

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİMİN KÜLTÜREL TEMELLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMİN SOSYAL VE TARİHİ TEMELLERİ BİLİM DALI

REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE GÖREVLİ REHBER
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Okay AKKUŞ

Danışman
Prof. Dr. Hasan ÜNDER

ANKARA
Ekim 2010

ÖNSÖZ

Türk eğitim sistemindeki öğrencilerin kişisel, ailevi, okul sorunları ve meslek seçimlerinde etkili görevleri olan rehber öğretmenlerin önemi büyüktür. Rehber öğretmenlerin bu işlevlerini verimli bir biçimde yerine getirebilmeleri için iş doyumu düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir.

Bu araştırmada, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir.

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde yardımları olan rehber öğretmenlere önemli destek ve katkılarından dolayı teşekkür ederim. Gerek öğrencisi olduğum dönemde, gerekse bu çalışmanın hazırlık ve oluşum süresi boyunca katkılarını ve yardımlarını gördüğüm tez danışmanım Prof. Dr. Hasan ÜNDER'e, ilgi ve yardımını her zaman gösteren, eş danışmanlığımı kabul eden hocam Prof. Dr. Binnur YEŞİLYAPRAK'a, emeği geçen tüm öğretmen ve arkadaşlarıma teşekkür ederim.

Ekim 2010

ÖZET

REHBERLİK ARAŞTIRMA MERKEZLERİNDE GÖREVLİ REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

AKKUŞ, Okay

Yüksek Lisans, Eğitimin Sosyal ve Tarihi Temelleri Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Hasan ÜNDER

Bu araştırmada, Ankara ilindeki Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunu Düzeylerinin bazı değişkenlere göre aralarında fark olup olmadığı açısından incelenmiştir.

Araştırma 2009–2010 öğretim yılı güz döneminde Ankara ili sınırları içerisindeki 15 tane olan Rehberlik Araştırma Merkezinde görev yapan 121 rehber öğretmeni kapsamaktadır. Bunlardan araştırmaya katılmayı kabul eden ve anketleri istenildiği gibi dolduran 94 kişinin verileri kullanılmıştır. Araştırma verilerini değerlendirmek için Mesleki Doyum Ölçeği ve kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde t-testi ve anova teknikleri kullanılmıştır.

Araştırmada iş doyumunu alt boyutlarından cinsiyet, yaş, çalışma yılı, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan alan, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği, kurum yönetimi ile çalışanlar arası ilişkiler ele alınmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, mezun oldukları alan, çalışma yılı ve çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenlerine iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmamıştır. Bunun yanında rehber öğretmenlerin kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturması değişkenine göre aldıkları puanlara bakıldığında iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma bulunmuştur.

ABSTRACT

THE EVALUATION OF THE JOB SATISFACTION LEVELS OF THE GUIDANCE COUNSELLORS WORKING AT THE GUIDANCE RESEARCH CENTRES

In this research it is investigated that The Job Satisfaction Levels of Counsellors Working at the Guidance Research Centres in Ankara in terms of whether there is difference between some variables.

Sample of the research consists of 121 counsellors working at 15 different guidance research centre in Ankara in fall semester during the 2009–2010 curriculum year. 94 teachers accepted to fill the questionnaire and their data were used. The research data were collected by using the job satisfaction scale and personal information sheet. Anova and t-test methods were used to evaluate the result.

In this study, the counsellors; gender, age, amount of working time, marital status, education level, graduation variable, technological efficiency of working conditions, the relationship between the management of institution, are examined as subscale of job satisfaction.

According to the finding of the research, the guidance counsellors working at the guidance research centers there is no the job satisfaction levels of significant difference between gender, age, marital status, education level, graduation variable, amount of working time, technological efficiency of working conditions. However there are some the levels of job satisfaction were looking to their score significantly difference between the variable of having good relationship of guidance counsellor with the management of institution

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ

ÖZET

ÇİZELGELER LİSTESİ

ŞEKİLLER LİSTESİ

BÖLÜM

1.GİRİŞ

1

Rehberlik Araştırma Merkezleri

3

İş Doyumunun Önemi

7

Problem

8

Araştırmanın Amacı

8

Alt Amaçlar

9

Araştırmanın Önemi

9

Sınırlılıklar

12

Tanımlar

12

2. İŞ DOYUMU KURAMLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

14

İş Doyumu Kuramları

14

Kapsam Kuramları

15

İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

15

Herzberg Çift Etmen Kuramı

17

Varoluş İlgililik ve Büyüme Kuramı

19

Başarı İhtiyaç Kuramı

20

Süreç Kuramları

22

Ümit Kuramı

22

Eşitlik Kuramı

27

Amaç Kuramı

29

Davranışsal Şartlanma Kuramı

33

İş Doyumu Faktörleri

35

| | |
|---|----|
| Bireysel Faktörler | 35 |
| Örgütsel Faktörler | 39 |
| İş doyumuyla İlgili Araştırmalar | 43 |
| İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar | 43 |
| İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar | 45 |
| 3.YÖNTEM | 56 |
| Araştırma Modeli | 56 |
| Çalışma Grubu | 56 |
| Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları | 57 |
| Verilerin Analizi | 58 |
| 4. BULGULAR VE YORUMLAR | 59 |
| Bulgular | 59 |
| Yorumlar | 67 |
| 5. SONUÇ VE ÖNERİLER | 75 |
| Sonuçlar | 75 |
| Öneriler | 77 |
| 6. KAYNAKÇA | 78 |
| EKLER | |
| EK- 1 | 88 |
| EK- 2 | 89 |
| TABLolar LİSTESİ | |
| Tablo – 1 Rehber öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının cinsiyete göre ortalama standart sapma ve t – testi sonuçları | 59 |
| Tablo – 2 Rehber öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının yaşa göre ortalama standart sapma ve t – testi sonuçları | 60 |

| | |
|--|----|
| Tablo – 3 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma yılına göre betimsel istatistikleri. | 60 |
| Tablo – 4 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma yılına göre anova testi sonuçları | 61 |
| Tablo – 5 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının medeni duruma göre ortalama standart sapma ve t – testi sonuçları | 61 |
| Tablo – 6 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının öğrenim durumlarına göre ortalama standart sapma ve t – testi sonuçları | 62 |
| Tablo – 7 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının mezun olunan alana göre betimsel istatistikleri | 63 |
| Tablo – 8 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının mezun olunan alana göre anova testi sonuçları | 63 |
| Tablo – 9 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre betimsel istatistikleri | 64 |
| Tablo – 10 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre anova testi sonuçları | 65 |
| Tablo – 11 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre betimsel istatistikleri | 65 |
| Tablo – 12 Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre anova testi sonuçları | 66 |

ŞEKİLLER LİSTESİ

| | |
|--|----|
| Şekil -1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi | 16 |
| Şekil -2. Herzberg'e göre Tatmin Tatminsizlik boyutları | 17 |
| Şekil -3. Güdülenme ve Davranış İlişkileri | 26 |
| Şekil -4. Amaçlar ile Motivasyon İlişkisi | 21 |

BÖLÜM I

GİRİŞ

1920'lerde ortaya çıkan iş doyumu kavramı, çalışanların zihinsel, fiziksel sağlıklarıyla ve sosyal yaşamlarında olan üretkenlik, verimlilik, iletişim ve etkinlik gibi davranışlarıyla ilgili bir kavramdır. İş doyumu düzeyinin, hem çalışanı hem işvereni etkileyen yönetsel ve davranışsal bazı sonuçları vardır. Doyum düzeyi yükseldikçe çalışanların mutluluğu ve iş verimliliği artmakta bu durumda işverenleri etkilemektedir. Bundan dolayı çağdaş kurumlar ve yönetimler için iş doyumu önemli bir faktördür.

İş doyumu, bu önemi nedeniyle, 1930'lu ve 1940'lı yıllardan itibaren firmaların, şirketlerin ve sendikaların araştırma konusu olmaya başlamıştır. Bu alanda yapılan eski ve yeni araştırmalar, çalışanların üretimle olan ilişkisi (emek, maaş, mesleki kıdem, iş güvencesi, sorumluluk, üst ve astlarla olan ilişkiler) üzerinde odaklaşmıştır. Aşağıda bazılarında söz edeceğimiz yurt içinde ve dışında birçok araştırma yapılmış ve iş doyumunu etkileyen faktörler belirlenmeye çalışılmıştır. Bu faktörler, birey doğduğunda içinde yaşadığı zaman, mekân ve topluluğun sosyal yapısına bağlı olarak, sahip olduğu görece sabit olan özelliklerdir. Bunlardan yaş, cinsiyet, kıdem, medeni durum, unvan, öğrenim durumu ve kişilik olarak tanımlanabilecek özellikler bireysel; ücret, terfi, yönetim, denetim, çalışma grubu ve koşulları çevresel faktörler arasında sayılmaktadır. Bireysel ve çevresel faktörlerin iş doyumu üzerine etkisi olduğu böylece bilinmektedir.

Eğitim, çağdaş kurumlar arasında çok önemli bir yere sahiptir. İnsanların, genel anlamda becerileri ve ilgileri doğrultusunda toplumun ihtiyaçlarına göre eğitilmeleri bu kurumun amacıdır. Bireyi zihinsel, duygusal ve bedensel olarak tüm yönleriyle geliştirmek, eğitimin en temel ilkelerinden biridir. Yeni iş gücünü yetiştirmek, onları beceri ve ilgilerine uygun yerlere yönlendirmek, kişilik olarak topluma uyumlu hale getirmek ve onlara mutlu bir birey olarak yaşam doyumu sağlamak, eğitimin başlıca işlevi durumundadır.

Çağdaş eğitim kurumu içerisinde okul da önemli bir işleve sahiptir. Bu işlevi yerine getiren çağdaş örgün eğitim kurumu olarak okulun yapısında üç temel hizmet grubu vardır. Bunlar “Öğretim”, “Yönetim” ve “Öğrenci Kişilik Hizmetleri”dir. Öğrenci Kişilik Hizmetleri (ÖKH) yetişkin olmayan öğrenciye yönelik, onların öğretim uygulamalarından etkili bir biçimde yararlanabilmelerinden ve her yönüyle kendilerini geliştirmelerine imkân hazırlamaya yönelik hizmetlerin tümünden oluşur.

ÖKH'nin öğretim ve yönetim hizmetlerinden farklı, kendine özgü bir hizmettir. Bu hizmetler öğrenci destek hizmetleri kapsamında “sosyal ve eğitsel etkinlikler”, “sosyal yardımlar”, “özel eğitim” ve “özel yetiştirme”, “sağlık hizmetleri”, “rehberlik ve psikolojik danışma” bulunur. Bu etkinlikler, öğrencilerin en uygun ölçüde gelişmesi için ortam hazırlamaya dönüktür. Hedef, her düzeydeki okul ve eğitim kurumlarında öğrencinin, bireyin, bir bütün olarak, özgün, sağlıklı, mutlu ve üretken bir biçimde kişilik geliştirmesine yardımcı olmaktır.

Yeşilyaprak (2000)'a göre eğitim süreci içerisinde bu hizmetlerin amacı, bireyin eğitiminden en olumlu şekilde yararlanarak, her yönüyle tüm olarak gelişmesine ve sağlıklı bir kişilik kazanmasına olanak sağlayacak eğitim ortamını yaratmaktır.

Deniz ve Erözkan (2008)'a göre ÖKH'nin amacı; öğrencinin eğitim-öğretim ortamının etkinliklerinden üst düzeyde yararlanmasının sağlamak, öğrenim başarısının yükseltmek, güçlü bir kişilik geliştirmesine ve çevreye uyum sağlamasına yardımcı olmak, duygusal-sosyal-fiziksel yönden bir bütün olarak sağlıklı gelişmesine olanak sağlamak ve kendini gerçekleştirme yardımcı olmak şeklinde özetlenebilir.

ÖKH'i içerisinde, rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri çağdaş eğitimin ayrılmaz bir parçası olarak bulunmaktadır.

Aydın (2007)'a göre rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri öğrencilerin eğitsel, kişisel ve mesleki alanlarda karşılaşılabilecekleri sorunları çözebilmelerinde onlara üst düzeyde yardım etme görevini üstlenir.

Hamamcı, Murat ve Çoban (2004)'a göre öğrenci kişilik hizmetlerinde Rehberlik ve Psikolojik Danışma alanı önemli bir yer tutmaktadır. Bu alan ilk olarak, kişilerin gelişme ve sorunlarını çözebilme konularında sistematik yardım çabaları şeklinde Amerikan toplumunda ortaya konulmuştur.

Bireyin, kendini tanıması ve kişiliğini geliştirmesi, yeteneklerini fark etmesi, bu doğrultuda kendini eğitmesi, topluma uyum sağlaması ve kendini gerçekleştirilmesi önemli ve gereklidir. Bu amaçların gerçekleştirilebilmesi için rehber öğretmen – psikolojik danışmanlara ve rehberlik servislerine büyük iş düşmektedir. Yeterli sayıda uzman personelin bulunması, teknolojik imkânların olması, yönetim yapısıyla uyumlu bir işbirliğinin olması beklenen verimin alınması için önemlidir.

Rehberlik ve Araştırma Merkezleri

Tarihsel sürece bakıldığında rehberlik çalışmalarının batı toplumlarında ortaya çıktığı görülmektedir. Felsefi, toplumsal ve psikolojik gelişmelerin batı toplumlarında görülmesi Rehberlik ve Psikolojik Danışma hizmetlerinin bu ülkelerde başlamasına neden olmuştur. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) rehberlik çalışmalarında ilk sırada gelmektedir. 20.yy başlarında zekâ araştırmaları ve ölçme araçlarının geliştirilmesiyle bireysel farklar ortaya konulabildi. Bu farkların elde edilmesiyle rehberlik hizmetleri meslek seçimi ve iş bulmaya yardım hizmetleri olarak başladı. Bu çalışmalar 1913 yılında ABD'de eğitim sistemine planlı olarak alındı ve gelişmeye başladı (Nazlı, 2005).

1950'li yıllardan itibaren rehberlik kavramı ülkemize girmiştir. 1953-54 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü'nde Rehberlik Psikolojik Danışma ders olarak konulmuştur. 1954 yılında başta Ankara olmak üzere 6 ilde Rehberlik Araştırma Merkezleri (RAM) kurulmuştur. 1981 yılında çıkarılan 2547 sayılı kanunla Eğitimde Psikolojik Hizmetler ana bilim dalları içinde "bilim dalı" olarak yerini almış ve Psikolojik Danışma Rehberlik lisans programları başlatılmıştır. Bu alanda eğitim veren 22 yüksek öğretim programı vardır (Deniz ve Erözkan, 2008).

1983 yılında Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatında Özel Eğitim, Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü kurulmuştur. Böylece daha önce açılan Rehberlik Araştırma Merkezleri bu genel müdürlüğe bağlanmıştır. İl ve ilçe düzeyinde okul ve eğitim kurumlarında rehberlik hizmetlerinin uygulanmasından RAM'lar sorumlu olmuştur. İl ve ilçe merkezlerinde olmak üzere ülkemizde şu an 209 tane RAM'da; 1037 rehber, 115 sözleşmeli, 433 diğer branş öğretmeni ve 242 yönetici bulunmaktadır.

Çağdaş toplumda birey yaşamının büyük bir kısmını eğitim kurumları içerisinde geçirir. Eğitim süreci içerisindeki tüm kurumlar gibi RAM'lar da öğrenciye hizmet vermektedir. Bu hizmetin boyutları mesleki yönlendirmenin yanında bilişsel ve psiko-sosyal gelişime müdahale ve katkı ile bireyin yetişkinliğe geçmesinde önemli rol oynar. RAM'lar işlevlerini ne kadar sağlıklı yerine getiriyorlarsa, bireyin sağlıklı gelişimine o kadar faydalı olacağı ifade edilebilir. Burada çalışan rehber öğretmenlerin bilimsel ve kişisel özellikleri ile öğrenci gelişimine önemli katkıları olacağını düşünebiliriz. Bu hizmetlerin olumlu ve yapıcı olması için rehber öğretmenlerin iş alanındaki güdülenmelerinin artması gerekmektedir. Güdülenme arttıkça verim artacak böylece RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunu yükselecektir. İş doyumunu yükseldikçe öğrenci kişilik hizmetleri daha başarılı bir şekilde uygulanacak ve süreç içerisinde birey eğitimden olumlu şekilde yararlanmış olacaktır.

Şahin (2008)'e göre Özel Eğitim Rehberlik ve Danışma Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2004 yılı verilerine göre psikolojik danışman başına bazı illerde 550 öğrenci, bazı illerde ise 4255 öğrenci düşmektedir. Amerikan Okul Psikolojik Danışmanları Derneği (A.S.C.A.) ideal olarak 1.100, en fazla 1:300 oranları önermektedir. Ülkemizde bu oran 1.500 ile 1: 4255 arasında değişmektedir. Bu oranlar neden PDR hizmetlerinin yetersiz verildiğini açıklamaktadır. Bu sonuçları RAM'lara uyarladığımızda hizmetlerin daha da yetersiz olacağını söyleyebiliriz.

Hemen hemen elli yıldır rehberlik hizmetleri ülkemizde vardır ama istenilen amaçlara ulaşamamıştır. Bu alanda sorunlar devam etmektedir. Açılan fakültelere ve verilen mezunlara rağmen bu alanda ihtiyaç olan gerekli personel sayısına ulaşamamıştır. Günümüzde de ihtiyaç olan yeterli personel bulunmadan RAM'larda eğitim hizmetleri sürdürülmeye çalışılmaktadır. Bu durum birçok soruna yol açmakta ve olan sorunların çözülmesini yavaşlatmaktadır. Bu alanın sorunları bazı uzmanlar tarafından şöyle ifade edilmiştir.

Kepçeoğlu (1999)'a göre, Psikolojik Danışma ve Rehberlik uygulamalarında önemli sorunlar vardır. Bu sorunlar bir çözüme kavuşturulamadığı için uygulamalar üzerindeki etkileri sürüp gitmektedir. Bu sorunlar şu şekilde sıralanabilir.

1- Tüm eğitim çalışanları arasında, psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki temel kavram, ilke ve anlayışlarla ilgili sorunlar vardır.

2- Uygulamalar için sağlanan maddi ortam ve olanaklarla ilgili sorunlar vardır.

3- Örgütlenme ile ilgili sorunlar vardır.

4- Personel sağlama ve yetiştirme ile ilgili sorunlar vardır.

5- Psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarında verilen hizmetlerin bilimsel ve profesyonel nitelikleri ile ilgili sorunlar vardır.

6- Psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarının öğretim kademelerine göre ülke çapında yaygınlaştırılmasını gerçekleştirecek planlama ile ilgili sorunlar vardır.

7- Mevzuat ve personelin özlük hakları ile ilgili sorunlar vardır.

Yeşilyaprak (2000)'a göre, bu alanın, ülkemizde neden çok yavaş geliştiği ve istenilen düzeyin çok gerisinde kaldığı aşağıda sıralanmıştır.

1- Yönetici ve öğretmenler bu alanda yeterli bir eğitim almamaktadır.

2- Eğitim sistemimiz merkezîyetçi ve otoriter bir yapıdadır. Bu rehberliğin yaklaşımıyla ters düşmektedir.

3- Okullarda rehberlik hizmetlerini yürütmek için yeterli uzman ve fiziksel donanım yoktur.

4- Alanda personel yetiştirmeyle ilgili niceliksel ve niteliksel sorunlar vardır.

Can (2002)'a göre de rehberlik kavramını tanımlama zorlukları vardır. Bu durum rehberlik anlayışını geliştirme ve yerleştirmede engeller oluşturmaktadır. Bunların yanında diğer sorunlar aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1- Rehberlik uygulamalarının dayandığı kuramlar farklıdır. Kuramlar arasında tam bir örtüşme yoktur.

2- Çağdaş eğitimin üçüncü boyutu olarak rehberliğin öğretim ve yönetim hizmetleri ile tam bir bütünleşmesi olmamıştır.

3- Psikolojik danışma ve rehberlik alanında çalışan personel arasında, hem gördükleri eğitim bakımından hem de uygulama becerileri bakımından geniş ayrılıklar vardır.

4- Disiplinler arası bir çalışma alanı olan rehberlik, davranış bilimleri araştırmalarından, kendi bilim dalında yapılan araştırma ve uygulamalardan sürekli olarak etkilenmektedir.

5- Psikoloji ve psikiyatri gibi, psikolojik danışma ve rehberliğe yakın alanlar hızla gelişmektedir. Bu alanlarla sınırların açık bir biçimde çözülememesi, rehberliğin tanımı ile kavramsal karmaşa yaratmaktadır.

Özoğlu (2007)'na göre ortaöğretim düzeyindeki Rehberlik ve Psikolojik Danışma uygulamalarının, rehberlik yaklaşımının çağdaş anlamı çerçevesinde ortaya koyduğu sorunların toplandığı bazı ana konuları şöyle belirlemek olasıdır:

1- Rehberlik, rehberlik hizmetlerinin anlamı, işlevi ve kapsamı belirlenmemiş, eğitim sistemimiz için açıklığa kavuşturulamamıştır.

2- Rehberliğin; çağdaş eğitimin, öğretim ve yönetim öğeleri yanı sıra ayrı ve önemli bir ögesi olduğu benimsenmemiş görünmektedir.

3- Rehberlik, eğitim sisteminde daha çok bir yöneltme işlemi olarak düşünülmekte, bireysel gereksinimleri gidermede ve bireysel düzeyde kişilik gelişimi için bir yardım etkinliği olarak görülmemektedir.

4- Rehberlik uygulamalarının, eğitim sistemi içinde ve okullarda örgüt, işlev ve personel açısından yeri belirlenmemiştir. Özel eğitimle kurulan göbek bağı ortadan kaldırılamamıştır.

5- Rehberlik uygulamaları için okulda gerekli uzman, araç gereç, zaman ve yer konuları hemen hemen hiç ele alınmamış görünmektedir.

Son yıllarda tüm dünya ve ülkemizde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerine ilgi artmıştır. Buna bağlı olarak illerdeki RAM sayıları da artmıştır. Bu gelişme, hizmetin kurumsallaşmasına da katkıda bulunmuştur. Bireyin kendi yaşamında karşılaştığı sorunlar hiçbir dersin konusu değildir ve bireyin yaşamını çok etkilemektedir. Bu sorunlarla ilgilenmek rehberlik ve psikolojik danışma servisinin görevi olmuştur. Öğrenci merkezli eğitim sisteminde RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması, eğitim sistemindeki sorunları çözebilme becerisini artırmak açısından önem arz etmektedir. İş doyumunun yüksek olmasıyla rehber öğretmenin işinden aldığı mutluluğu ve verimliliği artacaktır. Buna bağlı olarak rehberlik hizmetleri daha iyi uygulanacak ve öğrencinin en fazla düzeyde kendini gerçekleştirmesine katkı sağlanmış olacaktır.

İş doyumunun Önemi

İnsanlar, kişisel yetenek ve ilgilerini ortaya koymak, onları gerçekleştirmek isterler. İnsanların hayatlarında her şey yolunda gitse bile, zamanın etkisiyle sıkılarak monotonluk duygusuna kapılırlar. Her şeyin yolunda gitmesi insanların sıkılması için yeterli bir nedendir. Bu nedenle insanlar değişiklik ihtiyacı duyarlar. Değişimin amaçlarından birisi insanların motivasyon ve iş doyumunu düzeylerini artırmaktır. Böylece bireysel, örgütsel ve toplumsal açıdan mutlu ve verimli kişiler oluşturmak için önemli bir adım atmış oluruz.

İş tatmini meslekten, kişiden ve çevreden bağımsız değildir. İş tatmini analizinde bu etkenlerin bir bileşkesi vardır. İş tatminini, yaşam tatmini ile karşılaştırarak incelemek gerekir. İş tatmini ile yaşam tatmininin yakından ilişkili olmasına "saçılma etkisi" denir ve birinin diğeri üzerine dökülüp saçılması anlamına gelir. Bundan değişik ve daha az rastlanan bir ilişki ise düşük iş tatmini olan bireylerin bunu yüksek yaşam tatmini elde etmeye çalışarak giderme yönünde çaba göstermesidir. Buna da "giderme etkisi" denir (Akt. Canbay, 2007).

İş doyumunu elde edemeyen kişiler, çoğunlukla psikolojik olgunluğa erişemez ve hayal kırıklığı yaşarlar. İş doyumundaki boşluk, işten soğuma, düşük moral, düşük verimlilik, sağlıksız bireylerin ve dolayısıyla sağlıksız bir toplumun oluşmasına neden olacaktır.

İş doyumunun sağlanması uygulamada kolay bir şey değildir. Bunun temel nedeni insanların isteklerinin çok, bunu karşılayacak imkânların az olmasıdır. Her insan doğal olarak, gereksinimlerini elde edecek, arzularını karşılayabilecek bir yaşamı ister. Bunu elde edebilmesi için iyi bir işe ihtiyacı vardır. İyi bir iş bulmak günümüz koşullarında oldukça zordur. Dolayısıyla iş doyumunun sağlanması da güç bir durum olmaktadır.

Günümüzde iş doyumunu sağlayabilmek verimlilik ve üretkenlik açısından çok önemlidir. Bu aynı zamanda, kurumların varlıklarını sürdürebilmesiyle yakından ilgilidir. Kimileri işinden mutlu iken kimileri de işinden sıkıntı duymaktadır. Temelde bilgisizlik, toplumsal kurumların birbirleriyle uyumlu çalışmaması, yaşamın karmaşası kişilerin yanlış meslek seçmelerine ve iş doyumunu yaşayamamalarına neden olmaktadır. İş doyumunun yüksek olması ve iş doyumunu yüksek tutacak çalışmaların olması bireysel, kurumsal ve toplumsal açıdan önem taşımaktadır.

1- Problem

Bu çalışmanın problemini, RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin, (psikolojik danışmanların) iş doyumlarının cinsiyet, yaş, medeni durumu, öğrenim durumu, mezun olunan alan, çalışma yılı gibi kişisel faktörler ve çalışma koşulları, kurum yönetimiyle ilişkiler gibi çevresel faktörler adı altındaki değişkenler açısından incelemek oluşturmaktadır.

2- Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın genel amacı, Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyumunu incelemektir. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

2.1- Alt amaçlar

2.1.1- Psikolojik danışman- rehber öğretmenlerin kişisel faktörlerinden olan;

2.1.1.1. İş doyumu, cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.1.2. İş doyumu, yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.1.3. İş doyumu, çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.1.4. İş doyumu, medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.1.5. İş doyumu, öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.1.6. İş doyumu, mezun olunan alana göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.2- Psikolojik danışman–rehber öğretmenlerin ortamla ilgili faktörlerinden olan;

2.1.2.1. İş doyumu, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre farklılaşmakta mıdır?

2.1.2.2. İş doyumu, kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre farklılaşmakta mıdır?

3- Araştırmanın Önemi

İş doyumu, nerede çalışırsa çalışsın bireyin tüm yaşamını etkileyen ve yaşamına yön veren bir kavram olduğundan önemlidir. Bu nedenle üzerinde birçok araştırma yapılmıştır. Mesleği öğretmenlik olan kişilerin iş doyumlarının yüksek olması öğrencilere verdiği hizmet, iş birliği yaptığı diğer çalışanlar ve toplumun geleceğine yön vermesi açısından önemlidir. Rehber öğretmenler (psikolojik danışman) çalışma alanları gereği;

1- RAM'larda ve okulda öğrenci ile görüşme yaparak, öğrenci veya bireylerin yeteneklerine, mesleki gelişimlerine, sosyalleşmelerine ve eğitim sorunlarına yönelik psikolojik yardım hizmetleri vermektedir.

2- Veli ile görüşme yapmaktadır.

3- RAM çalışanları, okul yöneticileri ve diğer öğretmenlerle beraber çalışmaktadır.

Rehber öğretmenlerin iş doyumlarının belirlenmesi eğitimin genel kalitesini artırmak için önemlidir. Rehberlik hizmetleri yönetmeliğine baktığımızda öğrencilerin bireysel, mesleki, gelişimsel ve eğitsel durumları ile ilgili olarak rehber öğretmenlere önemli görev ve sorumluluklar yüklenmiştir.

Eğitim ortamının içerisinde bulunan rehber öğretmenin iş doyumunu etkileyen; çalışma koşullarının, yönetimle olan ilişkilerin, yetersiz imkânların, okul ve öğrencilerden kaynaklanan sorunların vb nedenlerin tespit edilmesi, ortaya çıkartılması sorunların çözümlenmesine yardımcı olacaktır. Bu sorunların çözümü için akademik düzeyde araştırmalar yapmaya ihtiyaç vardır. Bu araştırmalar yeni bulgular ve öneriler getirecektir.

Rehber öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması yukarıda sıraladığımız görevleri yapması ve eşgüdümü sağlaması açısından önemli olur. İş doyumunu yüksek olan bir rehber öğretmen eğitim hizmetlerine daha faydalı olacak ve eğitimin amaçlarının gerçekleşmesine daha çok yardım edecektir. Diğer taraftan rehber öğretmenlerin, iş doyumunun düşük olması sadece kişisel anlamda olumsuz sonuç doğurmayacaktır. Kurumsal ve toplumsal sonuçları düşünüldüğünde, rehber öğretmenlerde oluşan mesleklerini yapmadaki isteksizlikler, meslekten ayrılmalar, meslekteki yetersizlik duyguları, kararlarındaki isabetsizlik duyguları iş doyumunda nitelik ve nicelik düşüşlerine sebep olacaktır.

Rehber öğretmenlerin kişisel mutluluğu, okula ve çevreye daha olumlu davranışlar olarak yansıtacaktır. Bu davranış öğrenci ve dolayısıyla okul sorunlarına ulaşmada ve sorunları çözmede önemli bir adım olacaktır. Böylece RAM'lardaki rehberlik danışma hizmetlerinin kalitesi de yükselmiş olacaktır.

Rehber öğretmenlerin, iş alanları, önem bakımından ve diğer kurumlarla uyumlu olma açısından büyük bir kısmını rehberlik araştırma merkezleri oluşturmaktadır. Buralarda çalışanların iş doyumlarının tespit edilmesi, doyumun sağlanamadığı alanların bulunması ve buralara gerekli düzenlemelerin yapılması eğitim sistemimize büyük katkı sağlayacaktır. Özellikle RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin, mesleğe yöneltme yapmaları açısından öğrenci, ebeveyn davranışlarını geliştirme amacıyla velilerle ve işbirliği yaptığı diğer rehber öğretmenlerle doğrudan görüşebilmesi RAM'ı önemli yapmaktadır. Bu kurumda sorunların var olması, kurumda çalışanların iş doyumlarını etkileyip verimliliği düşürmekte, iş doyumunu azaltmakta ve çalışma alanında problemleri artırmaktadır. İş doyumunun yeterli olmaması uyumlu çalışmayı, okul sorunlarına ortak müdahale etmeyi engelleyecek, yardımlaşmayı azaltacaktır. RAM'da çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunu düşüren problemlerin bulunması ve ortadan kaldırılması; ortaklaşa çalışarak sorunlara engel olma yolunda çok kolaylıklar sağlayacağı, iş doyumuyla ilgili çalışmalarda gözlenmiştir.

Eğitim hizmetlerinde kalite ve verimin artması için iş doyumunun yüksek olması gerekir. Geleceğin nitelikli iş gücünü yetiştiren eğitim çalışanlarının, rehber öğretmenlerin istenilen kalitede ve nitelikte faaliyet göstermelerinin sağlanabilmesi için iş doyum düzeylerinin yüksek olması önem arz etmektedir. Bunun için alandaki sorunların tespit edilmesi, çözümlenmesi ve iş doyumunun yükseltilmesi öncelikli bir durumdur.

Bu çalışmanın, sorunların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması açısından yararlı olacağı, elde edilecek yeni bilgilerin eğitim sistemine ve yeni araştırmalar için bilgi kaynağı olacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda araştırma, bu alanı seçmeyi düşünen öğrencilere; yön göstermesi, karar verme sürecinde yardımcı olması, çalışma koşulları olarak RAM hakkında bilgi vermesi ve rehber öğretmen olarak RAM'larda çalışmayı istemeleri açısından faydalı olabilir.

3.1- Sınırlılıklar

3.1.1- Bu araştırma 2009–2010 öğretim yılında Ankara ili sınırları içerisinde Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görevli psikolojik danışman-rehber öğretmenlerin iş doyumları üzerine yapılmıştır. Elde edilen bulgular bu çerçevede değerlendirilmiştir.

3.1.2- Yöntem olarak literatür taraması ve psikolojik danışman-rehber öğretmen görüşlerinin kişisel bilgi formuna verecekleri cevapların değerlendirilmesiyle sınırlıdır.

3.1.3- Veriler kullanılan mesleki doyum ölçeğine ilişkin bilgilerle sınırlıdır.

3.2- Tanımlar

Bilimsel anlayışa göre **eğitim**; bireyin bedensel, duygusal, düşünsel ve sosyal yeteneklerinin kendisi ve toplum için en uygun şekilde gelişmesi oluşumudur (Yeşilyaprak, 2000).

Meslek: Toplumdaki sosyal, ekonomik ve teknolojik yapının gerektirdiği bir iş bölümü sonucu ortaya çıkan, bireyin ilgi ve kabiliyetleriyle sosyal etkinliklere katılma gereksinimi ve toplumun bireyden sosyal ve ekonomik yaşamda sorumluluk yüklenmesi talebi sonucu ortaya çıkmış olan yaşamsal etkinlik olgusudur. Gelişmemiş ve formal eğitimin yaygın olmadığı toplumlarda meslekler babadan oğula geçer. Fakat bazı mesleklerin yapılması için formal eğitim şarttır. Bu meslekler özellikle bilim, sanayi ve teknolojinin ilerlemesiyle birlikte ortaya çıkmıştır. Bu tip mesleklere profesyonel meslek denir. Bu özel uzmanlık, beceri ve bilgi içeren, uzun ve yoğun bir akademik çalışma ile belirli özel formasyon gerektiren, ileri düzeyde ve statüde meslektir (Hacıoğlu ve Alkan, 1997) (Akt: Erden, 2009).

İş: İş, mesleki bilgi ve becerinin uygulanmasıdır (Kuzgun, 2000). Fakat mesleki bilgi ve becerinin uygulanmadığı işler de vardır.

İş: İnsanın yaptığı her faaliyet iş olarak değerlendirilebilir. Örneğin boş zamanlarda yapılan etkinlikler, geçici olarak yapılan faaliyetler iş olarak düşünülebilir. İş her şeyden önce düzenli olarak yapılan üretkenliktir (Telman, 2002). İş için bilgi, belge, beceri ve yoğun formal eğitim gerekmez.

İş doyum: Çalışanların, işi ile ilgili olan, çalışma şartları, ücret, denetim, gelişme ve ilerleme imkânları, performansı, sosyal ilişkileri, işin çevresi ve benzer değişkenlerle ilgili olarak geliştirdiği tutumların sonucudur (Güney, 2007).

Rehberlik: Bireye kendini anlaması, çevredeki olanakları tanınması ve doğru kararlar vererek kendini gerçekleştirebilmesi için yapılan sistematik ve profesyonel bir yardım sürecidir (Kuzgun, 1992).

Rehberlik Araştırma Merkezleri: Eğitim - öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesine ilişkin gerekli ve her türlü çalışmalarla birlikte ildeki özel eğitim gerektiren bireylerin tanınmaları ve bireylere yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerini il ve ilçelerde yürüten kurumdur (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2000).

Rehber Öğretmen (Psikolojik Danışman): Eğitim-öğretim 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 personeli, ifade eder (MEB Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği, 2001).

Psikolojik danışma, belli bir türde “yardım ilişkisi” veya bir “dizi etkinlikler” ve yöntemler veya hizmetlerin sunulduğu alanın tanımlaması olarak da ele alınan psikolojik bir süreçtir (Jones, 1982).

BÖLÜM 2

İŞ DOYUMU KURAMLARI VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

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

A - İŞ DOYUMU KURAMLARI

İş doyumunu kuramları iki grup altında toplanabilir. Birincisi Kapsam Kuramları (klasik kuramlar). İkincisi Süreç Kuramlarıdır. Kapsam kuramları, İhtiyaçlar Hiyerarşisi, Çift Faktör gibi kuramlarıdır. Bu kuramlar içsel faktörlere ağırlık verirler. Süreç kuramları, Beklenti, Eşitlik gibi kuramlardır. Bu kuramlar dışsal faktörlere ağırlık verirler. Kapsam kuramları davranışın amacını (öncesini) hedeflerken, süreç kuramları davranışın sonucunu hedefler.

Belirgin olan kapsam kuramlarından dört tanesini ele alabiliriz. Bunlar Maslow'un, "İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı", Herzberg'in, "Çift Faktör Kuramı", McClelland'ın "Başarı İhtiyacı Teorisi" ve Alderfer'in "Erg Kuramı"dır. Bu kuramlar bireyin gereksinimlerinin neler olduğunu ve bunları nelerin karşıladığını ele alır.

Belli başlı süreç kuramları, Vroom'un "Ümit (Beklenti) Kuramı", Adams'ın "Eşitlik Kuramı", Locke'un "Amaç Kuramı", Skinner'in "Davranışsal Şartlandırma Kuramı"dır. Süreç kuramları, güdülenme sürecinin bir örgütsel ortamda nasıl işlediğini bulmaya çalışır. Güdülenme, örgütün ve bireylerin ihtiyaçlarını tatminle sonuçlanacak bir iş ortamı yaratarak bireyin harekete geçmesi için etkilenmesi ve isteklendirilmesi sürecine denir. Bu kuramları açıklamak için güdülenme sürecindeki öğrenme sürecini anlamamız gerekir. Örgütlerdeki davranışların çoğunluğu öğrenilmiş davranışlardır. Algılar, tutumlar, amaçlar, coşkusal tepkiler öğrenmenin ürünüdür (Can, 2005). Süreç kuramlarında bu davranışların iş doyumuna etkileri incelenmiştir.

1 – KAPSAM KURAMLARI

Kapsam (içerik) teorileri kişinin içinde bulunan ve onu belirli yönlerde davranışa sevk eden faktörleri anlamaya önem verir. Dayandığı hipotez ise, yöneticiler, personeli ya da çalışanları belirli şekillerde davranmaya zorlayan içsel faktörleri anlayabilir ve kavrayabilirlerse, bu faktörlere hitap etmek, onları kontrol altında tutmak suretiyle personeli daha iyi yönetebilir ve onları örgüt amaçları doğrultusunda sevk edebilir. Kısaca kapsam teorileri bireyi neyin nelerin güdelediğini araştırır.

Kapsam teorilerinin motivasyon olgusuna yaklaşımı, bir anlamda statiktir. Bu teorilerin amacı insanı, belirli bir anda içinde bulunan güdü veya ihtiyacını tatmin etmeye yönelmektedir. Başka bir anlatımla insanda zaten var olup da saklı bulunan güdüsünü uyandırma yoluna gitmektedirler. Böylece, motivasyonun nasıl harekete dönüştüğünü ortaya koyarak, motivasyon sürecini oluşturan değişkenlerin birbirlerini nasıl etkilediklerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini açıklamaya çalışır (Baykal, 1978,35). Bu teoriler, motivasyonun oluşumunu, bir süreç halinde olduğunu açıklarlar. Bu nedenle teorilerin dinamik modeller olduğunu söyleyebiliriz (Eroğlu, 2006).

1.1- İHTİYAÇLAR HİYERARŞİSİ KURAMI

Motivasyon teorileri içerisinde en çok bilineni Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'dir. İnsanın, ihtiyaçlarını gidermek amacıyla çeşitli davranışlarda bulunduğunu öne süren Maslow, teorisini üç temel varsayıma dayandırır. Bu kuram Güney, 2007'den aşağıdaki gibi özetlenmiştir.

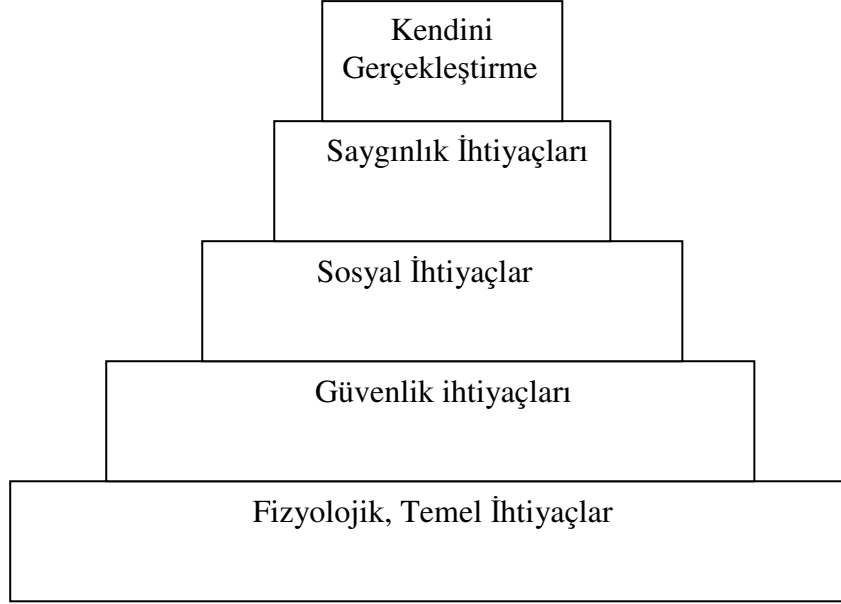
a) Sadece tatmin edilmemiş ihtiyaçlar insanları çeşitli şekillerde davranmaya yönlendirir, tatmin edilmiş ihtiyaçların davranışlar üzerinde herhangi bir etkisi yoktur.

b) İnsan ihtiyaçları, önem derecesine göre aşağıdan yukarıya doğru hiyerarşik olarak sıralanır.

c) İnsan ancak bir basamaktaki ihtiyacı belli bir dereceye kadar tatmin edilirse, bir üst basamaktaki ihtiyacının etkisi altına girer.

(Şekil-1)

Maslow, insan ihtiyaçlarını beş grupta toplamıştır.



Bu ihtiyaçların oluşturduğu hiyerarşi şöyledir.

1- Fizyolojik ihtiyaçlar: İnsan her şeyden önce biyolojik bir varlık olduğundan fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak zorundadır. Bunlar, hava, su, yemek, uyku gibi ihtiyaçlardır.

2- Güvenlik İhtiyaçları: Kişi fizyolojik ve ekonomik gereksinimleri karşıladıktan sonra, bugünkü çalışma ortamında güvenliğinin olmasını ve geleceğinin de güvencede olmasını ister. Örneğin, tehlikelerden korunma, can ve iş güvenliği gibi ihtiyaçlar.

3- Sosyal ihtiyaçlar: Birey, günün büyük kısmını iş yerinde geçirir ve bu süre içinde çalışırken veya boş zamanlarında belirli kişilerle iletişim kurar. Bu durumlar belirli bir doyum sağlar ve çalışma güdüsünü artırır. Ait olma, benimseme, sevme-sevilme, arkadaşlık kurma gibi ihtiyaçlar bu gruba girer.

4- Saygınlık ihtiyaçları: Bu basamağa gelen birey, bir yandan kendisine güven ve saygı duyar, diğer yandan başkalarının beğeni ve saygısını arar. Bu ihtiyaçların karşılanması bireyin moralini yükseltir. Bunlar, unvan, statü sembolleri, terfi ve teşvikler, kendine saygı, güven duyma gibi ihtiyaçlardır.

Herzberg'e göre insan iki tür ihtiyaç dizisine sahiptir. Yani başlangıçta iki faktörlü teori, insanoğlunun iki temel ihtiyaç dizisi olduğu fikrine dayanmaktadır. Bunlardan ilki, bir hayvan olarak acıdan kaçınma ve ikincisi bir insan olarak psikolojik gelişmedir (Accel-team, 2004). İlk tür ihtiyaçlar dizisi canlı olmak ve yaşamını sürdürmek için temeldir. Bu ihtiyaçlar acıdan ve rahatsızlıktan kaçınma ve öncelikli ihtiyaçların karşılanması ile ilişkili olarak karakterize edilmektedir. İkinci ihtiyaçlar dizisi gelişme gereksinimleri olarak adlandırılmaktadır. Herzberg ve arkadaşları bunu insanların çevresinde meydana gelen değişikliklerin farkında olma, araştırma ve üstesinden gelme çabasıyla açıklamaya çalışmışlardır (Pinder, 1984;26) (Akt. Kurt, 2005).

Herzberg çalışma ortamında kişiyi tatmin eden faktörleri "motive edici faktörler" tatminsiz eden faktörler ise "hijyen faktörler" olarak sınıflamıştır. Araştırmacıya göre motive edici faktörler doğrudan doğruya işle ilgili (içsel) olup, başarı, tanınma, işin kendisi, sorumluluk, ilerleme ve gelişmedir. Herzberg'e göre, kişi işini sevdiğçe, işinde başarılı olup tanındıkça, sorumluluk üstlenip terfi ettikçe ve işinde kendini geliştirdikçe tatmin olacaktır. Aksi durumda ise tatminsiz olmayacak, fakat tatmin olma durumu ortadan kalkacaktır.

Hijyen faktörleri ise, doğrudan doğruya işin içeriği ile ilgili olmayıp, işin çevresel (dışsal) şartlarıyla ilgilidirler. Bunlar; şirket politikası ve yönetim, gözetim, üstlerle ve astlarla ilişkiler, iş koşulları, ücret, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, özel yaşantı, statü ve güvenlik faktörleridir. Herzberg'e göre şirket politikası ve yönetimin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve gözetimin yetersiz oluşu, üstlerle, astlarla ve iş arkadaşlarıyla ilişkilerin iyi olmaması, iş koşullarının elverişsiz oluşu, ücret düzeyinin yetersizliği, çalışan kişinin kabul edilebilir olarak düşündüğü düzeyin altına indiğinde o kişi tatminsiz olur. Bunun yanında, kabul edilebilir düzeyde veya bu düzeyin üzerinde olduğu takdirde tatminsizlik durumu ortadan kalkar. Bu tatminsizlik halinin ortadan kalkması herhangi bir tatmin yaratmaz, sadece "nötr" bir durum oluşturur. Tatmin, motive edici faktörlerin varlığıyla gerçekleşir. Bu nedenle teoriye göre yöneticiler çalışanlarını motive etmek istiyorlarsa, hijyen faktörlerin iyi olmasını sağlamalı, ancak dikkatlerini motive edici faktörler üzerine yoğunlaştırmalıdır (Güney, 2007).

Motivasyon konusu güncel bir konu olmakla birlikte aydınlatılması gereken birçok yönü olan bir konudur da. Bu teori öğretmenlerin güdülenmesini açıklamakta yetersiz kalmakla birlikte, onları güdülemek için bilinçli etkinlikler yapılmasına katkı sağlayabilir. Bu anlamda öğretmenlerin motivasyonu için onlara para gibi hijyen faktörlerden öte, gerçek güdüleyicilerin sunulması gerekir. Bunun gerçekleştirilebilmesi için öğretmenlere mesleki ilerleme, başarılarının fark edilmesi ve ödüllendirme, eğitim sisteminin ve okulların vizyonunu bilme ve ona inanma ve sürekli hizmet içi eğitim alma gibi olanakların sunulmasının gerekli olduğu söylenebilir (Kurt, 2005).

1.3- VAROLUŞ, İLGİLİLİK ve BÜYÜME KURAMI

Clayton Alderfer ihtiyaçları üç temel gruba ayırmıştır. Varolma (Existence), Aidiyet (Relatedness), Gelişme (Growth). Kuram bu İngilizce kelimelerin baş harfleri kullanılarak ERG olarak ifade edilir.

Alderfer'de Maslow gibi insanların ihtiyaçlarının hiyerarşik bir yapı gösterdiğini kabul etmektedir. Fakat Maslow'un beş kategorilik ihtiyaçlar listesinin yerine Alderfer kendi teorisinde üçlü bir ihtiyaçlar seti önermektedir.

1- Varlık İhtiyaçları (Existence needs): İnsanların doğuştan sahip oldukları ihtiyaçlardır. Yiyecek, içecek, barınma gibi ihtiyaçlar buna örnek gösterilebilir.

2- Sosyal İlişki ihtiyaçları (Relatedness needs): İnsanlar, toplum içerisinde yaşadıklarına göre, başka insanlarla ilişki kurmak zorundadırlar. Normal bir insanın cemiyet hayatı içerisinde başkaları ile ilişki kurmaksızın yaşantısının sürdürebilmesi imkânsızdır. Sosyal insan diğer insanlarla bir arada olmak, duygu ve düşüncelerini onlarla paylaşmak ister.

3- Gelişme İhtiyaçları (Growth needs): İnsanlar kendilerini geliştirmeye ihtiyaç duyarlar. Herhangi bir işte başarı elde etme, tanınma, kabul edilme gibi ihtiyaçlardır. Tıpkı Maslow'un teorisinde olduğu gibi, Alderfer'e göre de; insanlar varlık ihtiyaçlarını karşıladıktan sonra ikinci basamak ihtiyaçlarını ve daha sonra da üçüncü basamak ihtiyaçlarını karşılamaya çalışırlar (Barlı, 2007).

Bu kuram bireyin davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır. Alderfer'e (1972) göre, doyum ve istek kavramları bireye ait öznel durumlardır. Doyum, bireyin çevresiyle olan ilişkisi sonucunda elde ettiklerinin bireyde yarattığı içsel bir durumdur. İstekler ise doyum gibi mutlaka dışsal bir durumla ilgili olmaları gerekmediğinden daha öznelidir. Gereksinim ise hem istek hem doyum ya da bunun zıddı olan hayal kırıklığını içeren bir kavramdır (Sun, 2002).

1.4- BAŞARI İHTİYACI KURAMI

David McClelland tarafından 1947 ve 1953 yılları arasında gerçekleştirilen, güdüler için puanlama sistemi sayesinde insan kişiliği hakkında önemli bir yere sahip olacak deneysel çıkarımlar elde edilmiştir. McClelland, Morgan ve Murray tarafından geliştirilen Thematic Apperception Test (TAT)'i kullanmıştır. TAT basit anlamda başarıma, güç ve ilişki kurma motivasyonlarını ölçer. McClelland bireyleri üç gruba ayırmıştır.

- 1- Başarma ihtiyacıyla doğanlar
- 2- İlişki kurma ihtiyacı olanlar
- 3- Güç kazanmaya ihtiyaç duyanlar

Başarı İhtiyacı Kuramı Sabuncuoğlu ve Tez, 2005'ten aşağıdaki gibi özetlenmiştir. Başarma ihtiyacıyla doğanlar bir hedef belirler ve bu hedefe ulaşmak için çabalarlar. Çabaları sonucunda hedefe ulaştıklarında takdir edilmeyi beklerler. İlişki kurma ihtiyacında olan bireyler ise çalışmaktan ziyade arkadaşları ve ailesiyle birlikte olmayı tercih ederler. Güç kazanma ihtiyacı olan insanlar ise kişileri yönetmek ve kontrol etmek isterler ve daha çok yönetimle ilgili kademelerde çalışırlar. McClelland'a göre insanların hepsi için söz konusu olan bir hiyerarşik ihtiyaçlar zincirinden söz edilemez. Kişilik ihtiyaçları bu hiyerarşik ihtiyaçları belirler. Daha çok başarı konusunda yoğunlaşan McClelland uyguladığı testle; başarı, güç ve bütünleşme güdülerini ölçmüştür. Çalışılmakta olan belirli güdünün elde edilmesi için kişiler seçilmiş olan resimler hakkında hikâyeler anlatmakta ve daha sonra da bu hikâyeler analiz edilmektedir. Bu prosedürle; farklı kişiler tarafından aynı hikâyenin analiz edilmesinde daha az yakın sonuçlar üretilmiştir.

Bu farklılıklarla uğraşabilmek için değişik güdülerini ölçmek üzere çok sayıda strateji geliştirilmiştir fakat çoğunun temel hikâye anlatım yaklaşımıyla çok belirgin bir ilişkisi yoktur ve araştırmacılar sonuçları sınıflandırırken güçlükle yaşamaktadırlar. Bu bizim üzerinde çok sayıda ölçüm yapmamızı gerektirecek gibi gözükten örneklerden biridir. Halen McClelland'ın formüllerini test etmek için bazı önemli buluşlar ortaya çıkabilmektedir.

McClelland ihtiyaçların öğrenildiği ve kişiden kişiye değişen şekilde davranışa etkisi için potansiyel bir hiyerarşiye göre düzenlediğini ve herkes için bu hiyerarşinin aynı olmadığını iddia etmektedir. İnsanlar olgunlaşırken kendilerine olan ve çevrelerinde oluşan olaylarla ilgili pozitif ve negatif duyguların birleştirilmesini öğrenmektedirler. Örneğin başarı durumu memnuniyet verici bir duygu oluşturmakta ve sonuçta başarıya motivasyonu kendisini kişisel hiyerarşilerde en üst sıraya çıkarabilmektedir.

McClelland teorisinde anahtar yapı başarıya ihtiyacı olmasına rağmen bütünleştirme ihtiyaçlarını da ele almıştır. Başarıya motivasyonu, Kişinin kendi gücüyle başarı elde etme isteği ve sonuçlar için kişisel sorumluluk ve kredi almasıdır. Bu girişimcilerin – kendilerine başlayıp geliştirenlerin – performansında önemli bir rol oynamaktadır. Girişimcilik başarısına olan etkisinden dolayı, başarıya ihtiyacı ekonomik gelişmede önemli bir faktör olarak gözükmektedir. Kültüründe başarıya motivasyonuna sahip olan ülkelerin ekonomik gelişmeleri daha hızlı olmaktadır. Buna rağmen büyük ve ünlü firmaların yönetiminde “başarıya ihtiyacı”ndan ziyade “güç ihtiyacı” başarıya önemli rol oynamaktadır. McClelland'ın teorilerinin mevcut formülasyonu sosyalleşmiş, kontrollü ve bir şekilde engellenmiş olan gücün önemli bir faktör olduğunu göstermektedir. Güçlü güç ihtiyacı ve kendini kontrolün karışımı çok az miktarda bütünleşme ile birleştiğinde anahtar olan olgunlaşmış liderlik güdüsü örneği sonucunu getirmektedir. Buna bağlı olarak iyi bir yönetici kişisel bir güçten ziyade sosyallik anlamında gelişmelidir. Eğer bütünleşme ya da sosyallik motivasyonu çok güçlü ise bu durum yönetim performansını azaltabilir.

Girişimcilik başarısında başarma motivasyonunun çok önemli bir faktör olduğu açıktır ve girişimcilik kariyeri seçiminde başarı ihtiyacı katkısının olduğuna da inanmak gerekir. Bu McClelland'ın teorisinin çok geçerli olduğu bir alandır. Buna ek olarak onun fikirleri başarma ihtiyacına ve bunların ekonomik gelişmede kanıtlanmış olan gücüne dikkat çekmektedir. Bununla beraber yönetim alanındaki sonuçlarda bir kesinlik yoktur: Bazen başarma motivasyonunun verimli yönetim performansına etki ettiği gözlenir fakat çoğunlukla bunun böyle olmadığı görülür. Özellikle liderlik güdüsünde olan yüksek güç ihtiyacı ve düşük bütünleşme ihtiyacıyla ilgili güç motivasyonu çalışmalarından elde edilen sonuçlar çok çarpıcıdır (Sabuncuoğlu ve Tez, 2005).

2 – SÜREÇ KURAMLARI

Bu kuramlar, daha çok güdülenme sürecinin nasıl işlediğini, nelerin (sorumluluk, tanıma, ücret vb) güdülenmeye etki ettiğini incelemektedirler. Güdülenmede hangi değişkenler söz konusu olmaktadır ve birbirleriyle bağlantıları nelerdir? Bireyler hangi amaçlar için ve nasıl motive edilirler? gibi konular ele alınır. Belirli bir davranışı gösteren bireyin, bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması için ne yapılmalıdır sorusu süreç teorilerinin en önemli ve temel bir sorunudur. İhtiyaçlar kişiyi davranışa yönelten etmenlerden yalnızca biridir. Bunun yanında pek çok dışsal faktör de kişiyi davranışa yöneltir ve güdülenme üzerinde önemli rol oynar (Barlı, 2007).

2.1- ÜMİT (Beklenti) KURAMI

Victor Vroom'un ümit kuramı bir süreç kuramıdır. Bu modele göre, iş ve görev başarısı, büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. İnsan davranışlarını, bireyin amaç ve seçimleriyle, bu amaçları başarmadaki beklentileri yönünden açıklamaya çalışır. Bu kuramın ana hatları Eren, 2001'den aşağıdaki gibi özetlenmiştir. Ümit kuramı örgütsel davranışların nedenleri hakkında bazı bilimsel varsayımlar geliştirmektedirler. Bu varsayımlar şöyle açıklanabilir.

1. varsayım: Bir davranışın ortaya çıkmasına neden olan faktörler bireyin kendi kişisel özellikleri ve çevresel koşulların birlikte etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir. Bireyin kişisel özellikleri veya çevresel koşullar, yalnız başına davranış üzerine etkili değildir. Bireyler örgütlere kendi psikolojileri ile katılırlar. Bireyin psikolojisinde dünya görüşleri, tecrübeleri, çalışacakları organizasyondan umdukları çıkarları (beklentileri) vardır. Bütün bu etkenler bireyin çalışma ortamında nasıl katkıda bulunabileceğini belirler. Çevre koşulları ya da diğer bir deyimle, çalışma ortamı ise, örgüt içinde bireyi ve çalışmalarını etkileyen örgüt yapısı, ödüllendirme ve ücretlendirme sistemi, değerlendirme ve kontrol sistemleri v.b.g. durumlardan oluşmaktadır. Nasıl çeşitli insanlar, aynı çevrede farklı davranışlar gösterebiliyorsa, aynı insan farklı çevrelerde değişik davranışlarda bulunabilmektedir.

2. varsayım: Her insan diğer insanlardan farklı ihtiyaç, arzu ve amaçlara sahiptirler. Aynı şekilde her birey arzuladığı ödül yapıları açısından da diğerlerinden farklıdır. Tesadüfî olmayan bu farklılıklar bireylerin ihtiyaçlarının şiddetindeki değişmelerin anlaşılmasıyla sistematik biçimde incelenebilir.

3. varsayım: İnsanları arzuladıkları ödüllere ulaştıracak alternatif davranış biçimleri arasından algılarına göre seçim yapmak zorunda olduklarıdır. Diğer bir deyimle, insanlar, arzuladıkları ödüllere yönelik davranışlarda bulunurlar, bazı arzulanan ödüllere vardır ki, insanlar bunlara ilişkin herhangi bir davranışta bulunmazlar.

Ümit kuramında anahtar görevi yapan üç kavram mevcuttur.

a) Başarı – ödül - ümit ilişkileri

Bireyin aklındaki her davranışın bir takım sonuçları veya ödülleri vardır. Diğer bir deyimle, birey her davranışının sonucunda bazen ödüllere bazen de cezalara sahip olacağına inanır veya bu ümit (beklenti) ile işe başlar. Örneğin, bir birey standart üretim miktarında normal ücretini alacağını, standart miktarı aşınca da ek prim elde edeceğini bilerek ve bu umut ile işine başlar. Aynı şekilde birey, belli bir başarı düzeyinin amirinin ve çalışma arkadaşlarının memnuniyetine veya hoşnutsuzluğuna neden olacağına inanır ve bu ümitle çalışmayı sürdürür. Ayrıca birey, her başarı düzeyinin kendisini sadece bir tek ödüle (buna çıktı veya sonuç diyen düşünürler de vardır) değil, değişik türde birden fazla ödüle götürdüğünü algılayabilir. Ancak az önce belirttiğimiz üzere her ödül kişinin özelliklerine göre değişik biçimde yorumlanır ve kabul görür.

b) İstek veya ihtiyaç şiddeti

Her ödülün veya cezanın her bireye göre bir ihtiyaç ya da istek şiddeti vardır. Buna ödülün değeri veya cazibesi de diyebiliriz. Her birey, her ödüle farklı şiddet derecesinde ihtiyaç duymaktadır. Bu duruma bireysel ihtiyaç ve algılardan oluşan değerlendirme sonuçları neden olmaktadır. Bu sonuçlar, bireyin yaşamındaki diğer faktörlere ve özellikle onun davranışlarına yansır. Örneğin, bazı bireyler arkadaşlarından memnun oldukları ve onlarla yakın ilişki kurmayı istedikleri için işlerinde yükselmeyi istemezler. Diğer bir deyimle, terfi etmek onlar için cazip değildir. Buna mukabil, bazı bireyler, başarıya ulaşmak ve daha fazla yetki ve güç sahibi olmak istedikleri için terfi etmek istek ve arzuları şiddetli ve önemlidir. Örneğin, yaşlı biri için ücret dışında ileride elde edilecek emekli maaşı büyük bir öneme sahipken, genç ve henüz çalışma hayatına atılmış biri için emekli aylığı önemli olmadığı için bu konudaki istek ve arzusu önemsizdir.

c) Çaba – başarı - ümit (beklenti) ilişkileri

Bireyin bir işte göstereceği çaba iki hususa bağlıdır. Bunlardan birincisi; bu çaba sonucunda elde etmeyi düşündüğü bazı beklentiler, ikincisi ise; çaba sonucunda kendinden beklenen başarıya ulaşma olasılığıdır. Örneğin eğer birey biraz çaba gösterirse on parça üretebilir, ancak çok çalışırsa on beş parça üretme olasılığı da mevcuttur. Şu halde daha çok üretebilme %100 mümkün değilse de belirli bir olasılıkla mümkün olmamaktadır. Ancak, bireyin daha çok çalışıp çabalaması onun daha çok ürettiği takdirde elde etmeyi düşündüğü (beklediği) ödülleri arzulama derecesine bağlıdır.

Buraya kadar ümit kuramının temellerini özetleyecek olursak;

1. Birey göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına büyük ölçüde inanmalıdır.

2. Birey başarı sonunda kendine verilecek ödülleri arzulamalıdır. Diğer bir deyişle ödüller onun için kıymet arz etmelidir.

3. Birey kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

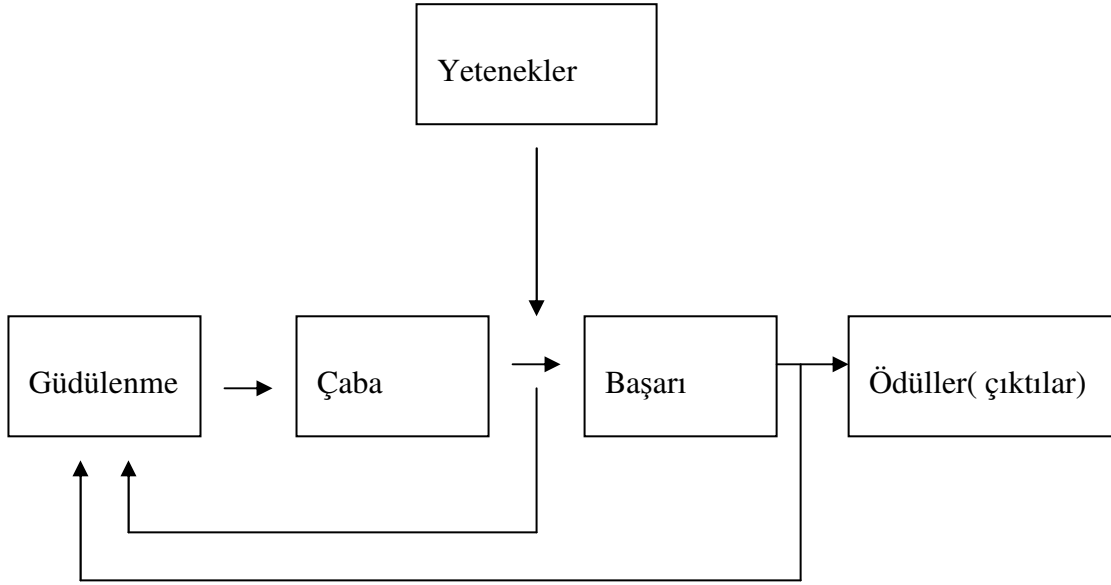
Bu kuramda başarı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur, ancak birey kendisine verilecek bu ödülü arzulamalıdır ve göstereceği çabanın da kendinden beklenen başarıya ulaştıracağına inanmalıdır.

O halde, bireyin güdülenme davranış ilişkisini aşağıdaki şemada geniş bir model olarak gösterebiliriz. Bu genel modele göre bir kişinin güdülenmesini şu fonksiyon ile göstermek mümkündür.

Güdüleme = f (yetenek ve çaba ile başarılı olma arasında kurulan ümit derecesi, ödüllere verilen değerler).

(Şekil – 3)

Güdülenme – Davranış İlişkileri (Kaynak; Eren, 2001).



Modelin soldan sağa doğru işleyişi izlenecek olursa, güdülenme bireyi çaba (gayret) göstermeye iten bir güç olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak, çaba yalnız başına yeterli olmamaktadır. Başarıya ulaşma bireyin çabası ile birlikte yetenek, beceri, eğitim ve bilgisine de bağlı olmaktadır. Başarının sonucu olarak birey bazı ödüllere kavuşur. Ancak, gerçekte başarılı olduğu halde arzuladığı ödüllere kavuşamayan bireyler de vardır. Burada iki noktayı belirtmekte yarar vardır. Birincisi bireyin yetenek bilgi derecesine ilişkin algıları onun güdülenmesini etkilemektedir. İkincisi yine bireyin kavuştuğu ödüllere ilişkin algıları onun gelecekte güdülenmesini etkilemektedir. Bunları modelde birer bağlantı olarak görmekteyiz. Ayrıca bireyin güdülenmesini etkileyen üçüncü bir faktör de kişiliğinden ve çevreden gelen etkilerdir.

d- Güdülenmede ilgili ödüllerin yapısı

1- İçsel dller; bireyin bir işi yapmaktan dolayı elde etmiş olduğu başarı ve bu başarının kendisine verdiği kişisel tatmindir. şu halde, birey burada kendi başarı düzeyini kendisi algılamakta, bir değer atfetmekte ve bundan dolayı bir doyum elde etmektedir. Buna kısaca, başarıyı hissettiğini verdiği tatmin de diyebiliriz. Yaptığı işten ve kazandığı başarıdan her bireyin mutluluk duyduğu, mesleki bilgi ve görgüsünü de geliştirdiği de muhakkaktır.

2- Dışsal dller; bu ödüller bireye çevresi, çoğu kez üstleri tarafından verilmektedir. Belirli bir başarı düzeyine ulaşan her bireye üstleri meslektaşları ödüller verecektir: zam ve ikramiye alma, terfi etme v.b.g. Bazen dllendirme sistemi gereğince beklenen başarı düzeyine erişemeyen bireyler cezalandırılabilir gibi dlsz bırakılmak suretiyle de adeta cezalandırılmış olurlar. şu halde dışsal ödüller bireye çalıştığı örgüt, üstleri, daha genel bir ifadeyle çevresi tarafından verilmektedir (Eren, 2001).

2.2- EŞİTLİK KURAMI

Aslında en az beklenti teorisi kadar geçmişi olan eşitlik kuramı, bir motivasyon süreci olarak son zamanlarda örgütsel davranış alanında yaygın bir konum elde edebilmiştir. Teorinin kökleri 1950-60'lı yıllardaki sanayi kuruluşlarının adaletsizlik, eşitsizlik, eşit ücret gibi konular hakkında yaptığı araştırmalara dayansa da, motivasyon teorisi olarak ele alınan eşitlik kuramı Stacy Adams'a atfedilir. Barlı, 2007'den Adams'ın görüşleri özetlenmiştir. Adams, organizasyonlarda uygulanan ödüllendirme sisteminin adil olması gerektiğini belirtmiştir. Çalışanlar sadece ihtiyaçlarının tatmin edilmesini değil, aynı zamanda verdikleri emeğin karşılığının da adil verilmesini isterler. Her alışan kendisini, onunla eşit emek sarf eden diğer çalışanlarla kıyaslar ve eşitlik ilkesini uygular. dllendirmenin adil olup olmadığı hesaplanabilir mi? Adams bu konuda, bizim işletmeye yaptığımız kendi katkı, çabalarımızı ve karşılığında aldığımız dlleri diğer alışaninkilerle karşılaştırmaya yarayan aşağıdaki formülü önermiştir.

Eşitlik durumunda

$$\begin{array}{ccc}
 \text{Benim aldığım ödüller} & & \text{Sizin aldığınız ödüller} \\
 \text{-----} & = & \text{-----} \\
 \text{Benim çabam ve katkıları} & & \text{Sizin çaba ve katkıları}
 \end{array}$$

Adams'ın eşitlik kuramına göre girdilerin çıktılarıyla eşdeğer olması gerekir. Gösterilen performansa göre ücret alınmalıdır. Yani, bir çalışanın emeği konusunda aldığı değer ile başka bir çalışanın aynı ölçüde koyduğu emeği karşısında aldığı değer birbirine eşit olmalıdır. Eğer iki birey aynı çabayı gösteriyorsa, eşit ücret almaları gerekir. Eğer birey daha az çaba harcıyorsa daha az ücret alınmalıdır; daha çok çaba harcıyorsa daha çok ücret alınmalıdır. Eğer elde edilen ödüller bireyin algıladığı adil ödüle eşit veya daha çoksa birey tatmin olur. Eğer algılanan adil ödüle eşit ödül alınmazsa tatminsizlik doğar. Eşitsizlik durumunda ise aşağıdaki seçeneklerden biri mevcuttur.

$$\begin{array}{ccc}
 \text{Benim aldığım ödüller} & & \text{Sizin aldığınız ödüller} \\
 \text{-----} & < & \text{-----} \\
 \text{Benim çabam ve katkıları} & & \text{Sizin çaba ve katkıları}
 \end{array}$$

$$\begin{array}{ccc}
 \text{Benim aldığım ödüller} & & \text{Sizin aldığınız ödüller} \\
 \text{-----} & > & \text{-----} \\
 \text{Benim çabam ve katkıları} & & \text{Sizin çaba ve katkıları}
 \end{array}$$

Tatminin performanstan sonra gelmesi edimsel koşullama ilkelerine uygundur. Birey bir davranışta bulunur (yüksek performans); bir ödül alır (yüksek ücret) işinden tatmin olur (pekiştirilir) ve o performansı tekrarlar. Bunun tersi durumunda performans düşebilir.

Bu teoriye göre, eğer işletmede uygulanan ödüllendirme sistemi adilse bu durumda çalışanların olumlu katkıları olacaktır. Çalışanlar ya aynı tempoda çalışmayı sürdürecektirler ya da performanslarını daha da yükselteceklerdir. Eğer ödüllendirme sistemi adil değilse iş tatminsizliği, düşük verimlilik, işten ayrılmalar vs. söz konusu olacaktır.

Eşitlik teorisinin bazı problemleri olduğu bilinmektedir. Eşitlik oranını hesaplanması sırasında niteliksel ve niceliksel değişkenlerin bir dizini ya da sırası düşünülme zorundadır. Oysa bu değişkenler, bireysel algılamaya bağlıdır ve ağırlıklandırılmaları ya da ölçümleri oldukça zordur. Farklı insanlar eşitlik değerlendirmesi yaparken farklı zaman skalası / ölçeği kullanabilirler. Kısa dönemli hesaplamalar uzun dönemli hesaplamalara göre oldukça farklı anlamlar ifade edebilir. Ve insanların tolerans düzeyleri arasında da farklılıklar vardır. Belli bir düzeydeki eşitsizliğe herkesin aynı şekilde tepki vermesi diye bir şey söz konusu olamaz.

Öte yandan eşitlik, psikolojik bir perspektif olarak, daha geniş bir sosyal ve organizasyonel bağlamı ihmal etmektedir. Öncelikle sosyal yapılarımızın kökleri farklı ve çeşitli kaynaklardan beslenir. Karşılaştırmalarımızı yaparken bu sosyal yapılarımız değerlendirmelerimizi etkilerler. Bazılarımız kendi durumumuzu hemen yanı başımızdaki meslektaşlarımızla karşılaştırırken bazıları da başka bir organizasyonla, başka bir sektörle ya da başka bir ülke ile karşılaştırmayı tercih edebilir. Bu durum bir başkasıyla yapılan karşılaştırmalarda tercih edilen rasyonel bir yol değildir (Barlı, 2007).

2.3. AMAÇ KURAMI

Amaç teorisi, yönetimle ilgili literatürde amaç tespiti yaklaşımı olarak bilinmektedir. Kapsam ya da süreç teorilerinde olsun, amaçların birlikte tespitinden ve amaçlara ulaşılması konusundaki çabaların yoğunlaştırılmasından, çalışma yaşamında bir özendirici olarak yararlanıldığından söz edilmişti. Ancak burada konuyu daha özel bir model çerçevesinde inceleyeceğiz.

Amaçlar, bireysel veya örgütsel olsun, kavuşulmak istenen bir durumdur. Bu anlamda amaç, bireylerin veya örgütlerin kavuşmayı arzu ettiği ve bunu gerçekleştirmeye çalıştığı bir durum olup, bireylerin ya da örgütlerin sahip olduğu bir durum değildir (Etzioni, 1969,6). Amaçlar bireylerin ya da örgütlerin, gelecekte herhangi bir zamanda kavuşmayı arzu ettikleri durum veya değerler olmasından dolayı, burada söz konusu olan bir ihtiyacın doyurulmasından çok, gelecekteki bir durum veya değerlere erişilmesi için çaba harcamasıdır. Bu yüzden bu yaklaşım süreç teorileri için düşünülmüştür. Bu nedenle şimdiki davranışlar üzerinde geçmişteki kararların ve amaçların, gelecekteki davranışlar üzerinde de şimdiki zamandaki kararların veya amaçların, etkilerinin olacağı açıktır.

Amaçlar, yukarıda da işaret edildiği üzere bireysel veya örgütsel olabilir. Bireysel amaçlar, bireylerin arzuladığı durumlardır. Tabiatıyla örgütsel amaçlarda örgütlerin arzuladığı durumlardır. Bireyler, amaçlarına tek başlarına ulaşamadıkları ve başkalarının yardımına başvurmaları ihtiyaçlarından türemiştir (Hicks,1979,79). Ancak her insanın bireysel amacını gerçekleştirmek için örgüt kurması mümkün değildir. Her insan kaynakları, imkânları ve yetenekleri ölçüsünde örgüt kurabilir veya örgütlere üye olabilir. Örgütte çok sayıdaki bireysel amaçların ne olduğunun bilinmesi ve bunlardan örgütsel amaçlara ters düşmeyenlerin gerçekleşmesine ortak hazırlanması ve gerekli şartların sunulması, örgüt çıkarına olacaktır.

Amaç teorisine ortaya çıkmasında en büyük katkıyı Locke yapmıştır. Locke, kendi başına ve diğer arkadaşlarıyla (Locke, Bryan ve Kendall) birlikte yazdıkları birkaç makalede, aşağıda özetlendiği şekilde bir model sunmuşlardır. Bu modelin temel esaslarını şu başlıklar altında özetlemek mümkündür (Locke, 1979, 479 – 481).

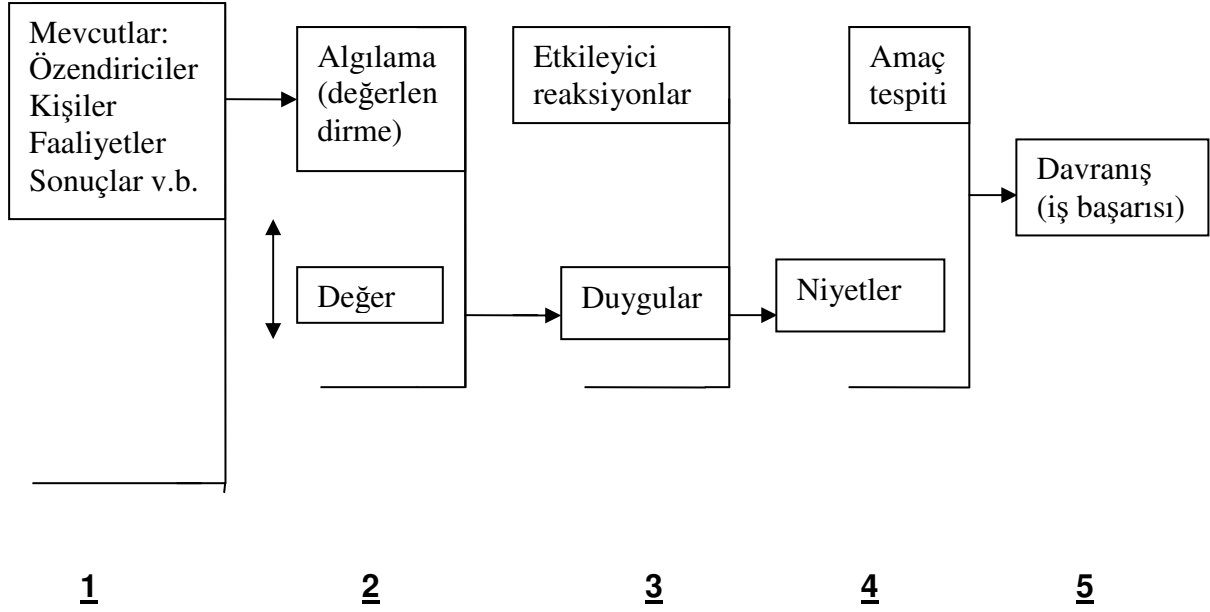
a- Etkili reaksiyonlar, kişilerin algılarından ve değer yargılarından meydana gelen bir değerlendirmenin sonucudur. Kısaca açıklamak gerekirse, bireyler çevreden zihinlerine gelen uyarımları, kendi değer yargılarına ve standartlarına göre yorumlarlar. Sonuçta, bu uyarımlara gösterilen etkili tepkiler, bireyden bireye farklılık gösterirse de, herkesin bu tür bir davranışa yöneleceği muhakkaktır. Modeli, aşağıdaki şekilde şematik olarak göstermek mümkündür (Locke,1979, 479).

b- Dışsal özendiriciler, çalışanların amaçları ve niyetleri üzerinde etkili olabilmektedir.

c- Çalışanların iş tasarısının motivasyonel belirleyicisi, onların amaçları ve niyetleridir.

(Şekil – 4)

Amaçlar ile Motivasyon İlişkisi (Kaynak; Eroğlu, 2006)



Bu modelin işlevi şöyledir: (1) numaralı değişken, özendiriciler, kişiler faaliyetler v.b. gibi çevresel olayları simgelemektedir. Böyle bir çevresel olaylar manzumesine maruz kalan birey, (2) numaralı değişkende görüldüğü üzere, değer yargıları ve standartlarına göre bir değerlendirmede bulunur. Bu değerlendirmenin sonucunda, bu çevresel olayın örneğin belli bir özendiricinin kendisi için bir değerinin ya da anlamının olduğu kanaatine varınca, (3) bu duygular bütünü bireyi bir amaç belirlemeye (4) yöneltecektir. Bu amaçlar ve niyetlerin bireyin davranışında bir itici güç olmasıyla, iş başarısının yükseldiği görülecektir (5) Burada modelin en önemli değişkenleri, anlaşıldığı gibi amaç tespiti (4) ile iş başarısıdır (5). Bunun yanında, özellikle özendirici şeklindeki çevresel olaylar (1) değişkenini de gözden uzak tutmamak gerekir.

Amaçların, iş başarısının yükseltilmesini sağlayabilmesi için taşıması gereken özelliklerini şöylece özetleyebiliriz (Onasan, 1978, 143 – 156).

1- Amaçlar ne denli açık belirgin olursa, o denli iş başarısının düzeyi yüksek olmaktadır.

2- Amaçların boyun eğme ve rıza gösterme biçiminde olmayan kabulü, yani tam olarak benimsenmiş olması da iş başarısını yükseltmektedir.

3- Amaçların katılmalı tespitinden sonraki iş başarısı, yöneticiler tarafından tespit edilenden sonraki iş başarısından daha yüksek olmaktadır.

4- Amaçlara ne denli ulaşıldığına dair, bireylere bilgi verilmesidir. Teoriye göre geriye besleme mekanizması başlı başına bir özendirici olmaktadır.

Amaç teorisini, hiçbir zaman tam anlamıyla bir teori olarak düşünmemek gerekir. Bu model sadece amaç tespiti ve iş başarısına yönelik temel işlemleri kapsamaktadır. Bu yüzden model hakkındaki şu değerlendirmeleri her zaman göz önünde bulundurmak lazımdır. Birincisi, amaç teorisinin hedonistik olduğu söylenemez. Gerçekte insanların, zevke doğru koştukları ve acıdan kaçındıkları doğrudur. İkincisi, bireylerin her hareketlerinden önce, bütün alternatifleri ve bunların sonuçlarını rasyonel bir analize tabi tuttıkları da sanılmamaktadır.

Modelle ilgili bu gözlemlerden sonra, yönetim alanında uygulanan Amaçlara Göre Yönetim yaklaşımından söz etmek gerekecektir. Amaçlara göre yönetim kavramını ilk defa 1954 yılında Peter Drucker kullanmıştır. Amaçlara göre yönetim örgüt amaçlarının üstlerle birlikte, astların da belirlediği bir yönetim uygulamasıdır. Amaçların belirlenmesinden sonra, bu uygulamaya gönül vermiş elemanlarca, amaçlara ulaşılması için çalışılır. Belirli dönemlerde, amaçlarla sonuçlar karşılaştırılır. Sonuçlar amaçlara uymazsa, bu uyumsuzluğa neden olan faktörler belirlenerek tedbirler alınır (Yozgat, 1980, 61). Amaç teorisi, amaçların nasıl tespit edilip, bunların birer davranış olarak ortaya çıkması ve iş başarısının meydana gelişini bir süreç halinde izah etmektedir (Eroğlu, 2006).

2.4- DAVRANIŞSAL ŞARTLANDIRMA KURAMI

Ünlü davranış bilimcisi B.F. Skinner, insan davranışının nedenlerini ihtiyaç gibi içsel faktörler yerine, doğrudan doğruya dışsal (çevresel) faktörlere bağlamış ve hayvanlarla gerçekleştirdiği deneylerin sonucunda Edimsel Koşullandırma Teorisi'ni geliştirmiştir. “Ödüllendirilen davranış tekrarlanır” kuralına dayanan teoriyi daha iyi açıklayabilmek için “edimsel davranış” ve “pekiştireç” kavramlarının tanımını yapmak anlamlı olacaktır (Güney, 2007).

Bu modelde, davranışların kaynakları ve nedenleri üzerinde durulmak yerine, sonuçlar üzerinde durulmaktadır. Böyle olunca da, işlemsel şartlandırma, bireylerin ödüllendirilmiş davranışlarını tekrar göstereceklerini ve ödüllendirilmemiş veya cezalandırılmış davranışlarını tekrar göstermeyecekleri gibi bir temel düşünce üzerine kurulmuştur (Eroğlu, 2006).

2.4.1- Edimsel (operant) Davranış: Bilinen bir uyarıcı tarafından oluşturulmaz; organizma tarafından ortaya konur. Edimsel davranış kendiliğinden ortaya çıkar ve sonuçları tarafından kontrol edilir. Örneğin; çocuğun ayağa kalkma, yürüme, ıslık çalma ve konuşmayı öğrenmesi gibi insan davranışlarının çoğunluğu edimsel davranıştır. Çocuğun yeni yeni ayağa kalktığını gören çevresindeki yetişkinler genellikle sevinç çığlıkları atar, onu alkışlar. Çevresindekilerin bu ilgisi çocuğu mutlu eder ve çocuk aynı davranışı tekrarlama eğilimi gösterir. Diğer bir deyişle, çocuğun ayağa kalkma davranışı, sonuçları tarafından kontrol edilir. Bu nedenle Skinner edimsel davranışı uyarıcıdan bağımsız görmez. Ancak önce tepki yapılır, sonra tepkinin doğurduğu uyarıcı gelir ve tepki bu uyarıcılar tarafından kontrol edilir. Davranıştan sonra gelen uyarıcı organizmada haz yaratırsa davranış tekrar yapılır. Davranıştan sonra gelen uyarıcı organizmada acı, elem yaratırsa davranış tekrar edilmez. Oysa tepkisel davranış tamamen kendinden önceki uyarıcıya bağlı olarak meydana gelir. Edimsel koşullanmada önemli olan nokta; davranış ve onun sonuçlarıdır. Dikkatli bir gözlemlerle, bir davranışın sık olarak ortaya çıkmasında, davranışın sonuçlarının büyük ölçüde etkili olduğunu görebiliriz. Organizma pekiştirilen davranışı daha sık gösterir pekiştirilmeyenden ise vazgeçer (Senemoğlu, 1997).

2.4.2- Olumlu Pekiştirme: Ortama konulduğunda belli bir davranışın yapılma olasılığını artıran uyarıcıdır. Organizmanın davranışı tekrar göstermesi için hoş giden bir uyarıcının verilmesidir. Burada hoş giden uyarıcı olumlu pekiştirme dir. Öğrenciniz ders çalıştığı zaman aferin dediğinizde “aferin” olumlu pekiştirme dir, ders çalıştığı için aferin demeniz ise olumlu pekiştirme dir. Olumlu pekiştirme ler ortama konulduğunda, belirli davranışların yapılma olasılığını artırır (Özbay ve Erkan 2008).

2.4.3- Olumsuz Pekiştirme: Organizmayı olumsuz bir durumdan kurtararak yapılan pekiştirme lere olumsuz pekiştirme denir. Ortamdaki olumsuz unsurlar kaldırıldığı ya da ortama eklenmediği zaman istenilen davranışın ortaya çıkma olasılığı artar (Topses, 2006).

Ortamdan çıkarıldıklarında belirli bir davranışın yapılma olasılığını artıran uyarıcılardır. Olumlu ve olumsuz pekiştirme ler davranışın yapılma sıklığını artırır (Deniz, 2007).

Olumsuz pekiştirme ler organizmaya rahatsızlık veren uyarıcılardır. Birincil ve ikincil olmak üzere iki gruba ayrılmaktadırlar. Birincil olumsuz pekiştirme ler organizmaya zarar veren, yaşamı tehdit eden uyarıcılardır. İkincil olumsuz pekiştirme ler herhangi bir nört uyarıcının birincil olumsuz pekiştirme le ilişkilendirilmesiyle pekiştirme özelliği kazanan uyarıcılardır (Senemoğlu, 1997).

2.4.4- Cezalandırma: Ceza, organizmanın davranışı istenmediği için organizmayı rahatsız edici bir uyarıcı ile karşı karşıya getirmekte veya hoş bir uyarıcıdan organizmayı mahrum bırakmaktadır (Bacanlı, 2007).

İstenmeyen bir davranışın bir daha ortaya çıkmaması için cezaya başvurulur. Cezanın uygulanmasındaki amaç, istenmeyen davranışın sona erdirilmesi ya da bastırılmasıdır diyebiliriz. Cezanın şiddeti ne kadar artırılsa cezalandırılan davranış o kadar bastırılır. Ceza böyle bir davranışın tekrarlanmamasını sağlamakla birlikte, gerçekte istenen bir davranışın ortaya çıkmasını da sağlayamaz. Ceza davranışın yapılma olasılığını azaltır. Sonuçta cezanın davranış düzeltici özelliği olmaz. Bu nedenle ceza pekiştirme tipi olarak az kullanılmaya çalışılmalıdır.

2.4.5- Sönme (kayıtsız kalma): Pekiştireçlerin davranışı güçlendirdiği belirtilmişti. Fakat pekiştireç ortamdaki çekilirse davranışın durumu ne olur? Organizmanın davranışına herhangi bir karşılık verilmemekte, görmezlikten gelinmektedir. Organizmanın davranışın bir süre sonra sönmesi, oluşmaması beklenmektedir. Muhtemelen, davranış zayıflayacak ve bir süre sonra yok olacaktır. Bu sürece öğrenilmiş davranışın yok olması veya sönmesi denir (Yeşilyaprak, 2007).

Burada yöneticilerin dikkat etmesi gereken nokta, kişiyi motive etmede ödüllerin etkili olduğudur. Cezaya mümkün olduğunca başvurulmamalıdır. Ödül verirken de zamanlama çok önemlidir. İstenilen davranışın hemen ardından verilen ödül davranışı pekiştirir. Araya giren uzun zaman, ödül ile davranış arasındaki bağın gözden kaçmasına neden olur. Ayrıca kişilerin ihtiyaçları farklı olacağından, almak isteyecekleri ödüllerde farklı olacaktır. Yöneticilerin kişiler arası bu farklılıkları göz önünde bulundurmaları gerekmektedir (Güney, 2007).

Tüm motivasyon kuramları insan doğasına bakarak onu neyin güdelediğini neyin güdülemediğini araştırmışlardır. Bir kurumda bazı çalışanlar büyük bir arzu ile çalışmalarının, bazılarının ise isteksiz çalışmalarının nedenleri temel araştırma konusu olmuştur. Birbirine benzeyen yanlarının olmasıyla beraber bu kuramlar güdülerin çeşitliliğine göre oluşmuştur. Burada amaç insanları en üst düzeyde motive edebilmenin yollarını bulmak olmuştur. Zamanla bu kuramlar güdülenmeyi artırıcı teknikler geliştirmişlerdir. Böylece şimdi çalıştığımız kurumların oluşmasında, yönetilmesinde ve işgörenlerin mutluluğunda rol oynamışlardır.

İŞ DOYUMU FAKTÖRLERİ

A. Bireysel Faktörler: Kişinin demografik özellikleri ile işine ait özelliklerin toplamıdır. Bu tür değişkenler iş doyumunda farklılıklara neden olan değişkenlerdir. Aşağıda bireysel farklılıklara yol açan yaş, cinsiyet, kıdem v.b. değişkenler yer almaktadır. İş doyumunda farklılıklara yol açan bu etkenlerin, üzerinde yapılan çalışmalarda elde edilen bulgular aşağıda özetlenmiştir.

1- Yaş

Yaş, her zaman insanın içinde bulunduğu durumu, istekleri etkilemiş ve belirlemiştir. Yaşın dönemine göre insanların beğenileri, tutumları ve ihtiyaçları farklılık gösterir. Bunun yanında yaş dönemlerinin kendine göre avantaj ve dezavantajları vardır. Gençlik dönemlerinde kişiler istekli, dinamik, başarıya aç ama tecrübesiz olurlar. Çalışma hayatına yeni atılan tecrübesiz kişiler gerçekçi olmayan beklentilere sahip olabilirler. Ancak zamanla bu kişiler iş hayatının gerçeklerini anlamaktadırlar. Yaşın ilerlemesiyle bu duygular tatmin olur ve kişiler deneyim kazanırlar. Bütün bunlar iş doyumuna olumlu ya da olumsuz bir şekilde yansıyabilir.

Yapılan araştırmalarda yaş ile iş doyumunu arasında farklı sonuçlara ulaşılmıştır. Yaş ilerledikçe doyumun arttığı yapılan çalışmalarda ortaya konulmaktadır (Aslan, 2006). Yine yaş ilerledikçe uyumun arttığı ve bunun doyuma olumlu yönde yansıdığı bazı çalışmalar sonucunda tespit edilmiştir (Bilge ve Akman ve Kelecioğlu, 2007; Ardıç ve Baş, 2001). Kişilerin emeklilik yaşı geldikçe işlerinden büyük ölçüde tatmin duydukları gözlenmektedir (Telliöglu 2004). Yapılan başka bir araştırmada 25 yaştan küçük olanların iş doyumunu 25 yaştan büyük olanlardan yüksek çıkmıştır (Karaca, 2007).

2- Cinsiyet

Cinsiyet, kendine ait bedensel farkları taşımakla beraber, toplumsal olarak da cinsiyet rollerinden ve kalıp yargılardan etkilenen bir değişkendir. Bu farklılıklar her iki cinse de olumlu veya olumsuz olarak yansır. Bu durumda bireyler kendilerini istemedikleri gibi biçimlendirme durumunda kalabilirler. Doğal olarak bu durum onların çalışma yaşamındaki iş doyumlarına yansır.

Birçok araştırmada, bireyin kadın ya da erkek olmasının işe karşı tutumlarını nasıl etkilediği incelemiştir. Bazı araştırmalarda cinsiyetin iş doyumunu puanları arasında farklılık yaratmadığı sonuçlar elde edilmiştir (Uslu, 1999; Yeşilyaprak, 2000; Ardıç ve Baş, 2001). Diğer araştırma bulgularına bakıldığında cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunu göstermektedir. Sonuçlara bakıldığında kadınların iş doyumları yüksek bulunmuştur (Bayrı, 2006; Karaca, 2007; Izgar, 2008). Bazı araştırmalarda da (Aslan, 2006; Yıldırım, 2006) erkeklerin iş doyum puanları yüksek çıkmıştır

Kadın ve erkek çalışanların, iş doyumları arasındaki farklılıkların araştırılmasında elde edilen sonuçlar tutarsız ve çelişkilidir. Hatta iş değişkenleri ve iş doyumları farkları gösterildiğinde, nedenler hakkında uyumsuzluk vardır. Avrupa'da 6000 den fazla kişi üzerinde yapılan çalışmada iş doyumunda kadınlar ve erkekler arasında ciddi farklılıklar olmadığı bulunmuştur (Tunacan, 2005).

3- Kişilik

Kişilik, zamanın insanlara birer biyolojik ve sosyal özellikler olarak yüklediği ve belirli bir zaman içerisinde de sürekliliğini koruyan psikolojik davranışlarındaki (düşünceler, duygular ve eylemlerdeki) farklılıkların ve ortaklıkların hepsini belirleyen eğilimler ve karakterlerin tamamına verilen bir addır. Kişilik, çok sayıdaki özelliklerin birbirini tamamlayan ve dengeleyen sistematik bir bütünlüğü oluşturmaktadır. Davranışsal özelliklerin bir kısmı, insanların biyolojik ve fizyolojik yapıları tarafından oluşturulurken diğer kısımları da büyük ölçüde sosyo - kültürel yapı tarafından kazandırılmaktadır (Eroğlu, 2006)

Bu özellikler kişiden kişiye farklılık gösterir. Aceleci olma, kendini beğenme, mütevazı olma, çalışkan olma, başarıdan güdülenme, sevecen olma, öfkeli olma, hoşgörülülük bu özellikler olarak sıralanabilir. Bu özelliklerle iş doyumları arasındaki ilişkiyi bulmak için yapılan araştırmalarda kontrol odağı dışarıda olan, kendini beğenen ve yarışmacı olan insanların iş doyumlarının daha fazla olduğu tespit edilmiştir (Aslan, 2006; Canbay, 2007). Diğer yandan A- tipik kişiliğe sahip olanların ve olumsuz duyguları yoğun olanların iş doyum seviyelerinin, olumsuz duyguları yoğun olmayanlardan daha düşük olduğu araştırma bulguları arasında vardır.

Sinirli ve çevresine uyum sağlayamayan kişilerde daha sık iş doyumları düşüklüğü görülmüştür. Bu çalışanlar başkalarıyla rahat ilişki kuramamaktadır. Çalışanların yaşama bakış açısı da olumsuzdur. Bununla birlikte genel inanış özel hayatında mutlu olmayan kişilerin mutluluğu işinde arayacağıdır. Fakat yapılan araştırmalar bunu doğrulayamamıştır. Olumsuz tutumların yaygınlaşma etkisi görülmektedir. Ama neden – sonuç ilişkisi kesinlik kazanmış görünmemektedir.

Acaba işteki doyumsuzluk mu genel yaşama olumsuz etki yapmakta, yoksa yaşamdaki doyumsuzluk mu işteki doyuma olumsuz katkı yapmaktadır? Araştırma sonuçlarına göre eğer birey işinden memnun ise işini önemsemesi bu bilişle uyumlu olur. Yaşamından mutlu olması da uyumludur. İşinden memnun olmayan kişinin işini önemsemeyerek bu bilişsel uyumu sağlaması olanaklıdır (Sevimli ve İşcan, 2005).

4- Kıdem

İş yaşamına yeni başlamış kişiler işlerinden doyum sağlama yönünde eğilim içinde olmaktadır. Bu dönemdeki teşvikler, becerilerin ve yeteneklerin gelişimini de kapsar. İş yenidir kişiye ilginç ve çekici gelebilir. Erken oluşan bu doyum, çalışanın ilerlemesi ve gelişmesi devam etmeyince azalma eğilimine girer. İş yaşamını ilk birkaç yılından çalışanın cesareti kırılmakta ve kurum içindeki yükselme olanakları oldukça yavaşlamaktadır. Yapılan çalışmalarda çalışma yaşamının ilk yıllarında iş doyumunun sonraki yıllara göre daha çok olduğu bulunmuştur (Kale, 2007; Schultz ve Schultz, 1998). Bazı çalışmalarda (Izgar, 2008; Aslan, 2006) ise kıdemle beraber iş doyumunu artmaktadır

5- Medeni Durum

İnsan sağlığı ve mutluluğu için psikolojik ihtiyaçların doyurulması gerekir. İhtiyaçları doyuma ulaştırdığımız en doğal ortam ailemizdir. Aile, özellikle üç ihtiyacımızı karşılamada daha önemlidir. Bunlar samimilik (intimacy), güç (power) ve anlamlılık (meaning). İnsanların başkalarıyla birlikte olma ihtiyacı, kendilerini ifade etme ve biricik olma ihtiyaçları da vardır. Bütün bunlar anlamlıdır ve insan yaşamının amacını oluştururlar. Aile insan yaşamında vazgeçilmez derecede önemlidir. Bundan dolayı aile, bireyin yaşamında doyum sağlamada, fonksiyonlarını yerine getirmede ve topluma uyum sağlamada çok etkilidir (Nazlı, 2001).

Yapılan araştırmaların sonuçlarına göre evli olan ya da bekâr olan kişilerin iş doyumunu ortalama puanları arasında belirgin farklılıklar görünmemektedir. Araştırmalara bakıldığında (Yiğit, 2007; Durak, 2009) Medeni durum ve iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde ilişki bulunmamıştır.

Medeni durumun anlamlı düzeyde ilişkili olduğu araştırmalarda, evlilerin iş doyumunun yüksek olduğu sonuçlar (Yılmaz, 2007; Uslu, 1999), bekârların iş doyumunun yüksek olduğu sonuçlar (Aslan, 2006; Bayrı, 2006) bulunmuştur.

6- Öğrenim Durumu

İş doyumuyla ilişkilendirilen bir başka etken de öğrenim durumudur. Öğrenim durumu yüksek kişilerin genel iş doyumlarının, daha az öğrenim görmüş kişilere göre, daha iyi olduğu bazı araştırma (Akt. Tunacan, 2005) sonuçlarına göre söylenebilir. Fakat başka araştırmalarda yüksek öğrenim durumunun iş doyumuna negatif etki yaptığı saptanmıştır (Yıldırım, 2006). Çünkü öğrenim durumu yükseldikçe işten beklenenlerde artmaktadır. Mevcut iş koşulları da bunu karşılayamamaktadır. Geleneksel olarak öğrenim durumunun artmasıyla iyi bir iş olanağının oluşacağı düşünülse de yaşam koşulları her zaman bu durumu doğruluyor görünmemektedir. Diğer başka araştırmalarda öğrenim durumu ve iş doyumunu arasındaki ilişki işin gerektirdiği bilgi beceri ve alınan eğitim açısından incelenmiştir. Öğrenim düzeyinin işin gerektirdiğinden orta düzeyde yüksek olması halinde bu iki değişken arasında etkileşimin az olduğu görülmüştür (Yeşilyaprak, 2000; Kale, 2007). Bu durumun kişisel güveni ya da yeterli olma duygularını olumlu yönde etkilediğini ifade edebiliriz.

B. Örgütsel (çevresel) Faktörler:

1- İşin kendisi:

İşin kendisi motivasyon üzerinde etkili bir faktördür. Bu kavramın, işin çeşitli yönleri ile ilgili ve çalışan kişi ile ilgili olmak üzere iki boyutu vardır. İşin kendisi dediğimizde, işteki kontroller, çalışana tanınan otonomi, işin içeriğindeki çeşitlilik, tekdüzelik, işin konusu, işin süreçleri gibi özellikler kastedilir. Tekdüze işler genelde sıkıcıdır ve bireyi güdülemez. Bu tip işleri zenginleştirmek, genişletmek ve cazip hale getirmek gerekir. Ayrıca bireye tanınacak otonomi iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir (Barlı, 2007).

Ortam faktörleri demografik özelliklerle etkileşime girdiklerinde farklı sonuçların ortaya çıkmasına sebep olabilir. Eğer iş toplum tarafından kabul görmeyen bir iş ise bu işin yapılması kişide tatmini azaltabilir. İlgi ve yetenekler burada farklı şekilde ortama etkiye bulunurlar. Bu nedenle iş doyumunu artırmak için birey ve yönetimin bunları göz önünde bulundurması gerekmektedir.

İş ortamında çalışanlara kararlara katılma imkânı verilirse, kendi görüş ve önerilerini ifade edebilirlerse bu çalışmada daha fazla tatmin yaratabilir. İş ortamındaki iyi iletişim olması da tatmin artırmak açısından yapılan çalışmalarda ortaya çıkmıştır.

2- Ücret:

Ücret her iki taraftan yani işveren ve işgören tarafından farklı algılanır. İşveren tarafından ücret, çalıştırdığı kişi için ödenen gider anlamındadır. İşgören açısından daha anlamlıdır. Bireyin kendisinin ve ailesinin ihtiyaçlarını karşılamak için, emeği karşılığında aldığı değerdir. Yapılan ödeme işgören için iş doyumunda önemli bir etkidir. Ancak ödemenin yüksek olması, doyum için çok yeterli değildir. İş görenin gereksediği para ile elde ettiği para arasındaki değer önemli bir etkidir. Ödemenin doyum sağlamasındaki bireysel özellikler yaş, kıdem, öğrenim, çaba, yaratıcılık, yenileşme ile ücret arasında bir dengenin olması, bu dengenin iş görence algılanması doyum sağlamaktadır (Sicim, 2007).

Çok az kişi aldığı ücretten memnundur. Genellikle çalışanlar aldıkları ücret nedeniyle nadiren tatmin sahibi olurlar. Araştırma sonuçları, ücretin hem fizyolojik bir güvence hem de üst ihtiyaçlar için bir araç olduğunu ortaya koymaktadır. Kişiden kişiye değişmekle birlikte, ücret bir iş başarısı, bir terfi (yükselme) göstergesi olarak da algılanmaktadır. Yükselme ile ücret arasında doğru bir ilişki olduğunu ifade edebiliriz. Güdüleme kuramlarında, paranın motive edicilik özelliğinin derecesi ve ağırlığı hususunda çeşitli görüş farklılıkları olsa da; para, bireyin ihtiyaçlarını doğrudan karşılayabilmesinde aracı olan bir faktördür. Bu bakımdan, paranın son derece önemli bir motivasyon aracı olduğu açıktır.

Ancak, Şu unutulmamalıdır ki, paraya sahip olan birey bir sũre sonra doyuma ulaŐacaktır ve o anki duruma da alıŐacaktır. Bu nedenle idareciler işletmede çalışanlar arasında ayrımcılık yapmaksızın, adil bir ũcretlendirme yŕnetimi uygulamalıdır (Barlı, 2007).

Yapılan birçok araştırmada ũcretin iŐgŕeni tatmin etmeyen boyutta olması, ũcreti iş doyumunu dũŐũrũcũ bir deŐiŐken olarak ortaya çıkartmaktadır.

3- Yŕnetim ve Yŕnetici

Yŕnetim, bir ŕrgũtũ amaçlarına ulaştıracak iŐleri yapmak için bir araya gelen insanları ŕrgũtleyip eş gũdũmleyerek eyleme geçirme sũrecidir. ŕrgũt, aynı amaçla bir araya gelen insanların, amaçlarına ulaşmak için yaptıkları çabalardan ve karŐılıklı etkileŐimlerinden oluşur. Yŕnetimin bu tanımını oluşturan ŕğeler, amaçlılık, insan gũcũ, gũ birliği ve yŕnetim sũrecidir. Yŕnetim bir sũretir ve bu sũre ŕrgũtũ yaŐatma sũrecidir. Sũre bir zaman içinde, bir nesnenin, bir olayın bir durumdan başka bir duruma geçmesi yoluyla ortaya çıkan deŐiŐmeyi anlatır (Başaran, 2000).

Yŕnetici: Bir zaman dilimi içinde, deŐiŐken evre koşullarında belirli amaçları gerçekleştirmek ũzere insan ve madde kaynaklarını uyumlu bir Şekilde bir araya getiren ve çalıŐtıran kimsedir (Eren, 2001).

EĞitim yŕneticileri, ŕrgũtlerini Tũrk Milli EĞitiminin genel amaçları ve ilkeleri ile ŕrgũtũn ŕzel amaçları çerçevesinde yŕnetmek ten sorumludurlar (Taymaz, 2009). Bunların yanında eğitim yŕnetimin daha sınırlı bir alanı olan okul yŕnetiminin de yapması gereken bazı çalışmalar vardır. Bunlar arasında kurumun vizyon ve misyonunu belirlemek çalışanların gŕnũllũ olmasını sağlamak, onların yararlarını gŕzetmek, ilişkileri dũzenlemek, ŕzendirmek, sorunları ŕzmek sıralanabilir.

4- Çalışma grubu:

İşgörenin, çalışma ortamındaki iş arkadaşları iş doyumunu etkiler. Gruptaki bireylerin olumlu, başarılı, saygılı, takdir edici, yardım edici özelliklerinin olması iş doyumunun yükselmesine katkı sağlayacaktır. Olumlu ilişkilerin kurulduğu arkadaş gruplarının çalışanların iş doyumlarının oluşmasında önemli olduğunu biliyoruz. İş görenler böyle ortamlarda kendilerini daha iyi hissederler. Sorunları paylaşıp çözüm üretebilirler. Sıkıntıları ve sevinçleri paylaşarak psikolojik olarak rahatlar ve streslerini bu yolla atabilirler. Bu da ruhsal bir doyum sağlar ve bireyleri olumlu yönde etkiler. Yönetim, çalışma grubu oluştururken birbirleriyle uyumlu bireyleri aynı gruba yerleştirmesi iş doyumunu artmasına katkı sağlayacaktır.

İş arkadaşları, tatmin edici bir iş boyutudur. Klasik bir iş ortamı dikkate alındığında, işgörenin çalıştığı iş yerinde yönetici ve üstlerden çok sayıda iş arkadaşlarına sahip olacağı ve iletişimde bulunacağı aşikârdır. Dolayısıyla işgörenlerin iş arkadaşlarıyla ilişkide bulunma sıklığının, kendinden daha üst kademedeki kimselerle olan ilişkinin yoğunluğundan fazla olması beklenebilir. Bu tür bir örgüt ortamında iş arkadaşlarının işgörene işinde yardımcı olması, onunla pozitif yönde ilişki kurması ve onu ihtiyacı olduğu zamanlarda koruması işgörenin bulunduğu ortamdan zevk almasına ve işinden tatmin olmasına yol açacaktır (Sığırı ve Basım, 2006).

5- Çalışma koşulları:

Çalışanların, içinde bulunduğu iş ortamı ve onu etkileyen fiziki koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir. Bu koşulların en uygun düzeye ulaşması çalışanın moral yapısını etkileyebileceği gibi işletmeyle bütünleşmesini ve dolayısıyla iş tatminini de kolaylaştıracaktır. Bu nedenle fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesine gidilmektedir (Ardıç ve Baş, 2001).

Çalışanlar, günlük çalışma zamanlarını geçirdikleri yerin şartlarını, konforunu önemserler. Bu özellikleri dikkate alarak işletmeleri kıyasladıkları ve onları tercih ettiklerini söyleyebiliriz. Çalışılan ortamdaki ısı, nem, gürültü, aydınlatma, mesai, işin güçlüğü, teknolojik imkânları, sosyal alan yeterliliği gibi daha birçok değişken ortam şartları ve konforuyla ilişkilidir. Ayrıca iş yerinin işgörenin evine yakın olması, binaların yeni temiz, kullanışlı olması istenmektedir. İşgören, kendi çalışma koşullarıyla toplumsal koşulları karşılaştırır ve kendi konumunu yorumlar. Kendi koşullarının toplumsal koşullardan daha iyi olduğunu düşündüğünde iş doyumunu yüksek tutabilir. Bu değişkenler açısından çalışma yeri şartları beklentilere yakın olmalıdır. Böylece bireyin motivasyonunun ve doyumunun yüksek olmasını bekleyebiliriz. Çalışma koşulları bireyin hayatın büyük bir kısmını kapsamaması nedeniyle önemlidir. Bireyin kendine uygun olmayan koşullarda çalışması onda psikolojik sorunlara yol açacaktır.

B - İŞ DOYUMUYLA İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Dünyada ve ülkemizde iş doyumuyla ilgili sayısız araştırma yapılmıştır. Bunlardan bazıları incelenmiş ve özetlenmiştir. Bu araştırmalar yurt dışı ve yurt içi çalışmalar başlığında aktarılmıştır.

1- İş Doyumu İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Araştırmalar

Yurt dışında öğretim çalışanlarının iş doyumunu konusunda yapılan çalışmalarda, çeşitli değişkenlerin iş doyumunu ile ilişkisi ele alınmıştır. Son yıllarda öğretim ortamında çalışanların iş doyumları ile ilgili yapılan araştırmalarda elde edilen bulgulardan yola çıkarak cinsiyet, kıdem, ücret, ilerleme olanakları, başarı duygusu, kararlara katılım, gibi faktörlerin her birinin iş doyumunu ile ilişkili olduğunu ancak iş doyumunun tek tek bu faktörlerle açıklanmasının yeterli olmadığı ifade edilmektedir.

Sarason (1971), öğretmenlerin iş doyumu üzerine bir araştırma yapmıştır. 5 yıl ve daha fazla öğretmenlik yapmış kişiler üzerine yapılan araştırmada, öğretmenlerin göreve ilk başladığı yıllarda başarıya duygusu, zevk, heyecan, istek hislerinin sonraki yıllara göre azaldığını ve giderek bu duyguları hissetmemek şeklinde olduğunu vurgulamıştır. Okulun ödül yapısı ve öğretmenlerin iş doyumu aynı yönde olmadığı araştırmalarda ortaya çıkmıştır.

Sylvia ve Hutchinson (1985), 167 öğretmenden oluşan bir gruba tutum anketi uygulayarak öğretmenlerin motivasyonunu incelemiştir. Bu araştırmada kamuda görevli öğretmenlerin ihtiyaçları, iş özerkliği, içsel iş unsurları, algıları gibi gereksinimler doyumla ilgili olarak incelenmiştir. Çalışmada öğretmenlerin güdülenmelerinde beklentilerin artırılması, uygun şekilde sorumluluk alma, yeni fikirler geliştirme etkenleri güdülenmeyi arttırdığı belirlenmiştir. Bunların önemli olduğu görülmüştür. Araştırmada öğretmenlerin meslekte kalma ve mesleği tercih etmede ücret artışının önemli olduğu sonucu çıkmıştır. Diğer yandan yönetimin öğretmenlere geribildirim yapmadığı ve performanslarına destek vermediği saptanmıştır.

Dinham ve Scott (1996) tarafından “Öğretmen Doyumu, Güdüleme ve Sağlık: Öğretmen 2000 Projesinin Birinci Aşaması” adlı araştırma Batı Sidney Avustralya’ da ilk ve orta dereceli 47 okulda çalışan 529 öğretmen ve idareciye uygulanmıştır. Öğretme görevini temel olarak benimseyenlerin, genelde doyumlu oldukları, öğretmen ve yönetici sorunlarına karışanlarınsa genelde doyumsuz oldukları saptanmıştır. Yaşın ilerlemesiyle doyumun artmadığı ve mevkiinin belirli oranda zihinsel sıkıntıya neden olduğu saptanmıştır (Akt: Telliöglü, 2004).

Bogler (2002), yaptığı araştırmada bazı sonuçlar elde etmiştir. Bulgulara bakıldığında, meslek algıları okul müdürlerinin liderlik tarzları ve bir takım demografik özellikleri açısından yüksek doyum elde eden öğretmenlerin, düşük doyum elde eden öğretmenlerden anlamlı düzeyde ayrıldığı görülmüştür. Daha açık bir anlatımla düşük doyuma sahip öğretmenlerin mesleki algıları, okul müdürlerinin liderlik tarzları ve demografik özellikleri açısından yüksek doyuma sahip öğretmenlerden ayrılmaktadır (Akt. Aliyev, 2004).

Elena (2005), Kıbrıs'ta kamu ve özel anaokulu öğretmenleri arasındaki iş doyumunu incelemiştir. Öğretmenlik mesleğine girmedeki faktörler, çalışma koşulları, kıdem ve ortamdaki anladıkları ve eğitim kurum ve dernek faktörleri açısından iş doyumunu karşılaştırılmıştır. Özel ve kamu okullarına belirli şekiller verilip, kurumların gelişimine katkıda bulunarak, ülkedeki kültürel, sosyal ve ekonomik yapılarla öğretmen iş doyumuna görünür şekilde etki bulunmanın mümkün olacağını söylemiştir.

Virginia İlkokulu danışmanlık kurumuna üye olan danışmanların genel iş doyumunu seviyeleri araştırılmıştır. Minnesota iş doyum ölçüğü ve kişisel bilgi formu kullanılarak 1988, 1995 ve 2001 yılları arasındaki farka bakılmıştır. Yapılan araştırmada yıllara göre az da olsa iş doyumunda bir artma olduğu gözlemlenmiştir. Araştırmaya katılan danışmanların % 90'ından fazlası işlerinden çok memnun olduklarını söylerken % 10'dan daha azı işlerinden memnun olmadıklarını açıklamışlardır. Memnuniyetsizlik sadece ücret konusunda ortaya çıkmış, en çok doyum sağladıkları şeyse insanlar için faydalı işler yaptıklarına olan inançları olmuştur. Ayrıca yaş ve eğitim seviyesi ile iş doyumunu arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür (Akt: Kağan, 2005).

George, Louw ve Badenhorst (2008), Namibya'da ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını cinsiyet, yaş, kıdem, eğitim durumu, akademik nitelikler, okul imkânları ve medeni durum değişkenine göre incelemiştir. 17 okuldan 337 kişi rastgele ve gönüllü olarak seçilmiştir. Sonuçlar iş doyumunun okul imkânları ve kıdem değişkenlerinde düşük olduğunu göstermiştir.

Yurt dışında yapılan çalışmalarda kıdem, istekli olma, ücret, yaş, çalışma koşulları ve eğitim seviyesi gibi değişkenlere bağlı iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Bu değişkenlerin iş doyumunu etkilediği açıklamalarda özetlenmiştir.

2 – İş Doyumu İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Araştırmalar

Bu konuyla ilgili yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar aşağıda özetlenmiştir.

Özdayı (1990), resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini stresle karşılaştırdığı araştırmasında öğretmenlerin iş tatminiyle ilgili bulgularını cinsiyet, yaş, medeni duruma, eğitim durumuna göre incelenmiştir. Genel olarak özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin iş tatmini yüksek çıkmıştır. Yaş, düzeyi yüksek, doktora yapmış, kıdemi fazla olanların, iş doyumunu yüksek bulunmuş. Özel liselerde çalışan öğretmenlerin devlette çalışanlara göre gelir durumu açısından iş tatminlerinin yüksek olduğu bulunmuştur. Bu fark özel liselerde çalışan öğretmenler açısından daha pozitif gözükmektedir. Diğer yandan genel anlamda cinsiyete ve medeni duruma göre iş tatmini düşük çıkmıştır.

Koç (1999), rehberlik araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumları bazı değişkenlere göre incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri mezun olunan alan, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma, cinsiyet ve öğrenim düzeyine göre anlamlı bir fark göstermemektedir. Fakat mesleki kıdem ve mezun olunan alana göre anlamlı bir fark göstermektedir.

Şahin (1999), ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeylerini araştırmıştır. Araştırmanın sonuçları şöyledir. Öğretmenlerin, mezun oldukları okullara, kıdemlerine, cinsiyetlerine ve medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılıklar bulunmuştur. Diğer taraftan öğretmenlerin, buldukları okuldaki toplam çalışma süresi ve yaşlarına göre iş doyum düzeyleri arasında önemli farklılık bulunmamıştır. Bireyler arası ilişkiler, başarı boyutu ve yüksek ücret boyutunda doyum düşük çıkmıştır. Genel anlamda iş doyum düzeyleri orta düzeyde çıkmıştır.

Uslu (1999)'ya göre resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin danışmanların denetim odağı ve bazı değişkenlere göre karşılaştırdığı araştırmasında bazı verilere ulaşılmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki yeterlik durumu, görev yaptığı yerleşim birimi, kurum yöneticileriyle ilişkileri, çalıştığı kurumun fiziki şartlarının durumu, denetim odağı, hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumuna etkisi incelenmiştir. Rehber öğretmenlerin, cinsiyet, mesleki yeterliliğe ve hizmet içine duydukları ihtiyaca göre iş doyumunu puanlarının anlamlı bir farklılaşma elde edilmemiştir.

Diğer yandan medeni durum değişkeninde evlilerin bekârlara oranla iş doyum puanları yüksek çıkmıştır. Denetim odağı, kurumun fiziki şartları ve kurum yönetimiyle iş birliğine göre rehber öğretmenlerin iş doyum puanları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu elde edilmiştir.

Yeşilyaprak (2000), ilköğretim okullarında görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını incelediği çalışmasında elde ettiği bulgular şöyledir. Rehber öğretmenlerin iş doyumlarının, öğrenim düzeyi, mesleki kıdem, mezun olunan alan, cinsiyet, çalışılan yerin merkezi olup olmaması, aylık gelirini yeterli bulma, hizmet içi eğitime katılma sıklığı gibi değişkenlerle iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Diğer yandan mesleki yeterlik algısı değişkeninde anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Ardıç ve Baş (2001), kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademik personelin iş tatminini cinsiyet, yaş ve ücret değişkenine göre incelediği araştırmasında şu sonuçlara ulaşmıştır. Unvan ve yaş değişkenine göre iş tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklar göstermiştir. Yaş ve unvan arttıkça tatmin düzeyinin arttığı saptanmıştır. Cinsiyet değişkenine göre iş tatmini istatistiksel olarak anlamlı farklar göstermemiştir. İki grup arasında alt faktörler açısından durum incelendiğinde yönetsel ortam, liderlik, çalışma arkadaşları, işin niteliği, ücret ve akademik ortam-dersler arasında istatistiksel anlamlı farkın olduğu gözlemlenmiştir. Genel olarak bakıldığında vakıf üniversitelerinde çalışanların iş doyumunu yüksek çıkmıştır.

Kılıç (2002), özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerini yaş, cinsiyet, kıdem, medeni ve öğrenim durumuna göre incelediği araştırmasında elde ettiği sonuçlar şöyledir. Bilgi ve Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin içsel ve dışsal iş doyum düzeylerini yaş ve cinsiyet değişkenine göre incelediğinde ortalamalar arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bilgi üniversitesinde çalışanların medeni durumuna göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Yıldız Teknik Üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin medeni durum değişkenine göre içsel ve dışsal iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Her iki Üniversitedeki araştırma görevlilerini öğrenim durumuna göre içsel iş doyumlarında anlamlılık yoktur. Dışsal iş doyumunu düzeylerine bakıldığında anlamlılık vardır.

Bilgi Üniversitesi araştırma görevlilerinin kıdem değişkenine göre iş doyumunu dışsal faktörler arasındaki fark anlamlı değil buna karşın içsel faktörler arasındaki fark anlamlıdır. Yıldız Teknik Üniversitesinde ise araştırma görevlilerinin dışsal faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki ilişki anlamlı, içsel faktörlere ilişkin ortalamalar arasındaki ilişkinin anlamlı olmadığı bulunmuştur. Her iki üniversitede araştırma görevlilerinin içsel iş doyum düzeyleri dışsal iş doyum düzeylerinden daha yüksektir. Bilgi üniversitesinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyumunu daha yüksek çıkarmıştır.

Aliyev (2004)'e göre Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleriyle medeni durumları, mezun oldukları alan branş, mesleki kıdemleri, ders yükü, aile geliri, bakmakla yükümlü olduğu kişi ve yaşları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Öğretmenlerin gelir durumu ve iş doyumunu düzeyi arasında, gelir düzeyi düşük olanla ve gelir düzeyi yüksek olan arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Azerbaycan'daki öğretmenlerin iş doyum düzeyleri Türkiye'deki öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek çıkmıştır.

Tellioğlu (2004), İstanbul ili Beyoğlu İlçesinde Çalışan İlköğretim Okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerini incelemiştir. Cinsiyet, medeni durum, mezun olunan alan ve kıdem değişkenlerine göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Yaş değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde yaş arttıkça düzeyli bir artış gözlenmektedir. İş arkadaşları, yönetim, gelişme yükselme çalışma olanakları, fiziksel ortamları, ücret ve personel alt boyutlarında iş doyumunu düşük çıkarmıştır.

Kağan (2005), devlet ve özel ilköğretim okulları ile RAM'larda görevli rehber öğretmenlerin iş doyumları cinsiyet, mezun olunan alan, mesleki kıdem, öğrenim düzeyi, çalışılan kurum, aylık gelir düzeyi değişkenleri açısından incelenmiştir. Rehber öğretmenlerin cinsiyet değişkenine, öğrenim seviyesine, kıdem değişkenine göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bunun yanında gelir düzeyine, mezun olunan alana, çalışılan kuruma göre iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. İlköğretimde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri değerlerine göre daha yüksek bulunmuştur.

Kuruüzüm ve Çelik, (2005), ikinci merteye faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizini yapmıştır. Araştırmada öğretmen iş doyumunu belirleyen on faktör bulunmuştur. Bu faktörler sırayla rehberlik, çalışanlar arası ilişkiler ve meslek memnuniyetidir. Anadolu ve Genel liselerde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okul yönetimi, öğrenci, beklentinin karşılanması ve kariyer danışmanlığı boyutlarında farklılık gösterdiği bulunmuştur. Diğer altı boyutta istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Araştırmaya genel olarak bakıldığında Anadolu Liselerinde iş doyumunu daha yüksek çıkmıştır.

Tunacan (2005), lise öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen faktörleri incelemiştir. Araştırmaya göre ücret hariç öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek çıkmıştır. Çalışma koşulları, mesleğin saygınlığı, yöneticilerin tutumu ücretten sonra doyum düzeyi en düşük faktörlerdir. Doyum düzeyi yüksek faktörler ise iş güvencesi, işin kendisi, ulaşım ve çalışma saatleri olarak bulunmuştur.

Akman ve Kelecioğlu ve Bilge (2006), Öğretim elemanlarının iş doyumunu etkileyen faktörleri incelediği araştırmasında; öğretim elemanlarının iş doyumlarına ilişkin bazı görüşleri cinsiyetlerine, kıdemlerine ve akademik statülerine göre farklılıklar göstermiştir. Öğretim elemanları işin kendisine özgü olarak işin yeteneklerini açığa çıkarmasının, sorumluluk almalarının işin kendileri için anlamlı olmasının, yöneticiler tarafından önemsenmelerinin ve mesleki gelişmelerinin kolaylaştırılmasının önemli olduğunu vurgulamıştır.

Aslan (2006), çalışanların iş doyumunu düzeylerine göre depresyon, benlik saygısı ve denetim odağı algısı değişkenlerinin incelenmesi çalışmasında yaş, cinsiyet, çalışma süresi, medeni durum ve eğitim düzeyine göre iş doyumunu değerlendirmiştir. Elde edilen bulgulara göre çalışanların yaş, medeni durum ve çalışma süresine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar bulunamamıştır. Diğer yandan cinsiyet ve eğitim düzeyine göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yaş arttıkça iş doyumunun arttığı, erkeklerde, doktora yapanlarda ve bekârlarda iş doyumunun yüksek çıktığı bulunmuştur. Genel anlamda iş doyumunu yüksek çıkmıştır.

Bayrı (2006)'ya göre Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki genel liselerde görevli psikolojik danışmanların görüşlerine göre iş doyum düzeylerini incelemiştir. Kişisel özellikler (cinsiyet, medeni durum, memleketin bulunduğu bölge), hizmet öncesi/ hizmet içi eğitim düzeyleri (öğrenim düzeyi, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdem, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı) ve mesleki koşul (çalıştıkları okulun bulunduğu il, gelir düzeyi, görev yaptıkları ortaöğretim kurumu türü) boyutlarında anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Kadınların, bekârların, lisans mezunlarının ve bir yıllık öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuştur. Genel anlamda araştırmada iş doyumunu yüksek çıkmıştır.

Ekinci (2006), ilköğretim okulu yöneticilerinin sosyal beceri düzeylerine göre öğretmenlerin iş doyumunu ve iş streslerinin karşılaştırmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitimdeki kıdem, branş, eğitim durumu, derslik başına düşen öğrenci sayısı, görev yapılan okul sayısı, en son çalışılan okuldaki süre değişkenlerine göre elde edilen bulgular şöyledir. Yapılan araştırmada öğretmenlerin cinsiyet, medeni durumu, eğitim durumu, yaş, kıdem, branş, çalışılan okul sayısı, şimdi çalıştığı okuldaki çalışma süresi değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklılıklar bulunmamıştır. Diğer yandan derslik başına düşen öğrenci sayısına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı farklar olduğu görülmüştür. Ön lisans mezunlarının lisans mezunlarına göre iş doyumları yüksek çıkmıştır. Araştırma geneline bakıldığında orta düzeyde iş doyumunu vardır.

Sıgır ve Basım (2006), kamu ve özel sektördeki çalışanların iş doyumlarını yönetim tarzı, çalışma koşulları, gelişme ve yükselme olanakları, çalışma arkadaşları, fiziksel ortam personel ve ücret alt boyutları açısından araştırmıştır. Kamu ve özel sektörde işgörenlerin iş doyumlarına ilişkin algılarında yönetim tarzı, çalışma koşulları, ücret ve personel alt boyutlarında anlamlı farklar bulunmaktadır. Diğer yandan gelişme ve yükselme olanakları, çalışma arkadaşları ve fiziksel ortam alt boyutları ve toplam iş doyumunda anlamlı farklar bulunmamaktadır. Araştırma geneline bakıldığında özel sektörde çalışanların iş doyumları kamuda çalışanlara göre daha yüksektir.

Yıldırım (2006), resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin motivasyon ve iş tatminini etkileyen faktörleri incelediği çalışmasında; cinsiyet değişkenine göre motivasyon faktörlerinin anlamlı farklılıklar gösterdiğini saptamıştır. Eğitim durumu değişkenine göre motivasyon faktörlerinin yüksek okul ve lisans düzeyine göre bakıldığında anlamlı farklılıklar elde etmiş fakat yüksek lisans seviyesinde anlamlı bir farka rastlamamış ve yüksek lisans mezunlarının iş doyumunu düşük çıkmıştır. Yöneticilerle iyi ilişkiler geliştirmede erkeklerin iş doyumunu yüksek bulunmuştur. Genel olarak bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin, tüm faktörler için tatmin seviyesi düşük çıkmıştır.

Zaman (2006), ortaöğretim kurumlarında çalışan alan dışından atanmış rehber öğretmenlerin iş doyumları ile örgütsel bağlılıklarını incelediği araştırmasında; alan dışından atanan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin cinsiyete, mezun olunan fakülteye, uyum, özdeşleşme, içselleştirme, öğretmenlik mesleğindeki kıdem ve rehber öğretmenlikteki kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermediğini bulmuştur. Araştırma geneline bakıldığında öğretmenlerin iş doyumları yüksek bulunmuştur.

Bilge ve Akman ve Kelecioğlu (2007), Ankara'daki devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu incelemiştir. Araştırmada yaş, kıdem, unvan ve göreve göre iş doyum puanlarına uygulanan tek yönlü varyans sonuçlarına göre içsel doyum puanlarının tüm değişkenlere göre anlamlı olduğu; dışsal doyum puanlarına göre ise gruplar arasında anlamlı farklılıklar bulunmadığı görülmüştür. Yaş, kıdem ve unvana bağlı olarak iş doyum artmaktadır. Öğretim üyesinin öğretim görevlisine, fen bilimlerinde çalışanların sosyal bilimlerde çalışanlara göre iş doyumunu daha yüksektir.

Canbay (2007), ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı ilişkisi incelemiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu ve denetim odağı özellikleri cinsiyete, yaşa, medeni duruma, çocuk sayısına, eğitim durumuna, branşa ve mesleki kıdeme göre irdelenmiş, iş doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar olmadığı belirlenmiştir. Kadınların erkeklere göre doyumları daha yüksektir. Genel anlamda bakıldığında iş doyumunu düşük çıkmıştır.

Kale (2007), beden eğitimi öğretmenlerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından incelemiştir. Araştırmaya göre beden eğitimi öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, eğitim düzeyi, kıdem (çalışma yılı) değişkenlerine göre iş doyum düzeylerinde anlamlı farklar bulunmamıştır. Sadece yaş değişkenine göre iş doyum düzeylerinde önemli farklar bulunmuştur. Öğretmenliği isteyerek seçen ve stajyer olan öğretmenlerde iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Karaca (2007), Ankara'daki Devlet ve Özel Okullardaki beden eğitimi öğretmenlerinin iş tatmininin karşılaştırıldığı çalışmada, cinsiyet ve yaş değişkenine göre iş doyumunu ele almış ve anlamlı farklılıklar bulmuştur. Ücret, yönetim, yükselme ve iş arkadaşları açısından iş doyumunu incelediğinde, devlet ve özel okullardaki öğretmenler arasında iş doyumunun farklılıkları olduğunu ifade etmiştir. Kadınların ve 25 yaştan küçüklerin iş doyumunu daha yüksek çıkarmıştır. Özel okulların ücret, yükselme ve yönetici ilişkileri bağlamındaki iş doyumları daha yüksek çıkmıştır. Araştırma genelinde kıdem arttıkça iş tatmininin azaldığı ve özel okul öğretmenlerinin iş doyumunun yüksek çıktığı görülmüştür.

Sicim (2007), ilköğretim okullarında sınıf öğretmenlerinin iş tatminini, başarı, sosyal imkânlar, ücret ve terfi değişkenleri açısından az tatmin edici olarak bulmuştur. Öğretmenlere sunulan çalışma ortamı açısından iş tatminleri incelendiğinde, araç-gereci fiziki ortam yetersiz olup tatmin sağlamadığı görülmüştür. Diğer yandan öğretmenlerin dışsal unsurlardan olan iş statüsü, tatil, izin, örgütün imajı, sosyal güvence ve içsel unsurlardan olan iş arkadaşıyla ilişkiler, açısından iş tatmin düzeyi yüksek çıkmıştır. İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin en fazla iş tatmini sağladığı değişken ise iş güvencesi olarak tespit edilmiştir.

Yılmaz (2007), İstanbul ili Anadolu yakası endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Elde edilen bulgular şöyledir. Cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir düzeyi, çocuk sayısı, işsiz kalınan süre, çalışma süresi faktörlerine göre iş tatmini puanlarının ortalamaları arasındaki fark anlamlı olarak bulunmamıştır. Evlilerin bekârlara göre ve 15 yıllık öğretmenlerin daha az kıdemli olan öğretmenlere göre iş doyumunu daha yüksek bulunmuştur.

Yiğit (2007), Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyumu tükenmişlik ve ruh sağlığı düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelediği araştırmasına göre sonuçlar şöyledir. Özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları cinsiyet ve mezun oldukları okul faktörüne göre anlamlı bulunmuştur. Kadınların iş doyumu daha yüksektir. Diğer yandan burada çalışan öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları yaş, sosyo-ekonomik düzey, medeni durum, görev yaptıkları okul türü faktörlerine göre anlamlı bulunmamıştır. Araştırma genelinde iş doyumu orta düzeyde çıkmıştır.

Akkan (2008), Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri: cinsiyet, medeni durum, yaş, kıdem, meslek tercihi, branş ve gelir durumuna göre bakıldığında değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Ücret, terfi ve takdir edilme konusunda tatmin düzeylerinin düşük olduğu anlaşılmıştır. Başkalarını için bir şeyler yapma, kişileri yönlendirme, vicdani sorumluluk taşıma konularında tatmin düzeylerinin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

Izgar (2008), okul yöneticilerinde iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmasında; okul yöneticilerinin iş doyumu puan ortalamaları cinsiyet ve yöneticilikte kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Cinsiyet değişkeni bakımından kadın yöneticilerinin iş doyum puanları erkek yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır. 11 yıl üzeri yöneticilerin iş doyumları daha az yıl çalışanlara oranla daha yüksek çıkmıştır.

Öztürk ve Deniz (2008), okul öncesi öğretmenlerin duygusal zekâ yetenekleri iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerini bazı değişkenler açısından araştırmıştır. Araştırmaya göre, öğretmenlerin iş doyum puanları yaş ve eğitim düzeyi faktörleri açısından anlamlı bulunmamıştır. Diğer yandan hizmet içi eğitime katılma sayısı ve sosyal etkinliklere katılma faktörleri açısından anlamlı bulunmuştur. Hizmet içine çok katılanlarda iş doyumu daha yüksek çıkmıştır.

Ayan ve Kocacık ve Karakuş (2009), lise öğretmenlerinin iş doyumu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler araştırmasında, şu sonuçları elde etmiştir. Öğretmenlerin çeşitli özelliklere göre iş doyum ölçeğinden aldıkları puanların farklarına bakıldığında çalışma süresi hariç cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve çalışma biçimi olarak belirlenen bireysel etkenler; meslekte yükselme ve kurumun işleyişinden memnun olma hariç diğer kurumsal etkenlerle öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır. İş doyumu düzeyi sadece çalışma süreleri, terfi ve kurum işleyişinden memnun olma durumlarına göre anlamlı farklılıklar gösterdiği bulunmuştur. Araştırma genelinde iş doyumu orta düzeyde bulunmuştur.

Ari ve Sıpal (2009), Türkiye’de özel eğitim uzmanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler incelemiştir. Sonuçlara göre özel eğitim uzmanlarının iş doyumunu etkileyen faktörler; basılı materyal eksikliği, destek eksikliği, görsel işitsel materyal eksikliği, yetersiz değerlendirme, öğrenci tutumları, aşırı evrak işi, mesleki gelişim imkânlarının yetersizliği, iş arkadaşlarıyla çatışma, ikincil görevler ve yetersiz ücret olarak belirlenmiştir.

Durak (2009), Anadolu ve Genel Liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatminini ve sosyal destek düzeylerini karşılaştırdığı araştırmasında elde edilen veriler şöyledir. Genel lise ve Anadolu liselerinde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında ve gelir düzeyine göre iş tatmin düzeylerinde anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Her iki kurumda da yüksek gelir grubunun iş tatmin düzeyi yüksek çıkmıştır. Cinsiyet, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çalıştıkları okul, çalıştıkları alan ve kıdem değişkenlerine göre bu liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre genel liselerin iş doyumları daha yüksek çıkmıştır.

Izgar, ve Yılmaz, (2009), ilköğretimde çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının okullardaki örgütsel yaratıcılık açısından incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin öğrenim düzeyi, okul dışında sosyal etkinlik yapıp yapmama ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenine göre, öğretmenlerin iş doyumları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşma göstermektedir. Yine okullardaki örgütsel yaratıcılıkla öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Aynı zamanda okullardaki örgütsel yaratıcılık, öğretmenlerin iş doyumunu anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Önlisans ve lisans mezunlarında, öğretmenin az olduğu okullarda ve yaratıcı öğretmenlerde iş doyumları yüksek çıkmıştır.

Şahin ve Dursun (2009), tarafından okul öncesi öğretmenlerin iş doyumları düzeylerini yaş, medeni durum, kıdem, ücret, üstlerinden takdir görme ve okulun maddi olanaklarını yeterli görme faktörleri açısından anlamlı düzeyde fark gösterip göstermediği araştırılmıştır. 39 öğretmenin katıldığı araştırmada iş doyum düzeyleri yaş, medeni durum, kıdem ve ücrete göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Diğer yandan üstlerinden takdir gören öğretmenlerin, iş doyumunun göremeyenlere göre yüksek olduğu bulunmuş. Okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Araştırmaların çoğunluğunda iş doyumunu etkileyen yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, çalışma yılı ve mezun olunan alan faktörlerinin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Özetlendiği gibi bazı araştırmalarda da anlamlı fark görülmüştür. Bu farklar diğer araştırmalardan farklı bulguları içermektedir (Tunacan, 2008; Karaca, 2007; Yiğit, 2007; Akkan, 2008). İş doyumunu kavramı birçok faktörle ilgili olduğundan kimi araştırmalarda benzer kimilerinde farklı sonuçların olması doğal bir sonuçtur.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırma modeli, araştırma grubu, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analiz edilmesinde uygulanacak istatistikî yöntemlere ve ilgili bilgilere yer verilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli:

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır. Onları herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmez (Karasar, 1999).

Araştırmada Ankara ilinde RAM'larda görevli psikolojik danışman- rehber öğretmenlerin iş doyumlarına ilişkin görüşleri; yaş, cinsiyet, medeni durumu, öğrenim durumu, mezun olunan alan, çalışma yılı gibi kişisel faktörler ve çalışma koşulları, kurum yönetimiyle ilişkiler gibi çevresel faktörler açısından değerlendirilmiştir. Demografik özellikleri tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ve mesleki doyumunun nicelik olarak ölçülmesi amacıyla Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen mesleki doyum ölçeği kullanılmıştır.

3.2- Çalışma Grubu

Bu araştırmanın çalışma grubu 2009–2010 eğitim- öğretim yılında Ankara il merkezlerinde ve ilçelerinde RAM'larda görevli psikolojik danışman- rehber öğretmenlerden oluşmuştur. Araştırmada RAM'larda görevli rehber öğretmenlerden oluşan 134 kişiye ulaşılmıştır. Araştırmayı kabul eden gönüllü 134 öğretmenden, 121 öğretmen geri bildirimde bulunmuştur. Bu 121 öğretmenden, 17 öğretmenin ölçekleri uygun şekilde doldurulmadığından değerlendirmeye alınmamıştır. Bu araştırma geçerli kabul edilen 94 ölçek üzerinden değerlendirilmiştir.

3.3- Araştırmada Kullanılan Ölçme Araçları

Bu araştırmanın bağımsız değişkenleri psikolojik danışman - rehber öğretmenlerin, cinsiyet, yaş, mezun olunan alan medeni durumları, öğrenim durumu, çalışma yılı, çalışma koşullarının yeterliliği, kurum yönetimiyle ilişkiler gibi iş doyumlarını etkileyebileceği düşünülen bilgiler, araştırmacı tarafından hazırlanan kişisel bilgi formu ile elde edilmiştir.

Bu araştırmada, RAM'larda çalışan psikolojik danışman- rehber öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek amacıyla; Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiş "Mesleki Doyum Ölçeği" (MDÖ) kullanılmıştır. MDÖ'ü herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla, "iki faktör kuramı" temel alınarak geliştirilmiştir. MDÖ'nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Maddelerin çoğu meslek etkinliklerinin özü ile ilgilidir. Bu maddeleri yanıtlama biçimi beş basamaklı Likert tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiçbir zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A:5, B:4, C:3, D:2, E:1, olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi tekniği kullanılmıştır. Sonuçta ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Faktör 1 "niteliklere uygunluk", faktör 2 "gelişme isteği" adları verilmiştir. 1. faktörü oluşturan maddeler 1, 2, 4, 6, 7, 10, 13, 16, 17, 22, 23, 26, 27 nolu maddelerdir. 2. faktör ise 11, 18, 20, 21, 24, 25, 28 nolu maddelerden meydana gelir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6'dır. Bunun %36,4 birincisi, %12,2'si ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. 1. faktör toplam varyansın %36,4 'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak kullanılabileceği belirtilmiştir. Bu nedenle ölçek araştırmada tek boyutlu olarak kullanılmıştır (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

Ölçeğin güvenilirliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiş olup ölçeğin tümü için Cronbach Alpha katsayısı=0.90 bulunmuştur. İç tutarlılık katsayıları 1. faktör için 0.91, 2. faktör için 0.75'dir. Ayrıca ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puanla ilişkilerinin 0.30'un üzerinde olduğu saptanmıştır (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

3.4- Verilerin analizi:

Verilerin istatistiksel analizinde SPSS paket programı kullanılmıştır.

Kişisel bilgi formuna verilen cevaplar doğrultusunda grubun genel yapısını gösteren frekans ve yüzde dağılımları çıkartılmıştır.

Psikolojik danışman-rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden elde ettikleri puanların hesaplanmasında sonra her bir bağımsız değişkene ilişkin olarak frekans, yüzdelik dağılımı, aritmetik ortalama ve standart sapmalar hesaplanmıştır. Bağımsız gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olup olmadığını belirlemek için t- testi tekniği kullanılmıştır. Üçlü ya da daha çok örneklem ortalaması arasındaki farkın anlamlılığını bulmak için ise anova testi kullanılmıştır.

BÖLÜM 4 BULGULAR VE YORUMLAR

BULGULAR

Bu bölümde katılımcılara uygulanan ölçekten ve katılımcıların doldurduğu kişisel bilgi formundan elde edilen veriler ve bunlara uygulanan istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır. Yapılan analizlerde formlardan ve ölçekten elde edilen verilerle, belirlenen faktörlerin iş doyum düzeyini ne derece etkilediği bulunmaya çalışılmıştır.

4.1- Psikolojik danışman-rehber öğretmenlerin kişisel faktörlerinden olan;

4.1.1. İş doyumunu cinsiyete göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin cinsiyete göre aldıkları iş doyum puanları Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo-1. Rehber öğretmenlerin iş doyum puanlarının cinsiyete göre ortalama std sapma ve t değeri.

| Cinsiyet | N | \bar{X} | Std Sapma | t | p |
|----------|----|-----------|-----------|-------|-------------|
| Kadın | 66 | 47.93 | 13.19 | 0.333 | .738 |
| Erkek | 28 | 46.96 | 12.21 | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun, cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t- testi sonuçlarına bakıldığında, RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin, iş doyumunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir (t=0.33, p>.05).

4.1.2. İş doyumu yaşa göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin yaşa göre aldıkları iş doyum puanları, 35 yaştan küçük ve 35 yaştan büyük olmak üzere iki gruba ayrılarak incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo – 2. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının yaşa göre ortalama std sapma ve t değeri.

| Yaş | N | \bar{X} | Std Sapma | t | p |
|-----------------|----|-----------|-----------|-------|-------------|
| 35 yaştan küçük | 46 | 46.36 | 12.97 | 0.944 | .347 |
| 35 yaştan büyük | 48 | 48.87 | 12.74 | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun, yaşa göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t–testi sonuçlarına bakıldığında RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin, iş doyumunun yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=0.944$, $p>.05$).

4.1.3. İş doyumu çalışma yılına göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin çalışma yılına göre aldıkları iş doyum puanları beş grupta incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo-3. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma yılına göre betimsel istatistikleri.

| Çalışma yılı | N | \bar{X} | Std sapma |
|-------------------------------|----|-----------|-----------|
| 1,00 (1-5 yıl) (1.grup) | 19 | 53,31 | 8,29 |
| 2,00 (5-10 yıl) (2.grup) | 31 | 51,90 | 5,23 |
| 3,00 (10-15 yıl) (3.grup) | 23 | 49,21 | 5,25 |
| 4,00 (15-20 yıl) (4.grup) | 17 | 50,82 | 7,82 |
| 5,00 (20- üzeri yıl) (5.grup) | 4 | 55,00 | 11,19 |
| Total | 94 | 51,46 | 6,77 |

Tablo–3’ de verilen betimsel istatistiklere bakıldığında;

Ortalamalara bakıldığında gruplar arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. 5. grubun ortalaması diğer grupların ortalamasından yüksek çıkmıştır. En düşük ortalama 3. grupta ($x=49,2$), en yüksek ortalama 5. grupta ($x=55$) olarak çıkmıştır.

Tablo–4. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma yılına göre anova testi sonuçları.

| | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F Değeri | p |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------|-------------|
| Gruplar Arası | 197.53 | 4 | 49.38 | 0.290 | .884 |
| Grup İçi | 15157.88 | 89 | 170.31 | | |
| Toplam | 15155.41 | 93 | | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun, çalışma yılına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçlarına bakıldığında, RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunun çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=0.290$, $p > .05$).

4.1.4. İş doyumu medeni duruma göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin medeni duruma göre aldıkları iş doyum puanları evli ve bekâr olma durumuna göre incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo– 5. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının medeni duruma göre ortalama std sapma ve t değeri.

| Medeni durum | N | \bar{X} | Std Sapma | t | p |
|--------------|----|-----------|-----------|------|-------------|
| Evli | 69 | 47.26 | 12.20 | .484 | .629 |
| Bekâr | 25 | 48.72 | 14.69 | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun, medeni duruma göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t–testi sonuçlarına bakıldığında RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin, iş doyumunun medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=0.484$, $p>.05$).

4.1.5. İş doyumunu öğrenim durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin öğrenim durumuna göre iş doyum puanları lisans ve yüksek lisans olmak üzere incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo–6. Rehber öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının öğrenim durumlarına göre ortalama std sapma ve t değeri.

| Öğrenim durumu | N | \bar{X} | Std Sapma | t | p |
|----------------|----|-----------|-----------|-------|-------------|
| Lisans | 76 | 47.64 | 13.26 | 0.006 | .995 |
| Yüksek lisans | 18 | 47.66 | 11.27 | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan t-testi sonuçlarına bakıldığında, RAM’larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunun öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($t=0.006$, $p>.05$).

4.1.6. İş doyumunu mezun olunan alana göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin mezun olunan alana göre aldıkları iş doyumunu puanları dört grupta incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar gruplara göre Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo–7. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının mezun olunan alana göre betimsel istatistikleri.

| Mezun olunan alan | N | \bar{X} | Std sapma |
|--------------------------------|----|-----------|-----------|
| 1,00 (pdr-eph) (1. grup) | 44 | 50,63 | 6,55 |
| 2,00 (psikoloji) (2. grup) | 9 | 49,55 | 6,74 |
| 3,00 (yön-prg-ölçme) (3. grup) | 38 | 52,60 | 7,16 |
| 4,00 (fel-sos) (4. grup) | 3 | 55,00 | 2,00 |
| Total | 94 | 51,46 | 6,77 |

Tablo–7’ de verilen betimsel istatistiklere bakıldığında;

Ortalamalara bakıldığında gruplar arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. 4. grubun ortalaması diğer grupların ortalamasından yüksek çıkmıştır. En düşük ortalama 2. grupta ($x=49,5$), en yüksek ortalama 4. grupta ($x=55$) olarak çıkmıştır.

Tablo–8. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının mezun olunan alana göre anova sonuçları.

| | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F Değeri | p |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------|-------------|
| Gruplar Arası | 101.70 | 3 | 33.90 | 0.200 | .896 |
| Grup İçi | 15153.71 | 90 | 169.48 | | |
| Toplam | 15355.41 | 93 | | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun, mezun olunan alana göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçlarına bakıldığında, RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunun, mezun olunan alana göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=0.20$, $p > .05$).

4.2- Psikolojik danışman–rehber öğretmenlerin ortamla ilgili faktörlerinden olan;

4.2.1. İş doyumunu çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre aldıkları iş doyum puanları 5 grupta incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 9'da verilmiştir.

Tablo–9. Rehber öğretmenlerin iş doyumunu puanlarının çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre betimsel istatistikleri.

| Çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği | N | \bar{x} | Std sapma |
|--|----------|-----------------------------|------------------|
| 1,00 (çok memnun) (1. grup) | 9 | 50,00 | 7,21 |
| 2,00 (memnun) (2. grup) | 43 | 51,34 | 6,94 |
| 3,00 (kararsız) (3. grup) | 16 | 51,00 | 7,80 |
| 4,00 (az memnun) (4. grup) | 19 | 52,10 | 5,97 |
| 5,00 (memnun değil) (5. grup) | 7 | 53,42 | 5,94 |
| Total | 94 | 51,46 | 6,77 |

Tablo–9' da verilen betimsel istatistiklere bakıldığında;

Ortalamalara bakıldığında gruplar arasında anlamlı farklılıklar görülmemektedir. 5. grubun ortalaması diğer grupların ortalamasından yüksek çıkmıştır. En düşük ortalama 1. grupta ($x=50$), en yüksek ortalama 5. grupta ($x=53,4$) olarak çıkmıştır.

Tablo–10. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre anova sonuçları.

| | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F Değeri | p |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------|-------------|
| Gruplar Arası | 711.48 | 4 | 177.87 | 1.081 | .371 |
| Grup İçi | 14643.93 | 89 | 164.53 | | |
| Toplam | 15355.41 | 93 | | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçlarına bakıldığında, RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunun çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F=1.08$, $p>.05$).

4.2.2. İş doyumu kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre aldıkları iş doyum puanları 5 grupta incelenmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo–11. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre betimsel istatistikleri.

| Kurum yönetimi ile çalışanlar arasındaki ilişkiler | N | \bar{X} | Standart Sapma |
|---|----------|-----------------------------|-----------------------|
| 1,00 (çok memnun) (1. grup) | 22 | 40,09 | 12,35 |
| 2,00 (memnun) (2. grup) | 60 | 49,00 | 11,40 |
| 3,00 (karasız) (3. grup) | 3 | 43,33 | 4,93 |
| 4,00 (az memnun) (4. grup) | 5 | 65,40 | 12,15 |
| 5,00 (memnun değil) (5. grup) | 4 | 50,00 | 16,45 |
| Toplam | 94 | 47,65 | 12,84 |

Tablo–11 de verilen betimsel istatistiklere bakıldığında;

1.ve 2. gruplar arasında, 1. ve 4. Gruplar arasında, 2. ve 4. Gruplar arasındaki ortalamalara bakıldığında anlamlı farklılıklar görülmektedir.

Memnunum diyenlerin ortalaması ($x=49$), çok memnunum diyenlerin ortalamasından ($x=40,1$), büyüktür.

Az memnunum diyenlerin ortalaması ($x=65,4$), çok memnunum diyenlerin ortalamasından ($x=40,1$) büyüktür.

Az memnunum diyenlerin ortalaması ($x=65,4$), memnunum diyenlerin ortalamasından ($x=49$) büyüktür.

Tablo–12. Rehber öğretmenlerin iş doyumu puanlarının kurum yönetimi ile çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre anova sonuçları.

| | Kareler Toplamı | Serbestlik Derecesi | Kareler Ortalaması | F Değeri | p |
|---------------|-----------------|---------------------|--------------------|----------|------|
| Gruplar Arası | 3019,730 | 4 | 754,933 | 5,447 | ,001 |
| Grup İçi | 12335,685 | 89 | 138,603 | | |
| Toplam | 15355,415 | 93 | | | |

Rehber öğretmenlerin iş doyumunun kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturmaya göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için yapılan anova testi sonuçlarına bakıldığında, RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunun kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturmaya göre anlamlı farklılıklar gösterdiği görülmektedir ($F=5,447$; $p<0,01$).

İş doyumu puan ortalamaları kurum yönetimiyle çalışanlar arası iyi ilişkiler oluşturmaya göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır.

Ortalamalar arası fark istatistiksel olarak anlamlıdır, gruplar birbirinden ayrılmıştır. Bu durumda az memnunum diyenlerin puan ortalamaları çok memnunum ve memnunum diyenlerin puan ortalamalarından yüksektir.

YORUMLAR

Rehberlik araştırma merkezlerinde görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri sekiz bağımsız değişken açısından incelenmiştir. Bu değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, mezun olunan alan, çalışma yılı, kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler kurma, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenleri oluşturmaktadır.

Bu bölümde, çalışmada incelenen bağımsız değişkenler ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki konusunda elde edilen bulgular tartışılıp yorumlanmıştır.

1- Cinsiyete göre rehber öğretmenlerin iş doyum durumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyum puanları incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda cinsiyetin iş doyumunu etkileyen bir faktör olmadığını söyleyebiliriz. Buna göre iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişki için iş doyumunu artırıcı ya da iş doyumunu düşürücü bir etkisinin olduğunu söylemek mümkün değildir. Cinsiyetle ilgili toplumsal beklentiler, eğilimler, tutumlar, roller ve cinsiyete özgü fiziksel farkları göz önüne alarak bu durum, işin koşullarına, kişisel beceri ve beklentilere bağlı olarak değişmektedir. Erkeklerin ve kadınların çalışıyor olması her durumda, toplum, aile ve çevre tarafından destekleniyor olduğunu söyleyemeyiz. Diğer yandan cinsiyetle ilgili olarak başka değişkenlerde etkide bulunuyor olabilir. Kadınların düşük statüde çalışmaları ve daha az kazanmaları, anne olmaları ve ev kadınlığı yapmaları onların iş doyumunu azaltan faktörler olarak akla gelmektedir.

Elde edilen bu sonuç yapılan diğer çalışmalarla (Yeşilyaprak, 2000; Tellioğlu, 2004; Bayrı, 2006; Zaman, 2006; Kale, 2007) tutarlılık göstermektedir.

Fakat başka branş öğretmenlerinde ve meslek gruplarında yapılan çalışmalarda cinsiyetin, iş doyumunda etkili bir faktör olduğu belirlenmiştir. Bu grupta iş doyum puanları incelendiğinde anlamlı farklılıkların kadınlarda da erkeklerde de yüksek olduğu tespit edilmiştir. Izgar, 2008' göre kadın yöneticilerin iş doyum puanları erkek yöneticilere göre anlamlı düzeyde yüksek çıkmıştır.

2- Yaşa göre rehber öğretmenlerin iş doyumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin yaşa göre iş doyum puanları incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. İki yaş grubundan elde edilen puanların ortalamaları arasındaki iki puanlık farklılık 35 yaş üstünün iş doyumunun biraz daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, 35 yaş ve üstünün yapılan iş ile ilgili beklentilerinin azalmış olmasının iş doyumunu ile ilgili beklentilerinin de zamanla azalmış olabileceği biçiminde yorumlanabilir. Sonuca bakarak iş doyumunu ve yaş arasında doğrudan bir ilişki kurmamız çok sağlıklı olmayabilir. Bu durum farklı meslek ve iş kollarıyla ilgili olarak yaşın, iş doyumunu farklı etkilemesiyle açıklanabilir. Yaşla elde edilen tecrübe iş doyumunu etkileyerek sonuçları değiştirebilir. Bazı işlerde yaşla gelen tecrübe iş doyumuna olumlu, başka işlerde yaşla kaybedilen yetenekler iş doyumuna olumsuz etkide bulunuyor olabilir.

Konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda (Kılıç, 2002; Aliyev, 2004; Tunacan, 2005; Ekinci, 2006; Aslan, 2006; Özdayı,1990; Durak, 2009; Şahin ve Dursun, 2009) paralel sonuçlar elde edilmiştir. Bu durumda yaşın iş doyumunu etkileyici bir faktör olmadığını söyleyebiliriz.

Tellioğlu (2004), yaptığı çalışmada ileri yaş grubu öğretmenlerin iş doyumlarının (41–50 yaş), alt yaş grubu (31–40) ğretmenlere göre daha fazla olduğu sonucuna varmıştır. Karaca (2007)'ye göre yaşın toplam iş doyumunu açısından anlamlı bir fark yarattığı araştırma sonuçlarında ortaya çıkmıştır. Bu araştırmada yaş grubu 25'ten az olanların 25'ten çok olanlara göre iş doyumunu daha yüksek çıkmıştır. Kale, (2007)' ye göre stajyer olanların iş doyumlarının daha yüksek olduğu bulunmuştur. İş doyumunun yaşla beraber arttığı sonucunun elde edildiği çalışmalarda mevcuttur (Ardıç ve Baş, 2001).

3- Çalışma yılına göre rehber öğretmenlerin iş doyumunu durumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin çalışma yılına göre iş doyum puanları incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. 10-15 yıl çalışmış olanların ortalamaları diğerlerine göre en düşük ($x=49,2$) ıkmıştır. Çalışma yıllarının ortasında olan kişiler, diğerlerine göre, işleriyle ilgili sorunları zdklerinden iş bulma, atanma, bir yere yerleşme vb. gibi ortalamaları düşük çıkmış olabilir. 20 yıl ve üzeri çalışma süresi bulunan grubun puan ortalamaları diğer gruplara göre en yüksek ($x=55$) ıkmıştır. Bu durum, ilgili gruptaki kişilerin iş hayatından beklentilerinin azalmış olması ile yorumlanabilir. İşte geçen süreyle oluşan sosyal evre, hayatlarını düzene koyma gibi etkenlerin bu grubun iş doyumuna olumlu katkısı olabilir. Uzun alışma yıllarıyla zorlukları aştığını, işlerine alışarak sevdiklerini ve işte uzun süre çalışmayla oluşan tecrübeleriyle doyum sağladıklarını düşünebiliriz.

Yapılan başka araştırmalarda (Yeşilyaprak, 2000; Aliyev, 2004; Kale, 2004; Bayrı, 2006; Ekinci, 2006; Yılmaz, 2007; Durak, 2009; şahin ve Dursun, 2009) elde edilen bulgular arasında paralellik görülmektedir.

Bazı araştırmalarda (Özdayı, 1990; Koç, 1999; Izgar, 2008; Akkan, 2008) iş doyumunu ve çalışma yılı arasında anlamlı farklılıklar olduğu bulunmuştur. Bu araştırmalarda çalışma yılına bağlı olarak iş doyumunu artmaktadır.

4- Medeni duruma göre rehber öğretmenlerin iş doyumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin medeni duruma göre iş doyum puanları incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Elde edilen veriler diğer çalışmalarla (Ekinci, 2006; Kale, 2007; Bayrı, 2006; Aliyev, 2004; Aslan,2006; Durak, 2009; Şahin ve Dursun, 2009) tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmalarda evlilerin iş doyum puanları arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu durumda medeni durumun iş doyumuna etki eden bir faktör olduğunu söyleyemeyiz.

Elde edilen ortalama puanlar arasındaki 1,5 puanlık farklılık bekâr öğretmenlerin iş doyumunun biraz daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum evli öğretmenlerin iş doyumundan daha öncelikli beklentilerinin olması ile açıklanabilir. Evli öğretmenler, iş doyumunu yerine eşleriyle ve çocuklarıyla ilgilenmeleri ya da zorunlu olarak ev durumlarına yönelmeleri böyle bir sonuç doğurmuş olabilir. Ailenin kamusal alan olmaması ve geleneksel olarak Türk toplumunun bu konuya bakışından kaynaklanan özelliklerden ötürü, araştırma yapılamaması sonuçların farklı çıkmasına neden olabilmektedir. Evli kişiler bu nedenlerden dolayı medeni durumlarının iş doyumuna etkilerini düşündükleri gibi ifade edemiyor olabilirler. Kişiler, evli olduğu veya olmadığı halde ailesiyle yaşamak durumundaysalar kendilerini tam anlatamamış olabilirler. Kişilerin evlilik durumlarının karışık olması iş doyumlarıyla olan ilişkilerini ifade etmelerinde güçlük çıkarmış olabilir. Eşyle aynı ortamda çalışıyor olmak iş doyumuna etki eden bir başka etken olabilir.

Evlilerin bekârlara göre iş doyum puanları yüksek çıktığı (Uslu, 1999) ve bekârların evlilere göre iş doyum puanları yüksek çıktığı (Bayrı, 2006; Aslan, 2006; Akkan, 2008) araştırma sonuçları bulunmaktadır. Bu durumda medeni durumun genel anlamda iş doyumunu belirli bir yönde etkilediğini söyleyemeyiz.

5- Öğrenim durumuna göre rehber öğretmenlerin iş doyumu durumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre iş doyum puanları incelendiğinde iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bu durum rehber öğretmenlerde, lisans eğitiminden sonra alınan yüksek lisans ve doktora derecelerinin maddi ve manevi olarak karşılık bulamadığı şeklinde yorumlanabilir. Diğer yandan meslekte geçen zamanla elde edilen bilginin uygulanamayarak unutulduğu ve alınan eğitimin kişide oluşturduğu farklılığı yok ettiği düşünülebilir.

Öğrenim durumu bireysel açıdan birçok fark yaratan bir durum olsa da iş doyumu puanlarında farklılaşma oluşturmaması çalışılan koşulların benzerlik göstermesinden kaynaklanmaktadır. Çalışılan kurumlar resmi kurumlardır ve imkânları hemen hemen aynıdır. Burada çalışan kişilerin eğitim seviyelerinin farklı olması, iş ortamı ya da çalışma koşullarının gerektirdiği bilgi, beceride ayrıcalıklı bir durum yaratmadığından iş doyumları arasında anlamlı bir fark gözükmemektedir. Çalışanların bilgilerini kullanacağı bir çalışma ortamı yoktur. Bazı ilçe RAM'ları merkezden uzak olduğundan böyle doğal bir sonuç oluşmaktadır.

Bu sonuç göz önüne alındığında literatürde yapılan diğer araştırma (Yeşilyaprak, 2000; Kağan, 2005; Ekinci, 2006; Kale, 2007; Durak, 2009) verileriyle tutarlılık göstermektedir.

Başka araştırmalarda (Yıldırım, 2006; Yılmaz ve İzgar 2009) elde edilen bulgular iş doyumuyla öğrenim durumu arasında anlamlı farklılıklar bulmuştur. Bu farklılık yüksek lisans düzeyindeki öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olması şeklindedir

6- Mezun olunan alana göre rehber öğretmenlerin iş doyumu durumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin mezun oldukları alana göre iş doyum puanları göz önüne alındığında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Meslekte geçen süre, hizmet içi düzenlenen seminer çalışmaları, rehber öğretmenlerin bu zaman içerisinde geliştirdiği işbirliği ve kaynaşmalar iş doyumları arasında bir farklılık oluşmasına imkân vermemiş olabilir. İş ortamı, mezuniyet bilgilerini uygulamaya imkan vermediğinden formasyon farklılığı geri planda kalmış olabilir.

Alanla ilgili olarak yapılan çalışmalarda (Aliyev, 2004; Tellioğlu, 2004; Ekinci, 2006; Durak, 2009) paralel sonuçlar elde edilmiştir. Bu araştırmalarda mezun olunan alana göre anlamlı farklar bulunmamıştır.

Anlamlı farkların elde edildiği araştırmalarda mevcuttur. Mezun olunan alana göre alınan puanlara bakıldığında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklar bulunmuştur (Kağan, 2005; Yiğit, 2007; Koç, 1999). Burada alan mezunlarının iş doyum düzeyleri diğerlerine göre yüksek çıkmıştır.

Bu araştırmada 4. grubun ortalamaları en yüksek ($x=55$), 2. grubun ortalamaları en düşük ($x=49,5$) çıkmıştır. Alan dışından atanan (fel-sos grubu) rehber öğretmenlerin genel olarak iş doyum düzeylerinin yüksek çıktığı bulunmuştur. Bazı araştırma (Zaman, 2006) sonuçlarında da benzer bulgular elde edilmiştir. Alan dışı atanan rehber öğretmenler, bu alana yönelip kendilerini geliştirerek işlerine daha çok güdülenmiş olabilirler. Bu durumda onların iş doyumlarına yükseltici etki yapmış olabilir.

7- Çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre rehber öğretmenlerin iş doyum durumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin çalışma koşullarının yeterliliğine göre iş doyum puanları göz önüne alındığında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Bu durumda çalışma koşullarının beklenen işi gerçekleştirmek için yeterlilik taşıdığını ya da kurumda teknolojik yeterlilik olmasa da kişisel bazı imkânlarla yeterlilik sağlandığını düşünebiliriz.

Memnun değilim diyenlerin ortalamaları ($x=53,4$), diğer şıkları işaretleleyenlerin ortalamalarından yüksek bulunmuştur. Memnun değilim diyenlerin ortalamalarının yüksek olmasını işlerine olan tutumlarıyla ve ilgileriyle ilişkilendirebiliriz.

Diğer taraftan çok memnunum diyenlerin ortalamaları ($x=50$) düşük çıkmıştır. Bu sonuca bakarak bu grubun iş doyumunun, diğer grupların iş doyumundan daha düşük olduğu görülmektedir. Bu grubun genel anlamda iş doyumlarının değer faktörlerden etkilenecek düşük ortalamalarda olduğunu söyleyebiliriz. Bu sonuca paralel olarak çalışma şartlarının iş tatmini ile olan ilişkisini zayıf bulan araştırma sonuçları vardır (Ardıç ve Baş, 2002).

Okulun maddi olanaklarını yeterli gören öğretmenlerin dışsal ve genel iş doyum düzeylerinin, okulun maddi olanaklarını yeterli görmeyen öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulunmuştur (Şahin ve Dursun, 2009). Okulun imkânları arttıkça tatmin düzeyi yükselmektedir (Karaca, 2007). Fiziki şartları yeterli bulan rehber öğretmenlerin, fiziki şartları bulmayanlara göre iş doyumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Uslu, 1999). Öğretmenlere sunulan çalışma ortamı açısından iş tatminleri incelendiğinde, araç-gereci fiziki ortamı yetersiz olup tatmin sağlamadığı görülmüştür (Sicim, 2007). Bu sonuçlara bakarak çalışma koşullarının yeterliliğinin öğretmenler için önemli olduğunu ve iş doyumunu etkilediğini söylemek mümkündür.

8- Kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre rehber öğretmenlerin iş doyumu durumları ve yorumları;

Araştırma sonucunda rehber öğretmenlerin kurum yönetimiyle iyi ilişkiler oluşturmasına göre iş doyum puanları göz önüne alındığında iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Az memnunum diyenlerin ortalamasının ($x=50$) diğerlerine göre yüksek olması, iş doyumu açısından fazla olmayı işaret ediyor. Yani az memnunum diyenlerin iş doyumları çok memnunum ve memnunum diyenlere göre yüksek çıkmıştır. Gruplar birbirinden ayrılmıştır. Bu sonuç yapılan diğer araştırmalarla (Uslu, 1999; Kuruüzüm ve Çelik, 2005; Akman ve Kelecioğlu ve Bilge, 2006) paralellik içermektedir.

Yöneticilerle iyi ilişkiler oluşturmada çok memnunum diyenlerin iş doyum puan ortalamaları ($x=40$), diğerlerine göre daha düşük olduğu bulunmuştur. Burada ters bir ilişki vardır. Az memnunum diyenlerin iş doyum puanları diğerlerine göre yüksektir. Az memnunum şikkını işaretlemelerine rağmen bu kişilerin iş doyum puanlarının yüksek olmasını, iş doyumunu etkileyen diğer faktörlerin, onların iş doyumunu etkilediğini ve daha yüksek tuttuğunu söyleyebiliriz.

Kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulması bütün işletmeler için gerekli ve yararlı bir çabadır. Yönetimle iyi ilişkiler oluşturabilme iş doyumunu doğrudan etkileyen, çalışma verimini artıran, çalışma ortamını sevdiren bir etkidir. Dolayısıyla bütün yöneticilerin kendi kurumunda oluşturması gereken bir etkidir. Kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturmanın, çalışanların iş doyumuna yükseltici etkisi araştırmalarda (Yıldırım, 2006; Izgar, 2008) ortaya çıkan sonuçlardan birisidir.

Araştırma sonuçlarına bakıldığında, iş doyumunun cinsiyet, yaş, çalışma yılı, medeni durum, öğrenim durumu, mezun olunan alan, çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre anlamlı bir farklılaşma oluşturmadığı fakat kurum yönetimiyle çalışanlar arasında iyi ilişkiler oluşturulmasına göre anlamlı olarak farklılaştığı bulunmuştur. Araştırmanın bulgularına genel olarak bakıldığında RAM'larda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları orta düzeyde çıkmıştır.

BÖLÜM 5

SONUÇ ve ÖNERİLER

SONUÇLAR

Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görevli Rehber Öğretmenlerin iş doyumlarını değerlendirmek amacıyla yapılan bu araştırmada elde edilen sonuçlar şöyledir.

1- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin cinsiyete göre dağılımları 66 kişi; (% 70,2) bayan, 28 kişi (% 29,8) erkek. Cinsiyete göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

2- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin yaşa göre dağılımları; 35 yaştan küçük 46 kişi (% 49) ve 35 yaştan büyük 48 kişi (% 51) kişi. Yaşa göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

3- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin çalışma yılına göre dağılımları; 18 kişi (% 19,1) 1–5 yıllık, 34 kişi (% 36,1) 5–10 yıllık, 22 kişi (% 23,4) 10–15 yıllık, 17 kişi (% 18) 15–20 yıllık, 3 kişi (% 3,2) 20- üzeri yıllık öğretmenlerdir. 20- üzeri yıl çalışan öğretmenlerin ortalama puanları en yüksek ($x= 55$), 10-15 yıl çalışan öğretmenlerin ortalamaları en düşük ($x=49,2$) olarak bulunmuştur. Çalışma yılına göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

4- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin medeni duruma göre dağılımları; 69 kişi (%73,4) evli ve 25 kişi (% 26,6) bekâr. Medeni duruma göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

5- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin öğrenim durumuna göre dağılımları; 76 kişi (% 80,8) lisans ve 18 kişi (%19,2) yüksek lisans mezunudur. Öğrenim durumuna göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

6- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin mezun oldukları alana göre dağılımları; 46 kişi (% 49) rehberlik psikolojik danışma, eğitimde psikolojik hizmetler, 10 kişi (%10,6) psikoloji, 36 kişi (% 38,2) eğitimde yönetim-program- ölçme v.d. 4 kişi (% 4,2) felsefe, sosyoloji bölümlerinden mezun olmuştur. Fel- sos mezunlarının ortalamaları en yüksek ($x= 55$), psikoloji mezunlarının ortalamaları en düşük ($x= 49,5$) olarak bulunmuştur. Mezun oldukları alana göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

7- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin çalışma koşullarının teknolojik yeterliliğine göre dağılımları; 9 kişi (% 9,5) çok memnunum, 42 kişi (% 44,6) memnunum, 15 kişi (% 16) kararsızım, 20 kişi (% 21,2) az memnunum, 7 kişi (% 7,4) memnun değilim şıklarını işaretlemiştir. Memnun değilim diyen öğretmenlerin ortalamaları en yüksek ($x=53,4$), çok memnunum diyen öğretmenlerin ortalamaları en düşük ($x=50$) olarak bulunmuştur. Çalışma koşullarının teknolojik yeterliliği değişkenine göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir.

8- Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin kurum yönetimiyle iyi ilişkiler oluşturmasına göre dağılımları; 22 kişi (%23,4) çok memnunum, 60 kişi (% 63,8) memnunum, 3 kişi (% 3,1) kararsızım, 5 kişi (% 5,3) az memnunum, 4 kişi (% 4,2) memnun değilim şıklarını işaretlemiştir. Az memnunum diyen öğretmenlerin ortalaması en yüksek ($x=65,4$), çok memnunum diyen öğretmenlerin ortalaması en düşük ($x=40$) olarak bulunmuştur. Kurum yönetimiyle iyi ilişkiler oluşturma değişkenine göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılaşma görülmüştür.

ÖNERİLER

- 1- Yaş, cinsiyet, kıdem ve medeni duruma göre iş doyumları hakkında daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
- 2- Rehber öğretmenlerin mezun oldukları alanlar ve öğrenim durumları göz önüne alınarak RAM'larda görevlendirilmesi, hizmetlerin daha iyi yürütülmesi açısından yararlı olabilir.
- 3- Yöneticilerle ve çalışanlarla olumlu ilişkiler geliştirebilmek için eğitici çalışmalar, seminerler düzenlenebilir.
- 4- RAM'larda yapılan çalışmaların gereklerine uygun olarak teknolojik imkânlar sağlanabilir.
- 5- Benzer bir araştırma Türkiye genelinde daha geniş tutularak yapılabilir.

KAYNAKÇA

Akkan, Ö. (2008). **Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev yapan Öğretmenlerin İş Tatmini.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Akkoyun, F. (Editör). (1982). **Danışma Psikolojisi Kuramları.** Birmingham. Cassell Educational Limited.

Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Academicians' Views on The Factors Which Influence Their Job Satisfaction. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 30. 11–20**

Aliyev, R. (2004). **Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti Devlet Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Açısından Karşılaştırılması.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Ardıç, K. ve Baş, T. (24-26 Mayıs 2001). **Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması.** 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu. İstanbul.

Ardıç, K. ve Baş, T. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. **İktisat İşletme ve Finans Dergisi. Cilt 17. (198), 72-81.**

Ari, M ve Sıpal, F, R. (2009). Factors Affecting Job Satisfaction of Turkish Special Education Professionals: Predictors of Turnover. **European Journal of Social Work, 1–17**

Aslan, H. (2006). **Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ayan, S. ve Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyi İle Bunu Etkileyen Bireysel ve Kurumsal Etkenler: Sivas Merkez İlçe Örneği. **Anadolu Psikiyatri Dergisi. Cilt 10, 18–25**

Aydın, B. (Editör). (2007). **Rehberlik**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Bacanlı, H. (2007). **Eğitim Psikolojisi**. Ankara: Pegem ve Asal Yayıncılık.

Balcı, A. (1985). **Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu**. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Barlı, Ö. (2007). **Davranış Bilimleri**. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım.

Başaran, E. İ. (2000). **Yönetim**. Ankara: Feryal Matbaası.

Bayrı, H. (2006). **Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Diyarbakır.

Bilge, F. ve Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 32. 32- 41**

Bogler, R. (2002). Two Profiles of Schoolteachers: A Discriminant Analysis of Job Satisfaction. **Teaching and Teacher Education. Vol 18, 665–673**

Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008, Ocak). İş Tatminini Etkileyen İşletme içi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi. Cilt 9. 1, 1–18**

Can, G. (Editör). (2002). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Can, H. (2005). **Organizasyon ve Yönetim**. Ankara: Siyasal Kitapevi.

Canbay, S. (2007). **İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doymu ve Denetim Odağı İlişkisi**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Deniz, E, M. (Editör). (2007). **Eğitim Psikolojisi**. Ankara: Maya Akademi Yayıncılık.

Deniz, E, M ve Erözkan, A. (2008). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: Maya Akademi Yayıncılık.

Durak, S. (2009). **Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

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

Ekinci, Y. (2006). **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu ve İş Stresinin Karşılaştırılması**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

Erden, M. (2009). **Eğitim Bilimlerine Giriş**. Ankara: Arkadaş Yayınevi

Eren, E. (2001). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Eroğlu, F. (2006). **Davranış Bilimleri**. İstanbul: Beta Basım A.Ş.

George, E. ve Louw, D. ve Badenhorst, G. (2008). Job Satisfaction Among Urban Secondary- School Techers in Namibia. **South African Journal of Educational. Vol. 28, 2**

Güney, S. (Editör). (2007). **Yönetim ve Organizasyon**. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Hamamcı, Z. ve Murat, M. ve Çoban, E. A. (6-9 Temmuz 2004). **Gaziantep'teki Okullarda Çalışan Psikolojik Danışmanların Mesleki Sorunlarının İncelenmesi**. İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

Izgar, H. (2008). Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık. **Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 25. 317–334,**

Kağan, M. (2005). **Devlet ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi** Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Kale, F. (2007). **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Karaca, B. (2007). **İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet ve Özel Okulların Karşılaştırılması.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Karasar, N. (1999). **Bilimsel Araştırma Yöntemi.** Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

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

Kılıç, B. (2007). **Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koç, Z. (1998). **Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi.** Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kuruüzüm, A. ve Çelik, N. (2005). İkinci Mertebe Faktör Modeli İle Öğretmen İş Doyumunu Belirleyen Faktörlerin Analizi. **Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 29. 137–146**

Kurt, T. (2005). Herzberg'in Çift Faktörlü Güdüleme Kuramının Öğretmenlerin Motivasyonu Açısından Çözümlemesi. **Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 25. 1, 285–299**

Kuzgun, Y. (1992). **Rehberlik Ve Psikolojik Danışma**. Ankara: Ö.S.Y.M. Yayınları.

Kuzgun, Y. ve Bacanlı, F. (Editörler). (2005). PDR'de **Kullanılan Ölçekler**. Ankara: Nobel Yayınları.

Kuzgun, Y. (2000). **Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar**. Ankara: Nobel Yayınları.

M. E. B. Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı
2000. Web: http://www.meb.gov.tr/duyurular/duyurular2006/takvim/egitim_sistemi.html 15 Kasım 2009'da alınmıştır.

M. E. B. Rehberlik ve Psikolojik Danışma Hizmetleri Yönetmeliği,
2001. Web: <http://orgm.meb.gov.tr>. Html 15 Kasım 2009'da alınmıştır.

M. E. B. Web: <http://orgm.meb.gov.tr>. Html 16 Eylül 2010'da alınmıştır.

M. E. B. Web: <http://orgm.meb.gov.tr/İstatistikler/2009-2010> Html 19 Ekim 2010'da alınmıştır.

Nazlı, S. (2001). **Aile Danışmanlığı**. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Nazlı, S. (2005). **Kapsamlı Gelişimsel Rehberlik ve Psikolojik Danışma Programları**. Ankara: Ani Yayıncılık.

Özbay, Y. ve Erkan, S. (Editörler). (2008). **Eğitim Psikolojisi**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Özdayı, N. (1990). **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi**. Yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul.

Özgüven, E, İ. (2001). **Çağdaş Eğitimde Psikolojik Danışma ve Rehberlik**. Ankara: PDREM Yayınları.

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

Özoğlu, Ç, S. (2007). **Eğitimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma**. Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.

Öztürk, A. ve Deniz, E, M (2008). Analysis of Emotional Intelligence Job Satisfaction and Burout Levels of Preschool Teachers According to Some Variables. **Elementary Education Online. Vol 7. (3), 578-599**

Sabuncuoğlu, Z ve Tüz, V, M.(2005). **Örgütsel Psikoloji**. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.

Sarason, S, B. (1971). **The Culture of School and The Problem Change** Boston: Allyn and Bacon.

Schultz, D, P. ve Schultz, S, E. (1998). **Psychology and Industry Today. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. New York: Macmillan Publishing Company.

Sicim, D. (2007). **İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini: İstanbul Büyükçekmece İlçesinde Bir Uygulama**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sığrı, Ü. ve Basım, N. (2006). İş Görenlerin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Analizi: Kamu ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırma Dergisi. Cilt 6. (12),131–154**

Senemoğlu, N. (1997). **Gelişim Öğrenme ve Öğretim**. Ankara: Ertem Matbacılık.

Sevimli, F. ve İşcan, Ö. (2005). Bireysel ve İş Ortamına İlişkin Faktörler Açısından İş Doyumu. **Ege Akademik Bakış Dergisi. Cilt 5. (1), 55-64**

Sun, Ö, H. (2002). **İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma**. Yayımlanmamış uzmanlık yeterlilik tezi, Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası, Ankara.

Sylvia, D, R. ve Hutchison, T. (1985). **What Makes Ms Johnson Teach A Study of Teacher Motivation**. Human Relations page 38:9

Şahin, H. ve Dursun, A. (2009). Okul Öncesi Öğretmenlerin İş Doyumları: Burdur Örneği. **Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. Cilt 9. (18),160-174**

Şahin, İ. (1999). **İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

Şahin, Y, F. (2008). Ortaöğretimdeki Öğrenci Görüşlerine Göre Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetlerinin (PDR) Hizmetlerinin Değerlendirilmesi. **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi. Cilt 5.(2)**

Taymaz, H. (2009). **Okul Yönetimi**. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Tan, H. (2000). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik Teori ve Uygulama**. M. E. B. İstanbul. Öğretmen Kitapları Dizisi.

Tellioğlu, A. (2004). **İstanbul İli Beyoğlu İlçesi'nde Çalışan İlköğretim Okulu Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Telman, C. (2002). **Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi**. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.

Topses, G. (2006). **Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi**. Ankara: Nobel Yayıncılık.

Tunacan, S. (2005). **Beykoz İlçesindeki Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörler**: Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Uslu, M. (1999). **Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Yiğit, A (2007). **Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

Yıldırım, Ş, D. (2006). **Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Yılmaz, E. ve Izgar, H. (2009). İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Okullardaki Örgütsel Yaratıcılık Açısından İncelenmesi. **Elementary Education Online. Cilt 8. (3), 943-951**

Yılmaz, K. (2007). **İstanbul İli Anadolu Yakası Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki**. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Yelboğa, A. (2007 Aralık). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. **Sosyal Bilimler Dergisi. Cilt 4. (2).**

Yeşilyaprak, B. (Editör). (2007). **Eğitim Psikolojisi.** Ankara: Pegem Yayıncılık.

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

Yeşilyaprak, B. (2000). **İlköğretim Okullarında Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Ankara İli Örneği.** Yayımlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.

Zaman, O. (2006). **Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Alan Dışından Atanmış Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarını İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki.** Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Yönerge: Aşağıda bulunan sorular “Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunun Değerlendirilmesi” isimli yüksek lisans tezi ile ilgili olarak hazırlanmıştır. Verilen cevaplar gizliliğe önem verilerek bir başka amaçla kesinlikle kullanılmayacaktır. Araştırmanın niteliği ve bilimselliği açısından vereceğiniz cevaplar son derece önemlidir. Araştırmaya katılmayı kabul ettiğiniz ve zaman ayırdığınız için teşekkürler.

Araştırmacı: Rehber Öğretmen
Okay AKKUŞ

1-Cinsiyetiniz

1 () Bayan 2.() Erkek

2-Yaş ()

3- Medeni durumunuz

1.() Evli 2.() Bekâr

4-Öğrenim durumunuz nedir?

1.() .Lisans
2.() .Yüksek lisans
3.() .Doktora.

5- Mezun olduğunuz bölüm nedir?

1.() Psikolojik Danışma Rehberlik/Eğitimde Psikolojik Hizmetler
2.() Psikoloji
3.() Yönetim, Program, Ölçme vd.
4.() Felsefe, Sosyoloji vd.

6- Meslekte çalışma süreniz?

1-(1-5)() 2-(5-10)() 3-(10-15)() 4-(15-20)() 5-(20- üzeri)()

7- Görevdeki unvan durumunuz nedir?

() Stajyer () Öğretmen () Uzman Öğretmen () Yönetici

8- Yöneticilerle olan ilişkinizi nasıl tanımlarsınız?

1.() Çok memnunum
2.() Memnunum
3.() Kararsızım
4.() Az memnunum
5.() Memnun değilim

9- Kazandığınız ücretten memnun musunuz?

1.() Çok memnunum
2.() Memnunum
3.() Kararsızım
4.() Az memnunum
5.() Memnun değilim

10-Çalışma koşullarınızın teknolojik yeterliliğinden memnun musunuz?

1.() Çok memnunum
2.() Memnunum
3.() Kararsızım
4.() Az memnunum
5.() Memnun değilim

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Açıklama: Aşağıda işinizle ilgili bazı sorular sorulmaktadır. Sizden istenen her soruyu dikkatle okuyup, cevap kâğıdındaki size uygun gelen şıkkı işaretlemenizdir. Teşekkürler.

| | | Her zaman | Sık sık | Arasıra | Nadiren | Hiçbir zaman |
|----|---|-----------|---------|---------|---------|--------------|
| 1 | Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz? | () | () | () | () | () |
| 2 | Yaptığımız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 3 | Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz? | () | () | () | () | () |
| 4 | Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu? | () | () | () | () | () |
| 5 | Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 6 | İşinize hevesle gelir misiniz? | () | () | () | () | () |
| 7 | İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız? | () | () | () | () | () |
| 8 | İş yerinizde aldığımız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 9 | İş günü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz? | () | () | () | () | () |
| 10 | Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz? | () | () | () | () | () |
| 11 | Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz? | () | () | () | () | () |
| 12 | Meslektaşlarınızla karşılaştığımızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız? | () | () | () | () | () |
| 13 | Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız? | () | () | () | () | () |
| 14 | İş yerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi? | () | () | () | () | () |
| 15 | İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 16 | Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz? | () | () | () | () | () |
| 17 | Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 18 | İşinizin ilgililerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 19 | Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu? | () | () | () | () | () |
| 20 | Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz? | () | () | () | () | () |