd. Şti.

Schultz, D.P. & Schultz, S.E. (1990). **Psychology and industry today**. New York: Mc Graw-Hill

Seğmenli, S. (2001). **Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Sencer, M. (1982). Kamu görevlilerinde iş doyum ve moral. **Amme İdaresi Dergisi, TODAİE. 15** (1), 2- 48.

Senemoğlu, N. (2004). **Gelişim Öğrenme ve Öğretim**. Ankara: Gazi Kitabevi.

Sergiovanni, T. (1988). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. **The Journal of Educational Administration, 4**.

Sevim, S. & Hamamcı, Z. (1999), Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri ile mesleki yeterlilikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, II** (12), 39–45.

Steers, R.M. ve Porter L.W. (1987). **Motivation and work behavior**. New York: Mc Graw Hill, Inc. Fourth Edition.

Suttan, G. Griffin, M. A. (2004). Integration expectations, experiences and psychological contract violations: A longitudinal study of new professionals. **Journal Of Occupational And Organizational Psychology, 77**, 493–514.

Şahin, İ. (1999). **İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri**. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Şimşek, M.Ş., Akgemci, T. & Çelik, A. (2001). **Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Şişman, M. & Turan S. (2002). **Eğitimde toplam kalite yönetimi**. Ankara: Pegema Yayıncılık.

Tan, H. (1992). **Psikolojik danışma ve rehberlik**. İstanbul: Milli Eğitim Basımevi.

Tezer, E. & Uzer, A. S. (1992). Okullarda görev yapan rehber öğretmenlerin iş etkinlikleri ve işlerinde karşılaştıkları sorunlar ile iş doyumları arasındaki ilişkiler. O.D.T.Ü. **İnsan Bilimleri Dergisi**.

Tezer, E. (1994). Evlilik ve iş doyumunu ilişkisi ikili çatışmalar ve bazı demografik değişkenlerin rolü. **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**, 2, 1-12.

Tevrüz, S. (2002). **Örgütte kişisel gelişim**. Ankara: Nobel Yayınları.

Tüzemen, E. (2004). **İlköğretim ikinci kadem öğretmenlerinin genel iş doyum ve ders programlarından sağladıkları doyum**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Orta Doğu Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Uslu, M. (1999). **Resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırılması**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Varlık, T. (2000). **Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyum**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Wiggins; D.J.(1984). Personality – environmental factors related job satisfaction of school counselors. **The Vocational Guidance Quarterly, 3 (8)**, 171-177.

Yalçın, S. (2002). **Personel yönetimi**. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Yeşilyaprak, B. (2000). **Ankara ili ilköğretim okullarında görevli ehber öğretmenler üzerine betimsel bir araştırma**. Yayımlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.

Yılmaz, N. (1996). **Hava teknik okullar komutanlığındaki okul yöneticilerinin iş doyumu**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

EKLER

EK- 1. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

EK- 2. İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

EK- 3. VALİLİK OLURU

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli meslektaşım,

Bu çalışma Rehber Öğretmenlerin (Rehber öğretmen) iş doyumu konulu yüksek lisans tezi için bilgi toplamayı amaçlayan bir araştırmadır. Araştırmada cevaplamanızı istediğimiz iki bölüm yer almaktadır.

1. Kişisel bilgi formu
2. İş doyumu ölçeği

Cevaplarla ilgili açıklamalar bölümlerin başında yer almaktadır. Araştırmanın yürütülmesine yardımcı olmak için aşağıdaki soruları cevaplamanızı rica eder, yardımınızdan dolayı teşekkür ederim.

Mücahit KAĞAN
A.Ü. -E.B.F. Araş. Gör.

(Size uygun seçeneğin başındaki kutuya işaret koyunuz.)

1. Cinsiyetiniz:

- Erkek Kadın

2. Mesleki kıdeminiz:

- 5 yıl ve daha az
 6- 10 yıl
 11 yıl ve üstü

3. En son mezun olduğunuz alan (Anabilim dalı/ Bölüm)

- Rehber öğretmenlik ve Rehberlik / Eğitimde Psikolojik Hizmetler
 Psikoloji Bölümü
 Eğitim bilimlerinin diğer alanları (Yönetim, Program, Ölçme..vd.)

4. Öğrenim düzeyiniz

- Lisans Lisansüstü

5. Aylık gelirinizi yeterli buluyor musunuz?

- Evet Hayır

6. Rehberlik alanında daha önce hizmet içi eğitim faaliyetlerine(seminer,kurs) katıldınız mı?

- Hiç katılmadım 1-3 kez katıldım 4-6 kez katıldım 7 ve daha çok

7. Çalıştığınız kurum

() Resmi () Özel () Rehberlik ve Araştırma Merkezi

İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Açıklama

Aşağıda mesleğinizin çeşitli yönleriyle ilgili cümleler bulunmaktadır. Her cümleyi dikkatle okuyunuz. Mesleğinizden ne derece memnun olduğunuzu “Hiç memnun değilim”den Çok memnunum’a uzanan aralıklar üzerinde sizce uygun olan basamağa (x) işareti koyarak belirtiniz.

HMD’nin anlamı : Hiç memnun değilim

MD’nin anlamı : Memnun değilim

K’nın anlamı : Kararsızım

M’nin anlamı : Memnunum

ÇM’nin anlamı : Çok memnunum

Mesleğimden	HMD	MD	K	M	ÇM
1. Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2. Bağımsız çalışma imkânının olmasından	()	()	()	()	()
3. Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması	()	()	()	()	()
4. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5. Yöneticimin emrindeki kişileri iyi yönetmesi açısından	()	()	()	()	()
6. Yöneticimin karar verme yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7. Vicdani bir sorumluluk taşıma şansını bana vermesinden	()	()	()	()	()
8. Bana garantili bir gelecek sağlaması yönünden	()	()	()	()	()
9. Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissetmem açısından	()	()	()	()	()
10. Kişileri yönlendirmek için fırsat verdiğinden	()	()	()	()	()
11. Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansının olmasından	()	()	()	()	()
12. İşimle ilgili alınan kararların uygulamaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından	()	()	()	()	()
14. Terfi imkânının olması yönünden	()	()	()	()	()
15. Kendi fikir ve kanaatlerimi rahatça kullanma serbestliğini vermesi açısından	()	()	()	()	()
16. Mesleğimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme serbestliğini vermesi bakımından	()	()	()	()	()
17. Çalışma şartları bakımından	()	()	()	()	()
18. Çalışma arkadaşlarının birbirleriyle anlaşması açısından	()	()	()	()	()
19. Yaptığım işte takdir edilmem açısından	()	()	()	()	()
20. Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden	()	()	()	()	()