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

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

Mücahit KAĞAN*

ÖZET

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

Araştırma 2004-2005 öğretim yılı bahar döneminde Ankara ili Merkez ilçelerde yer alan Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile devlet ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 248 rehber öğretmeni kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için Minnesota İş Doyumu Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi, Scheffe testi ve t-testi teknikleri uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlere hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan rehber öğretmenlere göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş doyum düzeyleri, eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Anahtar sözcükler: İş doyumunu, Rehber öğretmen

* Arş. Gör., Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi.

ABSTRACT

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

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

According to the findings of the research it was indicated that the job satisfaction of the teachers working at private elementary schools is higher than those of both working at the state elementary schools and guidance and research centers. As far as the graduation variable is concerned, the job satisfaction levels of the teachers graduated from the Guidance and Counseling were higher than those of graduated from the other departments in the faculties of education. The other result of the research was that there were no mean differences among the teachers when gender, educational level, and the carrier variables are concerned.

Key-words: Job satisfaction, School counselor

1. GİRİŞ

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

Öğrencilerin kendilerini tanıması, kendilerini gerçekleştirme ve sorunlarıyla baş edebilecek duruma gelmesinde öğrenci kadar olmasa bile rehber öğretmenlerin de etkili ve verimli olmaları önemlidir. Böyle önemli bir görevi üstlenen rehber öğretmenlerin huzurlu ve verimli çalışabilmeleri için bazı desteklerin sağlanması ve gerekli tedbirlerin alınması gerekmektedir. Kişinin işinde başarılı olabilmesi için iyi motive edilmesi gerekir. Dolayısıyla Rehber öğretmenlerin de işlerinde başarılı olabilmesi için işlerinden sağladıkları doyumun yüksek olması önemlidir. Eğitimimiz için çok önemli bir görev üstlenen Rehber öğretmenlerin işlerindeki doyum düzeyleri ve doyumsuzluk nedenleri tespit edilerek düzenlemeler yapılması rehber öğretmenlerin iş doyumunu artırmada yapılabilecek düzenlemelerle eğitimimize daha fazla katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

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

İş ortamının psikolojik boyutlarını vurgulayan Fromm (1981), insanların mutluluğunu etkileyen iki faktörün “üretmek” ile “sevmek- sevimlik” olduğunu belirtmiştir. İnsanın işteki doyumunun artması, onun işteki verimliliğini de artırmaktadır. Başarı ve verimli olma ihtiyacı karşılanan kişi çevresiyle daha sağlıklı ilişkiler kurarak daha yapıcı davranışlar içerisinde sevmek ve sevimlik ihtiyacını da karşılamış olacaktır (Akt; Özgüven, 2003, s. 24).

Doyumun her çeşidi gibi iş doyumunu da duygulara hitap eder. Hoşlanma, hoşlanmama ve etki ile ilgili duyguların hepsini ifade eder. Bunun yanında iş doyumunu, doyumun bir kişinin bir işten mutlu olmasını sağlayan boyutudur (Izgar, 2003, s. 6).

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

Bir örgütün yöneticileri, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan iş görenlerin işten doyumlarını yükseltmeye çalışmakla yükümlüdürler (Başaran, 1991, s. 36). İş doyumunu, genel olarak çalışanların işlerine ilişkin duyguları olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet, eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder (Ergin,1997).

Bir iş/meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu söz konusudur (Yeşilyaprak, 2000; Kuzgun, 2000, s. 75). İşte iş doyumu, bir bakıma bu ihtiyaçların karşılanması düzeyi ile ilişkilidir. Bu açıdan iş doyumu yaşam doyumunu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenledir ki sağlık ve rehber öğretmenlik alanında da ele alınan önemli bir konu olmuştur. Çünkü insanların bedensel ve psikolojik sağlığını korumaya ve sürdürmeye yönelik yardım mesleklerinde bu hizmeti verenlerin iş doyumu kendi sağlıkları için olduğu kadar, verdikleri hizmetin niteliği ve etkisi açısından kritik bir öneme sahiptir (Yeşilyaprak, 2000).

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

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

İnsanların çoğu meslek seçerken maddi kazanç, sosyal güvence gibi daha temel ihtiyaçlarını doyurma kaygısı içinde olmakta ve meslek bunları karşıladıkça hoşnut olabilmektedirler. Bunu da daha çok, üst düzey mesleklerde gerçekleştirmek mümkün olabilmektedir (Kuzgun, 2000, s. 76).

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

2. YÖNTEM

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

2.1. Araştırmanın Modeli

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

2.2. Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2004–2005 eğitim-öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerdeki resmi ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan toplam 248 rehber öğretmenden oluşmuştur.

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin veriler, D.J. Weiss, R.V.Dawis, G.W.England, L.H. Lofquist tarafından geliştirilen Minnesota İş Doyumu Ölçeği (kısa formu) ile elde edilmiştir. Rehber öğretmenlerin; demografik özellikleri ile ilgili bilgiler ise “Kişisel Bilgi Formu”yla elde edilmiştir. Minnesota İş Doyumu Ölçeği’nin Türkçe’ye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından gerçekleştirilmiş olup geçerlilik ve güvenilirliğini ise Gillet ve Schwab (1975) gerçekleştirmişlerdir. (Akt;Özdayı, 1990). Ölçek, işe ilişkin faktörleri değerlendirmeye yönelik likert tipi bir ölçme aracıdır. Yanıtlar, 5’li dereceleme göre düzenlenmiştir. Ölçeğin kısa formu, Özdayı (1990), Minibaş (1990), Muştı (1995), Varlık (2000) ve Aliyev (2004) tarafından kullanılmıştır. Özdayı çalışmasında ölçme aracının güvenilirlik katsayısını 0.86 olarak bulmuştur. Ayrıca araştırmacı tarafından geliştirilen Kişisel Bilgi Formu kullanılmıştır.

Çalışılan kuruma bağlı olarak çeşitli kimlik özellikleri bakımından iş doyum düzeylerinin karşılaştırmalarında ve verilerin çözümlenmesinde grupların ikiden fazla olması durumunda tek yönlü varyans analizi, F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda (post- hoc test) Scheffe testi kullanılmıştır. İkili gruplarda t-testi tekniği kullanılmıştır. Analizler SPSS paket programı ile yapılmış olup, anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

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

rev yapan Rehber öğretmenlerin iş doyum puanlarına ilişkin bulgular sunulmuştur

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

İç ve dış doyum puanları ve toplam doyum puanı açısından kadın ve erkek Rehber öğretmenlerin puanları Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Cinsiyete Göre dağılımları ve t- testi Sonuçları

| | Cinsiyet | N | \bar{X} | S | T | sd | p |
|-------|----------|-----|-----------|-------|------|-----|------|
| İç | Kadın | 186 | 46.83 | 6.015 | .062 | 246 | .950 |
| | Erkek | 62 | 46.89 | 7.679 | | | |
| Dış | Kadın | 186 | 17.45 | 4.81 | .907 | 246 | .365 |
| | Erkek | 62 | 18.08 | 4.63 | | | |
| Genel | Kadın | 186 | 71.08 | 10.88 | .556 | 246 | .579 |
| | Erkek | 62 | 72.00 | 12.68 | | | |

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

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

İç ve dış doyum puanları ve toplam puan açısından Lisans ve Lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların puanları tablo- 2'de verilmektedir.

Tablo 2. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Dağılımları Ve t-testi Sonuçları

| | Öğrenim Seviyesi | N | \bar{X} | S | T | sd | p |
|-------|------------------|-----|-----------|-------|------|-----|------|
| İç | Lisans | 201 | 46.80 | 6.46 | .235 | 246 | .814 |
| | Lisansüstü | 47 | 47.04 | 6.50 | | | |
| Dış | Lisans | 201 | 17.49 | 4.77 | .801 | 246 | .424 |
| | Lisansüstü | 47 | 18.11 | 4.77 | | | |
| Genel | Lisans | 201 | 71.15 | 11.40 | .451 | 246 | .652 |
| | Lisansüstü | 47 | 71.98 | 11.14 | | | |

İş doyumunu ölçeceğinden alınan puanların öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Genel doyum [$t_{(246)} = 0.451, p > .05$]. Aynı sonuç, ölçeğin iç doyum [$t_{(246)} = 0.235, p > .05$]. ve dış doyum [$t_{(246)} = 0.801, p > .05$]. alt ölçekleri için de geçerlidir. Bir başka deyişle, cinsiyet değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

Tablo 3. Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kuruma Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

| | Çalışılan Kurum | N | Ortalama | Standart Sapma |
|-------|-----------------|-----|----------|----------------|
| İç | Resmi | 160 | 46.36 | 6.29 |
| | Özel | 42 | 50.14 | 5.60 |
| | RAM | 46 | 45.50 | 6.88 |
| | Toplam | 248 | 46.84 | 6.45 |
| Dış | Resmi | 160 | 16.48 | 4.45 |
| | Özel | 42 | 21.50 | 3.48 |
| | RAM | 46 | 17.98 | 4.99 |
| | Toplam | 248 | 17.60 | 4.77 |
| Genel | Resmi | 160 | 69.46 | 10.70 |
| | Özel | 42 | 79.31 | 9.038 |
| | RAM | 46 | 70.43 | 12.39 |
| | Toplam | 248 | 71.31 | 11.33 |

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

Rehber öğretmenlerin çalıştıkları kuruma göre iş doyum düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 3’de verilmiştir.

Ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için, her bir alt ölçekten (iç-dış) ve ölçüğün tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo- 4’da verilmiştir.

Tablo 4. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Anova Sonuçları

| | Varyansın Kaynağı | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p | Anlamlı Fark |
|-------|-------------------|-----------------|-----|--------------------|--------|------|--------------|
| İç | Gruplar arası | 577.25 | 2 | 288.63 | 7.281 | .001 | 2-1, 2-3 |
| | Gruplar içi | 9711.62 | 245 | 39.64 | | | |
| | Toplam | 10288.87 | 247 | | | | |
| Dış | Gruplar arası | 847.90 | 2 | 423.95 | 21.815 | .000 | 2-1, 2-3 |
| | Gruplar içi | 4761.38 | 245 | 19.43 | | | |
| | Toplam | 5609.27 | 247 | | | | |
| Genel | Gruplar arası | 3272.74 | 2 | 1636.37 | 14.086 | .000 | 2-1, 2-3 |
| | Gruplar içi | 28461.97 | 245 | 116.17 | | | |
| | Toplam | 31734.71 | 247 | | | | |

Tablo 4’te görüldüğü gibi, her bir alt boyutta ve toplam iş doyumunda, çalışılan kuruma göre farklılık genel doyumunda [$F_{(2,245)} = 14.086$, $P < .01$], iç doyumda [$F_{(2,245)} = 7.281$, $P < .01$] , dış doyumda [$F_{(2,245)} = 21.815$, $P < .01$] olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc t-testi (Schfee) sonucunda, her bir alt boyut ve toplam puanlar dikkate alındığında, özel okullarla resmi okullar arasında, ve yine özel okullar ile rehberlik ve araştırma merkezleri arasında, özel okullar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

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

Rehber öğretmenlerin kıdemlerine göre iş doyum düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Rehber Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

| | Kıdem | N | Ortalama | Standart Sapma |
|-------|----------------|-----|----------|----------------|
| İç | 1-5 yıl | 85 | 47.64 | 6.07 |
| | 6-10 yıl | 98 | 46.12 | 6.78 |
| | 11 yıl ve üstü | 65 | 46.89 | 6.40 |
| | Toplam | 248 | 46.84 | 6.45 |
| Dış | 1-5 yıl | 85 | 17.95 | 4.64 |
| | 6-10 yıl | 98 | 17.14 | 4.73 |
| | 11 yıl ve üstü | 65 | 17.85 | 5.00 |
| | Toplam | 248 | 17.60 | 4.77 |
| Genel | 1-5 yıl | 85 | 72.51 | 10.36 |
| | 6-10 yıl | 98 | 70.06 | 11.77 |
| | 11 yıl ve üstü | 65 | 71.62 | 11.86 |
| | Toplam | 248 | 71.31 | 11.33 |

Tablo 6. Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Puanlarının Kıdeme Göre Anova Sonuçları

| | | Kareler Toplamı | sd | Kareler Ortalaması | F | p |
|-------|---------------|-----------------|-----|--------------------|------|------|
| İç | Gruplar arası | 104.396 | 2 | 52.20 | 1.26 | .287 |
| | Gruplar içi | 10184.47 | 245 | 41.57 | | |
| | Toplam | 10288.87 | 247 | | | |
| Dış | Gruplar arası | 35.001 | 2 | 17.50 | .77 | .465 |
| | Gruplar içi | 5574.27 | 245 | 22.75 | | |
| | Toplam | 5609.27 | 247 | | | |
| Genel | Gruplar arası | 280.45 | 2 | 140.22 | 1.09 | .337 |
| | Gruplar içi | 31454.26 | 245 | 128.39 | | |
| | Toplam | 31734.71 | 247 | | | |

Tablo 5’de yer alan ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için, her bir alt ölçekten (iç-dış) ve ölçeğin tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo- 8’de verilmiştir.

Tablo- 6’dan da anlaşılacağı üzere, kıdem, doyum puanlarında, hem alt ölçekler, hem de toplam doyum puanı dikkate alındığında herhangi bir farklılığa neden olmamaktadır. Genel doyum [$F_{(2-245)} = 1.09, P > .05$], İç doyum [$F_{(2-245)} = 1.26, P > .05$], Dış doyum [$F_{(2-245)} = 0.77, P > .05$].

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

Rehber Öğretmenlerin (Rehber öğretmen) Mezun Oldukları Alanlara göre iş doyum düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7. Rehber Öğretmenlerin Mezun Oldukları Alanlara Göre İş Doyumu Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

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

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

Tablo 8. Rehber Öğretmenlerin İş Doymu Puanlarının Mezun Olunan Alana Göre ANOVA Sonuçları

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

Tablo-8’de de görüldüğü gibi, iç [$F_{(2-245)} = 3.54 P < .05$] ve genel [$F_{(2-245)} = 3.05 P < .05$] doyum puanları açısından grupların farklılaştığı, ancak dış doyum [$F_{(2-245)} = 2.20 P > .05$] puanları açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu boyutlardaki ortalamalar arası farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc t-testi analizleri sonucunda, her iki boyutta da (iç ve genel), Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunları ile eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olanlar arasında, Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunları lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunları ile Psikoloji mezunları arasında ve eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olanlar ile Psikoloji mezunları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

4. SONUÇ ve TARTIŞMA

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

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

4.1. Cinsiyete Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

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

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

Buna göre iş doyumunu ile cinsiyet arasındaki ilişki için net bir şey söylemek zor görünmektedir. İş doyumunu üzerinde cinsiyet değişkeni, başka değişkenlerle birleştiğinde etkili olabilir. Dolayısıyla bu konuda daha sistematik araştırmalara ihtiyaç olduğu söylenebilir.

4.2. Öğrenim Seviyesine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri

Araştırmada Öğrenim Seviyesi değişkenine göre Rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş doyumunu) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, lisans ve lisansüstü eğitim alan Rehber öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri birbirine yakındır. Bu sonuç (Koç, 1998; Yeşilyaprak,2000; De Mato, 2001; Brice, 2001; Hamamcı ve Oskargil'in, 2004), yaptıkları araştırma ile tutarlılık göstermektedir. Ancak, Kınalı (2000) rehber öğretmenlerle yaptığı araştırmada, dış doyum ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

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

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

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

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

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

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

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

Diğer meslek grupları ile yapılan iş doyumu çalışmalarında da benzer sonuçlar görülebilir. Buna karşın kıdem düzeyi yükseldikçe iş doyumunun arttığını gösteren Aydınay (1996), Kılıç (2002), Seğmenli (2001), (De Mato, 2001), araştırma sonuçları da vardır. Endüstri ve örgüt psikolojisinde yaşla birlikte iş doyumunun artacağı (Halloran ve Benton, 1987) vurgulanmasına rağmen böyle bir sonucun çıkması özellikle öğretmenlik mesleğinde herhangi bir değişim ve beklentinin olmamasından kaynaklanabilir. Magunson ve arkadaşları (2004), yapmış oldukları çalışmada, eğitim danışmanların ilk iki yıl sonunda yaşamış oldukları iş doyumu, bağlılık, ve stres düzeylerini incelemişlerdir. Elde edilen bulgulara göre, danışmanların, ikinci yılın sonunda elde ettikleri iş doyum düzeylerinin, birinci yıla göre daha düşük olduğu görülmüştür.

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

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

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

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

daha fazla doyum elde edebilir. Araştırma bulguları bu görüşleri desteklemektedir.

5. KAYNAKLAR

- Akınoğlu, O.İ. (1997). Örgütsel stres ve iş doyumunu. TODAİ. Yayınları, Ankara.
- Aliyev, R. (2004). Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki liselerde görevli öğretmenlerin iş doyumları. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydınay, A. (1996). İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1985). Eğitim yöneticisinin iş doyumunu. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Balcı, A. (1987). İş doyumunu ve eğitim yönetimine uygulanması. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 16: (1), 578–586.
- Başaran, İ. E. (1991). Örgütsel davranış. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.
- Bektaş, H. (2003). İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Bingöl, D. (1997). Personel yönetimi. Beta Yayınları, İstanbul.
- Brice, H. (2001). An analysis of role perceptions and job satisfaction of secondary-school counselors in trinidad and tobago. Unpublished Doctoral thesis, Andrews University, USA.
- Çelik, V. (1987). Teknik öğretmenlerin iş doyumuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- De Mato & Doris S. (2001). Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia. Blacksburg, Virginia.
- Ergin, C. (1997). Bir iş doyumunu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenirlik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 12, 25–36.
- Güler, M. (1990). Endüstri işçilerinin iş doyumunu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Halloran, B., Benton, D. (1987). Applied human relations. Perntice-Hall, Inc., New Jersey.

- Hamamcı, Z., Göktepe O., E. (2004). Okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Malatya.
- Izgar, H. Gürsel, M., Altınok, V., Kesici, Ş., Bozgeyikli, H., Sürücü, A., Negiş, A., (Edt.). (2003). Endüstri ve örgüt psikolojisi. Eğitim Kitabevi, Konya.
- Kılıç, B. (2002). Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kınalı, G. (2000). Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Koç, Z. (1998). Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. (2000). Meslek danışmanlığı. Nobel Yayınları, Ankara.
- Magunson, S., Shaw, H., Tubin, B., Norem, K. (2004). Assistant professors of counselor education: First and second year experiences. Journal of Professional Counseling: Practice Theory & Research, 32, 3–18.
- Minibaş, J. (1990). Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki ve agresyon yönü ile ilişkisi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Muştu, M. (1996). Hava harp okulu öğretim elemanlarının iş doyumunu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ok, S. (1995). Banka işgörenlerinin iş doyumunun bazı değişkenler açısından incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özdayı, N. (1990). Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini, iş streslerinin karşılaştırmalı analizi. Yayımlanmış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Özgüven, İ. E. (2003). Endüstri psikolojisi. PDREM Yayınları, Ankara.
- Seğmenli, S. (2001). Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

-
- Şahin, İ. (1999). İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve iş doyumunu ilişkisi ikili çatışmalar ve bazı demografik değişkenlerin rolü. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, 2, 1-12,
- Varlık, T. (2000). Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Wiggins; D.J. (1984). Personality – environmental factors related job satisfaction of school counselors. The Vocational Guidance Quarterly, 3: (8), 171-177.
- Yeşilyaprak, B. (2000). Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine betimsel bir araştırma. Yayımlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.

* * * *