

**T.C.
DİCLE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
EĞİTİMDE PSİKOLOJİK HİZMETLER BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN/
REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN
DEĞERLENDİRİLMESİ
*Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği***

HAZIRLAYAN

Hakan BAYRI

DANIŞMAN

Yrd.Doç.Dr. Abidin DAĞLI

DİYARBAKIR

2006

ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ PSİKOLOJİK DANIŞMAN/ REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

Sayın Hocam;

Bu araştırmanın amacı, “Ortaöğretim Okullarında Görevli Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) İş Doyumları”nı saptamaktır. Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. **I.Bölümde**, kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. **II.Bölümde** ise, psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) iş doyumlarına uygun gelen her soru için ayrılan yere bir “X” işaretini koyunuz. *Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.* İlgilerinizden dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Hakan BAYRI
Dicle Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

I. KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Cinsiyetiniz:

- 1.() Bayan 2.() Erkek

2. Medeni durumunuz:

- 1.() Evli 2.() Bekar 3.() Diğer (Lütfen yazınız):.....

3. Memleketinizin bulunduğu bölge (Nüfusa kayıtlı olduğunuz yer):

- 1.() Marmara Bölgesi
2.() Ege Bölgesi
3.() Akdeniz Bölgesi
4.() İç Anadolu Bölgesi
5.() Karadeniz Bölgesi
6.() Doğu Anadolu Bölgesi
7.() Güneydoğu Anadolu Bölgesi

4. Öğrenim düzeyiniz:

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

5. En son mezun olduğunuz alan (Anabilim Dalı / Bölüm):

- 1.() Psikolojik Danışma ve Rehberlik / Eğitimde Psikolojik Hizmetler
2.() Psikoloji Bölümü
3.() Eğitim Bilimlerinin diğer alanları (Yönetim, Program, Ölçme vb.)
4.() Branş Öğretmenlikleri (Sosyoloji, Felsefe vb.)
5.() Diğer (Lütfen yazınız):.....

6. Psikolojik danışmanlık (Rehber Öğretmen) mesleği kıdeminiz:

- 1.() 1 yıl ve daha az
2.() 1-5 yıl
3.() 6-10 yıl
4.() 11-15 yıl
5.() 16 ve üzeri yıl

7. Rehberlik alanında daha önce hizmet içi eğitim faaliyetlerine (seminer ve kurslar) katıldınız mı ? :

- 1.() Hiç katılmadım
2.() 1-3 kez katıldım
3.() 4-6 kez katıldım
4.() 7 ve daha çok kez katıldım

8. Çalıştığınız okulun bulunduğu ilin adı:

- 1.() Adıyaman
- 2.() Batman
- 3.() Diyarbakır
- 4.() Gaziantep
- 5.() Kilis
- 6.() Mardin
- 7.() Siirt
- 8.() Şanlıurfa
- 9.() Şırnak

9. Aylık gelirinizi yeterli buluyor musunuz ? :

- 1.() Evet
- 2.() Kısmen
- 3.() Hayır

10. Görevli olduğunuz ortaöğretim kurumu türü?

- 1.() Lise
- 2.() Yabancı Dil Ağırlıklı Lise
- 3.() Fen Lisesi
- 4.() Anadolu Lisesi
- 5.() Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi

II. MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

		Her Zaman	Sık sık	Ara sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1.	Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ?	()	()	()	()	()
2.	Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz ?	()	()	()	()	()
3.	Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz ?	()	()	()	()	()
4.	Keşke başka bir iş yapsaydım dediğiniz olur mu ?	()	()	()	()	()
5.	Mesleğinizin kişisel gelişiminize olanak verdiğini düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
6.	İşyerinize istekli bir şekilde geliyor musunuz ?	()	()	()	()	()
7.	İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız ?	()	()	()	()	()
8.	İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz ?	()	()	()	()	()
9.	İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseders misiniz ?	()	()	()	()	()
10.	Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz ?	()	()	()	()	()
11.	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz ?	()	()	()	()	()
12.	Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız ?	()	()	()	()	()
13.	Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız ?	()	()	()	()	()
14.	İşyerindeki bazı engeller çalışma isteğinizi kırıyor mu ?	()	()	()	()	()
15.	İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
16.	Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz ?	()	()	()	()	()
17.	Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz ?	()	()	()	()	()
18.	İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ?	()	()	()	()	()
19.	Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu ?	()	()	()	()	()
20.	Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz ?	()	()	()	()	()

T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Araştırma, Planlama ve Koordinasyon Kurulu Başkanlığı

Sayı : B.08.0.APK.0.03.05.01-01 / 6198

25/10/2005

Konu : Araştırma İzni

İlgi : Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 14.10.2005 tarih ve 761 sayılı yazısı.

Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Psikolojik Danışma ve Rehberlik Anabilim Dalı Yüksek Lisans programı öğrencisi Hakan BAYRI'nın "Ortaöğretim Okullarında Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumları Üzerine Bir Araştırma" konulu araştırma anketini ortaöğretim kurumlarında uygulama izni talebi incelenmiştir.

Dicle Üniversitesi tarafından kabul edilen ve ekte gönderilen 4 sayfa 20 sorudan oluşan anketin araştırmacı tarafından uygulanmasında Bakanlığımızca sakınca görülmemektedir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Cevdet CENGİZ
Bakan a.
Müsteşar Yardımcısı

EK _____ :
EK-1 Anket

DAĞITIM _____ :
Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep,
Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak
İl Milli Eğitim Müdürlüklerine.

ÖZET

Bu araştırma ile, Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki ortaöğretim kurumlarına atanan psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin kişisel nitelikleri, mesleki koşulları, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim durumları ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler irdelenerek, elde edilen somut veriler ile gelecekte bu alanda daha verimli hizmet verilmesi maksadıyla alınabilecek tedbirlerin ve uygulanacak politikaların geliştirilmesine ışık tutmak amaçlanmıştır.

Araştırmanın evren ve örnekleme, 2005-2006 öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesinde bulunan Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak il merkezlerindeki genel ortaöğretim okullarında görev yapan psikolojik danışman/ rehber öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemini 100 psikolojik danışman/ rehber öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada; Kuzgun, Sevim ve Hamamcı 'nın 1999 yılında geliştirdiği 20 maddelik Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Araştırmada, öncelikle Güneydoğu Anadolu bölgesindeki 9 ilden toplanan veriler kayıt altına alınmış, daha sonra kaydedilen veriler, SPSS paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. İstatistiksel analiz yapılırken; iki değişkenli bağımsız değişkenlerin karşılaştırılması durumunda (cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni durum) t-testi, ikiden fazla bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında ise tek boyutlu varyans analizinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Araştırma bulgularına göre; Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki genel liselerde görevli psikolojik danışmanların görüşlerine göre iş doyum düzeylerinin; kişisel özellikler (*cinsiyet, medeni durum, memleketinin 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.

Ayrıca elde edilen bulgular ışığında, ortaöğretim kurumlarında psikolojik danışmanlık ve rehberlik mesleğini icra edecek olan uzmanların hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim düzeylerinde geliştirmeler yapılabileceği ve mesleki koşullarının daha iyi hale getirilebilmesi maksadıyla gerekli düzenlemelerin yapılabileceği değerlendirilmektedir.

ABSTRACT

This study investigates the relationship between the personal characteristics, job conditions, educational status and job satisfaction levels of counselors and guiding teachers employed at secondary and high schools in the Southeastern Anatolia Region.

Subsequently, with the obtained information, it is targeted to find out the measures and policies that will increase the efficiency of services in this field.

The research is carried out in the educational year of 2005-2006 and covers counselors who are employed at secondary and high schools in the cities of Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa and Şırnak, which are all located in the Southeastern Anatolia Region. The obtained results are based on the Job Satisfaction Scale developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı in 1998.

The data obtained from the 9 cities in the Southeastern Anatolia Region is analyzed using the SPSS software. In the statistical analysis, when the independent variables, which have two variables, are compared (gender, educational level, marital status) t-test is used. On the other side, when the independent variables, which have more than two variables are compared, single dimensional variance analysis is used. Significance level used in the hypothesis tests is assumed to be 0.05.

This study has revealed that the job satisfaction level of counselors who are employed at high schools in the Southeastern Anatolia Region does not significantly depend on factors such as education status, department of graduation, seniority, frequency of attending services-related activities, gender, marital status, city of birth, city in which the school is located, type of the school, level of satisfaction with the monthly salary. Moreover, it is observed that the counselors are generally satisfied with their jobs.

Considering these results, proper actions should be taken in order to improve vocational training programmes and job conditions of counselors / guiding teachers employed at secondary and high schools.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

Bu çalışma jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Eğitimi Ana Bilim Dalında
YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

BAŞKAN :

ÜYE :

ÜYE :

ÜYE :

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

...../...../ 2005

ENSTİTÜ MÜDÜRÜ

Ö N S Ö Z

Genel anlamı ile çalışan kişilerin işlerine ve iş ortamını oluşturan durumlara karşı gösterdikleri duygu ve tepki olarak ifade edilen iş doyumu, bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. İnsanlar (öğrenci, öğretmen, veli, yönetici vb.) ile yoğun etkileşim içinde bulunan psikolojik danışman / rehber öğretmenlerin iş doyumları, görevleri itibarı ile iletişime girdikleri bireyler üzerinde olumlu etkiler bırakma gerekliliği çerçevesinde büyük önem arz etmektedir. Yapılan bu araştırma ile, psikolojik danışmanların / rehber öğretmenlerin iş doyumları kişisel özellikleri, meslek öncesi ve meslek içi eğitim düzeyleri ve mesleki koşulları boyutlarında incelenmiş ve elde edilen bulgular ışığında öneriler sunulmuştur.

Bu çalışmanın gerçekleştirilmesinde; verilerin toplanmasında kolaylık sağlayan Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki genel lise müdürlerine, veri toplanmasında fikirleri ile katkıda bulunan bu bölgedeki psikolojik danışman / rehber öğretmenlere teşekkür ediyorum. Yüksek lisans eğitimine başladığım günden bu güne, her türlü yardım ve destekleri nedeniyle Bölüm Başkanı Prof.Dr.Hasan AKGÜNDÜZ'e, tez sürecimin her basamağında bana her türlü yardımı yapan tez danışmanım Yrd.Doç.Dr.Abidin DAĞLI'ya, toplanan verilerin istatistiki analizinin yapılmasında bana yardımcı olan Yrd.Doç.Dr. Behçet ORAL'a teşekkür ediyorum. Ayrıca bana her türlü fedakârlığı, yardımı, moral ve motivasyonu sağlayan; alan hakkında edinmem gereken kaynaklarda bana yardımcı olan ve eksik kaldığım noktalarda bana danışmanlık yapan Psikolojik Danışman/ Rehber Öğretmen olarak görev yapan eşim Arzu BAYRI'ya teşekkür ederim.

Diyarbakır 2006

Hakan BAYRI

İÇİNDEKİLER	Sayfa No:
ÖZET	I
ABSTRACT	II
ONAY SAYFASI	III
ÖNSÖZ	IV
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar LİSTESİ	VI
ŞEKİLLER LİSTESİ	VI
GİRİŞ	1
• Problem	1
• Amaçlar	13
• Önem	13
• Varsayımlar	14
• Sınırlılıklar	14
• Tanımlar	15
• Yöntem	15
- Araştırma Modeli	15
- Evren ve Örneklem	16
- Verilerin Toplanması	16
- Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	18
1. ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN/REHBER ÖĞRETMENLERİN GÜNCEL VİZYONU ve İŞ DOYUMU	20
1.1. PDR Hizmetinin Çağdaş Vizyonu	20
1.2. Türk Eğitim Sisteminde PDR Hizmetinin Oluşumu/Evrimi/Güncel Görünümü	21
1.3. Ortaöğretim Kademesinde PDR Hizmetinin Güncel Görünümü	23
1.3.1. PDR Hizmetinin Ortaöğretim Kademesindeki Özel Amaçları	24
1.3.2. PDR Hizmetinin Uygulama Ortamı ve Koşulları	25
1.4. Psikolojik Danışman /Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Özel /Nesnel Koşullar	26
2. ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN/REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ / Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneği	36
2.1. Kişisel Durumlara İlişkin Bulgular	36
2.2. Kişisel Özellikler ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler	41
2.3. Hizmet Öncesi /Hizmet İçi Eğitim Düzeyleri ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler	45
2.4. Mesleki Koşullar ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler	51
TARTIŞMA	56
SONUÇ	59
ÖNERİLER	61
KAYNAKLAR	65
EKLER	69

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo	:	S.No:
1	Cinsiyet Durumu	36
2	Medeni Durum	37
3	Nüfusa Kayıtlı Olduğu Bölge Durumu	37
4	Öğrenim Düzeyi	38
5	En Son Mezun Olunan Alan (Bölüm)	38
6	Psikolojik Danışmanlık Mesleği Kıdemi	39
7	Rehberlik Alanında Hizmet İçi Faaliyetlere Katılma Durumu	39
8	Psikolojik Danışmanın Çalıştığı Okulun Bulunduğu İl	40
9	Aylık Gelirin Yeterli Bulunma Durumu	40
10	Görevli Olunan Ortaöğretim Kurumu Türü	41
11	Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri	42
12	Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri	43
13	Psikolojik Danışmanların Memleketlerinin Bulunduğu Bölgeye Göre İş Doyum Düzeyleri	44
14	Psikolojik Danışmanların Memleketlerinin Bulunduğu Bölgeye Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	44
15	Psikolojik Danışmanların Öğrenim Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri	45
16	Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Bölümlere Göre İş Doyum Düzeyleri	46
17	Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Bölümlere Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	47
18	Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeyleri	48
19	Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	48
20	Psikolojik Danışmanların Hizmet İçi Faaliyetlere Katılma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri	49
21	Psikolojik Danışmanların Hizmet İçi Faaliyetlere Katılma Durumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	50
22	Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Okulun Bulundukları İllere Göre İş Doyum Düzeyleri	51
23	Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Okulun Bulundukları İllere Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	52
24	Psikolojik Danışmanların Gelir Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri	53
25	Psikolojik Danışmanların Gelirlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	53
26	Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Ortaöğretim Kurumlarının Türüne Göre İş Doyum Düzeyleri	54
27	Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Ortaöğretim Kurumlarının Türüne Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları	55

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil	:	S.No:
1	Psikolojik Danışma İle Rehberlik Arasındaki İlişki	22
2	Güdülenme Sürecinin Basitleştirilmiş Bir Örneği	30
3	Güdülenmede Pekiştirme Modeli	35

GİRİŞ

Problem

İnsanlığın var oluşu ve gelişim sürecini incelediğimizde, geçmişten bugüne sürekli bir iletişim içinde ihtiyaçlarını karşılama yolunda olduklarını görürüz. Sürekli gelişim içinde olan bireyler, öğrenen insan, öğrenen aile, öğrenen toplum ve nihayetinde gelişen toplum oluşumuna katkıda bulunmuşlardır. Bu gelişimleri sağlayan ihtiyaçlar, insanların ve toplumların iletişim kurmalarını zorunlu kılmıştır. İlkçağlarda açlık ihtiyacını gidermek için avlanan ve avladığını diğer insanlardan korumak için kavga eden, dövüşen insan, zamanla eğitim sayesinde ki, iletişim kurmayı, konuşmayı, paylaşmayı ve toplumlar kurmayı öğrenmiştir.

Bu bağlamda eğitimi; insanlığın mutluluğu açısından, bireylerin duygu, düşünce, bedeni ve sosyal yeteneklerinin, toplumun en uygun şekilde gelişimini sağlayacak şekilde geliştirilmesini amaçlayan bir kurum olarak tarif edebiliriz. Bu gelişim, genel tabiri ile “beşikten-mezara” olan insanlığın yaşam dilimindeki her süreci kapsamaktadır. Bu açıdan irdelediğimizde, eğitimin yalnızca eğitim-öğretim kurumlarında verilmeyeceğinin; yolda yürürken, alışveriş yaparken, otururken, kalkarken vb. hayatın her dönemecinde eğitim ile iç içe yaşadığımızı ve bu süreçlerde edindiğimiz tecrübelerin de birer eğitim olduğunun farkına varırız. Bu farkında olma durumu da bizi eğitimin önemli bir kurum olduğu noktasına taşır ki bu noktada eğitim kurumlarının işlevlerinin verimli olarak sağlanmasındaki ihtiyaçlardan hazır oluşluluk kısmına değinmek gerekir:

Eğitim için somut olarak öncelikle eğitilecek birey ve eğiten bireye ihtiyaç vardır. Daha sonra eğitimin konusu, zaman ve eğitim yapılacak yer gerekliliği bulunmaktadır. Ancak somut olarak görünmese de hala eğitimin amacına hizmet edebilmesi için gerekli olan bir husus daha vardır: Başta eğitilecek birey olmak üzere eğiten ve eğitilenin hazır oluşluk durumu. Bu durum hemen akla insan psikolojisini getirmektedir. Son yüzyıl içinde büyük gelişme gösteren psikoloji, eğitim kurumlarımıza, başta rehberlik olmak üzere son yıllarda eğitimde rehberlik hizmeti ve psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri adı altında girmiştir. Bu hizmet, hala biraz önce bahsi edilen basit eğitim algoritmasındaki amacına hizmet etmemektedir. Asıl amaç, bireyin kendisini gerçekleştirmesini sağlamak yani bireye kendisini tanımasını

sağlamak olması gerektiği halde; hala probleme çözüm bulan, hastayı iyileştiren, sorun çözen bir kurum gibi görülmektedir. Genel olarak Varoluş-Eğitim-Psikolojik Danışma-Psikolojik Danışmanın İş Doyumu arasındaki sarmal ilişkiler bir kaynakta şöyle değerlendirilmektedir:¹

İnsanın varoluş vizyonu, özbenindeki kaliteleri açılmak ve ruhsal-zihinsel-biyolojik kapasitelerini senkronize biçimde deneysel/ kinetik enerjiye dönüştürmek, böylece parçalanmışlığını gidererek kendini gerçekleştirmek ve aşmaktır. Kendini gerçekleştirmiş insan, "yok ederek var olma" titreşiminden "var ederek var olma" titreşimine geçen özgün, orijinal ve yaratıcı bireydir. Yatay tarihte çoğu örnekler bu çerçevenin dışında kalmaktadır. Bunun somut göstergesi, biyolojik-psikolojik varlığının/kapasitelerinin azami %10'unu gerçekleştirenlerin deha olarak nitelendirilmesidir. İnsanın doğal varoluş vizyonu, potansiyelini %100 gerçekleştirmedir. Bunun somuta yansması ise elementlere hükmetme ve araçsız tasarruf kalitesinin deneyimlenmesidir.

Eğitim, insanın varolma ve varlık vizyonunu gerçekleştirme istikametinde devreye giren bir öz gözlemlene ve öz düzeltme yetisidir. Bu doğal yetinin evrimleşmiş hali, her insanın kendi kendinin efendisi olduğu yani fil, fail ve mefulün yani öğrenme, öğrenen ve öğretmenin birleştiği varoluşsal durumdur. Bu üst evrim basamağının altındaki aşamalar, bir illüzyonel oyun olarak yaratılan dışsal eğitim ihtiyacı ve kurumsal eğitim faaliyetleridir. Gerçekte kurumsal eğitimin vizyonu, insanı dış öğretmene daha bağımlı hale getirmek ve muhtaç bir kitle yaratmak değil, dış öğretmenden özgürleştirmek ve kendi kendinin öğretmeni olma doğal yetisinin çiçeklenmesini sağlamaktır.

Eğitimin iki temel formu, öğretisel-varoluşsal / yatay-dikey/ bilinç-kültür odaklı yaklaşımlardır. Öğretisel eğitim, niteliği insanın dışında gören, eğitimi pozitif programlama illüzyonuna bağlayan, yaşanmış örneğin tekrarlarını yaratan bir nevi klonlama /kopyalama yöntemidir. Bu yöntem insanın özbenindeki kendi olma doğal-varoluşsal vizyonuna ters düşer ve bu noktada gelişim-öğrenme güçlükleri denen psikolojik danışma ve rehberliğe esas teşkil edici normaldışı durumlar ortaya çıkar. Normaldışı davranışlar sanıldığı gibi sağlıklı durumlar olmayıp, çevre kaynaklı eğitsel şiddete karşı evrimsel dürtü ve ruhun sağlıklı uyarımlarıdır. Bir bakıma ait olduğu bireyin evrimini kolaylaştıracak fırsatlar demetidir. Bu noktada PDR'nin vizyonu, öğrenme ve gelişim güçlüğünü problem olarak nitelendirip hastayı iyileştirme çabasına yönelmek değil, farkında olunmayan çözümü açığa çıkarmak ve deneyimlenmesini kılavuzlamaktır.

Türk Eğitim Sisteminin güncel durumu, PDR'nin hizmet alanına giren türden sayısız öğrenme ve gelişim güçlüğü/sorunu yaratan bir görünüm arz etmektedir. Bu sosyal tablo, güncel PDR anlayışında sorunlar yumağı olarak algılanmakta ve söz konusu sorunların taşıyıcısı olan bireyler, tamir edilmesi gereken hasta ve bozuk mekanizmalar olarak değerlendirilip, duruma oldukça besili bir mesleki egoyla yaklaşılmaktadır. Niteliği dışarıda arayan ve duruma sorun temelli yaklaşan bu anlayış, yeni öğrenme ve gelişim güçlüklerinin bizzat yaratıcısı olmakta ve ortaya uzman yardımına muhtaç büyük bir kitle çıkmış olmaktadır. Oysa PDR uzmanının iş doyumsuzluğunu ortaya çıkaran dipnedensellik, yapma-gereklilik-görev illüzyonudur; niteliksiz birey algılaması, uzmanın dışarıdan yükleyeceği devşirilmiş ödünç nitelik ve insan bilincini dış etkilerle düzeltme yanılsaması, bu döngünün üç ayağını oluşturmaktadır. Söz konusu döngüyü aşmanın yolu ise uzman yardımına muhtaç kitleyi dış yardım beklentisinden özgürleştirmek, her insanın öz beninin kendi psikolojik danışma ve rehberlik yetisini içinde barındırdığı farkındalığıyla bireyleri kendi kendinin yaşam koçu haline getirecek bir vizyonla eğitim ve hayat oyununu deneyimlemektir.

Daha önce işaret edildiği gibi psikolojik danışmanın iş doyumunu belirleyen birincil faktör, nesnel koşullar olmayıp hizmete niyet boyutundaki yaklaşımı temsil eden ve yukarıda

¹ Hasan Akgündüz, *Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler Ders Notları*, Diyarbakır, 2005

kısaca betimlenen öznel oluş boyutudur. Ancak Türk Eğitim Sisteminin genel pratiği ve ortaöğretim kademesinde psikolojik danışma hizmeti itibarıyla öncelenen bileşenlerin büyük ölçüde nesnel öğelerle ve düzeyle sınırlı kaldığı gözlemlenmektedir. Bu meyanda psikolojik danışma hizmetinde amaç gerçekleştirme başarısı, öngörülmuş nesnel davranışlar ve sonuçlara bağlanmıştır. Bireysel ve kolektif başarı/başarısızlık, uzmanın eğitim düzeyi, çalışma koşulları, öğrencinin sosyo-ekonomik koşulları gibi öncül-asıl-artçı sonuçlar bağlamında değerlendirilmekte, böylece farkındalık büyümesi olmadığı için uygulamalar, toplumun ve eğitim sisteminin her kademedeki kendini tekrarlamasını ve tepkiselliği beslemesini netice vermektedir...

Mustafa Kemal ATATÜRK' ün; “Eğitimdir ki bir milleti ya hür, bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da milleti esaret ve sefaletle terk eder.” sözünde de vurgulanan eğitim ve ortaya çıkardığı sonuçlarının etkinliği, bizi eğitim ve eğitim kurumlarının önemine götürür.

Buna göre; eğitimin amacını iyi kavramak ve bu amaca uygun eğitim anlayışını ülkemize uyarlamak, istenen sonuca ulaşmada faydalı olacaktır. Amaç taklit ve aynen alarak değiştirmeden uygulama yerine, alınan eğitim programını kültürel süzgeçten geçirerek uygulanabilir kısmını almak ve millet kültürüne uyarlayarak bize yatkın olacak programı uygulamak olacaktır. Bu husus bir kaynakta şöyle betimlenmektedir:²

Çağdaş eğitimin en büyük handikabı; eğitim bilimleri desteğinde yaratılan araç illüzyonudur. Yani ifade içeriği, amaçlar ve yetiştirilmesi öngörülen insan modeli yerine ifade üslubu ve araçlar teorik, sosyal, teknik donanım yani görgül ve ritüel boyuttur. İşte eğitim felsefesi öncelikle bu tersyüz ediliş dizginlemek durumundadır. Çünkü eğitimde ifade üslubu ve araçları bağıl değişkenlerdir. Amaç gerçekleştirme başarısının can alıcı noktası ise, eğitimin dönüştürücü gücünü belirleyen çevresel enstrümanlar değil, merkezdeki ifade içeriğinin niteliğidir. İnsanın duyuşsal, zihinsel ve duygusal kapasiteleriyle sınırlı teorik bilgi yükleme ve beceri geliştirmeyi hedefleyen varlığa, insana ve bilgiye indirgemeci bir üslupla yaklaşan insanı evrimin hazırlık programı dediğimiz güdüsel ve tepkisel programlamaya tabi tutan ve tutmayı öngören bir ifade içeriğinin ve kuraklığının enstrümantal bir zenginlikle telafi edilemeyeceği aşikardır. Çevreye koşullanmış pozisyonel büyümeye karşın, ruhani küçüklük nedeniyle oluş çarkı içinde, gerçek vizyona yabancılaşmış depreselliği yüksek benlik imajını dışardan devşiren, eylemlilik boyutunda hacim ve hız büyüklüğüne rağmen dinginliğini, neşesini, huzurunu kaybetmiş nevrotik kişilik örnekleri ifade içeriği yerine ifade üslubunu zenginleştiren görselleşmiş ve yüzeyselleşmiş eğitimin kaçınılmaz sonuçlarıdır.

Çocuklarımızı, yetişkinlerimizi kişiliklerine, yeteneklerine ve toplumun ihtiyaçlarına göre yetiştirmek için nasıl bir eğitim felsefesi ve sistemi geliştirmeliyiz? Bu amaçla, tarihten ve olumlu-olumsuz görüş ve deneyimlerden nasıl yararlanabiliriz? Dünyada, eğitimde yeni gelişmeler nelerdir ve bunlar nasıl işimize yarayabilir? Türkiye’de bu soruların cevabı öteden beri olduğu gibi bugün de ciddi olarak araştırılmamaktadır. Bu yoldaki çalışmalar, tek tek araştırmacı ve eğitimcilerin

² Akgündüz, a.g.e.

başaramayacağı kadar kapsamlıdır. Bu bir toplu çalışma işidir. Milli Eğitim Bakanlığı bu çalışmalara yeterince önayak olamıyor. Çünkü, günlük meseleler ve ikinci derecede işlerle uğraşıyor. Şura çalışmaları kısmen yararlı olsa bile, yeterli değil ve bekleneni veremiyor.³

Türkiye, eğitimde yeni arayışlar içerisinde. Sekiz yıllık kesintisiz eğitim yasası, liselerin dört yıllık eğitime geçirilmesi, yüksek öğretimde kapasite olanaklarının artırılması ve hem özel hem de devlet üniversitelerinin sayılarının artırılması bunlardan bazılarıdır. Fakat eğitim sistemimizde yapılan düzenlemelerde, sistemin yapı boyutuyla sınırlı kalınmakta ve insan faktörü göz ardı edilmektedir. Asıl probleme teğet geçen ve yüzeysel kalan bu düzenlemeler yetersiz kalmaktadır. Bu sebeple biçimsel düzenlemeler insan faktörünün noksanlarını karşılamaktan uzak kalmaktadır.

Tan ve Kepçeoğlu'na göre eğitimin amacı; bedence, ruhça sağlıklı, topluma etkin biçimde uyabilen insanlar yetiştirmektir. Bu amacı gerçekleştirebilecek okul örgütü içinde “Öğretim” ve “Yönetim” hizmetlerinin yanı sıra “Öğrenci Kişilik Hizmetleri” yer alır.⁴

Çağdaş eğitim sistemi içinde öğrenci kişilik hizmetleri önemli bir yer tutar. Öğrenci kişilik hizmetleri eğitim kurumlarında, öğrencilerin her türlü ihtiyaçlarını (rehberlik hizmetleri, sağlık ve sosyal yardım hizmetleri, özel yetiştirme, sosyal ve kültürel hizmetler vb.) gidermeye yönelik olarak öğrencilere sunulmuş hizmetler topluluğudur. Bu hizmetlerden rehberlik hizmeti, bireyin gelişmesine doğrudan doğruya ve bireysel olarak yardım etme faaliyeti kapsamında, bireyin kendini gerçekleştirmesini amaçlar.

Son zamanlarda tüm dünyada önem kazanan insan faktörü ve psikoloji, artık Türkiye’de de yavaş yavaş önem kazanmaya başlamış ve bu alanda öğrencilerle bire bir iletişim olanağı bulunan Psikolojik Danışmanlar dolayısıyla Psikolojik Danışma ve Rehberlik önemli bir kurum hüviyetini kazanmıştır.

Fiziksel ve toplumsal yaşamla ilgili olgulardan kaynaklanan sorunların ve bunlara ilişkin çözüm yollarının tanıtılması ve karşılaşılabilecek yeni sorunlara çözüm bulabilme becerilerinin geliştirilmesi, okullarda çeşitli ders konularının amacını

³ Yahya Akyüz, **Türk Eğitim Tarihi**, (Dokuzuncu baskı, Ankara: Pegem Yay., 2004), s.395

⁴ Binnur Yeşilyaprak, “Ankara İli İlköğretim Okullarında Görevli Rehber Öğretmenler Üzerine Betimsel Bir Araştırma”, (Ankara:Doktora Tezi, A.Ü., 2000),s.1.

oluşturmaktadır. Ancak, bir kimsenin kendi yaşamında karşılaştığı kişisel sorunlar hiçbir dersin konusu değildir. Bu, “Rehberlik ve Psikolojik Danışma” adı verilen servislerin işidir. Rehberlik ve Psikolojik Danışma, bireye kişisel sorunlarının çözümü için gerekli olan olgusal bilgileri sağlayan, kişinin isteklerini ve imkânlarını, çeşitli özelliklerini tanımasına yardımcı olan ve nihayet bu bilgilerden yararlanarak özünü gerçekleştirmesine yardım eden bir hizmet alanıdır.⁵

İnsanın kendisi ile çevresi arasındaki sağlıklı ve dengeli bir uyum yapabilmesinde, kuşkusuz, insanın kendi benlik kavramı ile yaşantıları arasındaki bağdaşım önemli bir yer tutar. İşte, bu bağdaşımın bir denge içerisinde hayat boyu devam ettirilebilmesi ruh sağlığı ile ilgili tüm hizmetlerin temel amacı olarak alınabilir. Bu çerçevede, ruh sağlığı doğrudan doğruya insanın “kendini gerçekleştirmesi”dir. Kendini gerçekleştirme, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin amacıdır.⁶

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tarihi gelişimine baktığımızda, henüz 100 yıllık bir geçmişi olduğunu, 20 nci yüzyıl başlarında A.B.D.’de gelişmeye başladığını ve ancak 1950’lerde Türkiye’de söz edilmeye başlandığını görürüz. 1955 yılında Ankara Demirlibahçe İlkokulunda “*Psikolojik Servis*” adı ile açılan ve daha sonra Türkiye’nin dört bir tarafında “*Rehberlik Araştırma Merkezleri*” adı ile açılan merkezler ülkemizdeki rehberlik faaliyetlerinin temelini oluşturmuştur. Yüksek öğretim kurumlarında ise psikolojik danışma ve rehberlik eğitimi sırasıyla, 1953 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü’nün Pedagoji Bölümüne bir “Rehberlik” dersi konması; 1962 yılında ODTÜ Sosyal Bilimler Bölümünde Psikoloji programına “Danışma Psikolojisi” dersi konması ve Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesinde “Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik Bölümü” adı altında bir bölümün kurulması şeklinde olmuştur. Psikolojik danışma ve rehberlik alanında ilk lisansüstü eğitim programına ise 1967 yılında H.Ü.Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi Eğitim Bölümünde başlatılmıştır.⁷

Ülkemizde 50 yıllık bir geçmişe sahip olan rehberlik hizmetleri henüz olması gerektiği hali alamamış bir düzeyde hizmet vermektedir. Özgüven, Öner, Doğan ve

⁵ Yıldız Kuzgun, *Rehberlik ve Psikolojik Danışma*, (5. baskı.Ankara: ÖSYM Yay., 1997), s.2

⁶ Muharrem Kepçeoğlu, *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*, (10.baskı.Ankara: Özdemir Ofset Basın Yay.1996),s.7

⁷ Kuzgun,1997, a.g.e., s.19-21.

Yeşilyaprak'a göre rehberlik hizmetlerinin henüz istenilen niteliğe kavuşmamış olmasının sebepleri ve bu alandaki temel sorunlar şu şekilde ifade edilmiştir:⁸

ü Okullarda rehberlik uygulamalarına, daha başlangıcından gerekli ön hazırlık yapılmadan, yeterli koşullar oluşturulmadan başlanmış olması ve bu durumun günümüzde de sürmesi,

ü Eğitim sistemimize özgü bir rehberlik ve psikolojik danışma modelinin geliştirilememesi,

ü Okullarda rehberlik hizmetlerini yürütmek için uzman ve fiziksel donanımın yetersizliği,

ü Hizmetlerin örgütlenmesi ve yasal düzenlemelerdeki aksaklıklar ve çelişkilerin olması,

ü Alana personel yetiştirme ile ilgili nicelik ve niteliksel sorunların olması,

ü Alandaki elemanların kendilerini yetiştirmeleri için gerekli Türkçe kaynakların sınırlılığı ve hizmet içi eğitimin yetersizliği,

ü Alanda çalışanların özlük haklarına (unvan, maaş, ücret, izin vb.) ilişkin sorunların giderilememesi,

ü Mesleki dernek, oda, vakıf vb. destek ve denetim kuruluşlarının yeterli sayı ve düzeyde kurulmamış olmaması.

Bütün bu sorunlar okullarda görevli psikolojik danışman/ rehber öğretmenlerin görevlerini iyi bir şekilde yürütmelerini ve işlerinden doyum almalarını engelleyebilecek niteliktedir.

Öğrenci merkezli bir anlayış güden eğitim sistemlerinde; öğrencide, olumlu değişimi ve kendini gerçekleştirme hedefleyen psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumları büyük önem taşımaktadır.

Ergin'e göre iş 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.⁹

Huzurlu ve iş doyumunu sağlayarak çalışan psikolojik danışmanların, etkili ve verimli çalışmaları; kendini tanıyan, kendini gerçekleştirebilen ve sorunlarıyla başa çıkabilecek bir neslin oluşmasına katkıda bulunacaktır.

⁸ Yeşilyaprak, **a.g.e.**, s.4

⁹ Yeşilyaprak, **a.g.e.** , s.5

Psikolojik danışmanların, iş alanlarının büyük bir kısmını oluşturan okullardaki mesleki doyum düzeylerinin tespit edilmesi, iş doyumunu sağlayamadıkları alanların tespiti ve tespit edilen bu alanlar ile ilgili düzenlemeler yapılması eğitim sistemi için büyük önem arz etmektedir.

Artık günümüzde iş doyumunu önemli bir sorun haline gelmiştir. Kimi insanlar çalıştığı işten mutluluk duymakta, kimileri ise işlerini oldukça sıkıcı bulmaktadırlar. İş yaşamının karmaşıklığı, eğitim sisteminin siyasal sistemden etkilenmesi ve meslek seçiminin bu eğitim sistemi ile büyük oranda bağlantılı olması, kişilerin yanlış meslekleri seçmesine ve netice olarak iş doyumsuzluğu noktasına ve örgüt amaçlarının yok olmasına götüren problemlere yol açmaktadır.

İş doyumunu, fizyolojik ihtiyaçların doyumunu ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenledir ki, sağlık ve psikolojik danışmanlık alanında da ele alınan önemli bir konu olmuştur. Çünkü insanların bedensel ve psikolojik sağlığını korumaya ve sürdürmeye yönelik yardım mesleklerinde bu hizmeti verenlerin iş doyumunu kendi sağlıkları için olduğu kadar, verdikleri hizmetin niteliği ve etkisi açısından da kritik bir öneme sahiptir. Psikolojik danışman /rehber öğretmenler insanlar (öğrenci, öğretmen, yönetici ve veli) ile yoğun etkileşim içindedir. Psikolojik danışmanların, zaman ve enerjilerinin büyük bir bölümünü harcadıkları işlerinin, ekonomik ve sosyo-psikolojik ihtiyaçlarını karşılama düzeyi, ya onların işlerinden doyum sağlayıp bu memnuniyeti ilişkilerine de yansıtmasına ya da tersine doyumsuz kalarak çevreleriyle ilişkilerinin bozulmasına neden olabilir.¹⁰ Nitekim Prick¹¹'in 1988 yılında iş doyumunu ve gerginlik (stres) hakkında Hollanda'da yapmış olduğu araştırmasında da iş doyumunu seviyesini etkileyen başlıca etkenin, işin içeriği (öğretim ve öğrencilerle doğrudan temas olan faaliyetler) olduğu gözlemlenmiştir.

Ancak bunun yanında, aynı bağımlı değişkenlerin ortaya koyduğu sonuçların farklı araştırmalarda ve değişik kültürlerde farklı oldukları da ortaya çıkmaktadır. Nitekim Faubion, Palmer ve Andrew¹²'in 2001 yılında yaptıkları rehabilitasyon

¹⁰ Yeşilyaprak, a.g.e. , s.4,5.

¹¹ Leo G.M.Prick, "Satisfaction and Stress Among Teachers", **Research on Teachers Professional Lives**, (1988),p.363-377

¹² Clayton W.Faubion, Charles D.Palmer and Jason D.Andrew, "Rural/Urban Differences in Counselor Satisfaction and Extrinsic Job Factors", **Journal of Rehabilitation**, (Oct.-Dec.2001),p.4-11

danışmanlarının iş doyumu konulu araştırmalarında, kırsal kesimde bulunan danışmanların, dışsal etkenler bakımından şehir merkezinde bulunan danışmanlara göre daha memnun oldukları gözlemlendiği, Woods ve Weasmer¹³,ın 2004 yılında iş doyumunun artırılması konulu çalışmalarında şehir merkezlerindeki öğretmenlerde iş tatminsizliği yüksek çıktığı halde; Uslu¹⁴,nın 1999 yılında yapmış olduğu araştırmasında rehber öğretmenlerin görev yaptıkları yerleşim biriminin iş doyumu üzerine önemli düzeyde etkide bulunmadığı ortaya konmuştur.

Yukarıdaki bulgulardan hareketle şunu söylemek mümkündür: Her durum kendi içerisinde değerlendirilmelidir. Yani belli bir zamanda, belli bir yerde, insanı ilgilendiren bir problemin sonucu farklı bir zamanda ve farklı bir mekânda çok daha farklı sonuçlarla karşımıza çıkabilir. Psikolojik danışmanların iş doyumlarının etki alanını tespit etmek de böyledir. Bu alanda yapılmış onlarca araştırma olmasına rağmen, tutarlı sonuçlar elde edilememiştir. Çünkü iş doyumunun ölçülmesinde onlarca bilinmeyen değişken ile karşı karşıya kalınmaktadır. Ancak, farklı çalışmalarla ve farklılıkların ve benzerliklerin karşılaştırmaları ile belirli sonuçlara gidilebilecektir, hatta bu da belki gerçek sonuç olmayacaktır. Ama yine de sonuca yaklaşılmış olunacaktır.

Gerek Türk Eğitim Sistemi gerekse ortaöğretim kademelerinde psikolojik danışma ve rehberlik hizmetinin, hizmeti üretenler açısından doyum /tatmin düzeyini ölçen mevcut araştırmalardan konumuza en yakın olanı, Yeşilyaprak¹⁵,ın, Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine demografik özellikleri, mesleki sorunları ve iş doyum düzeylerini içeren araştırmasıdır. Araştırma bulgularında; ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin; cinsiyet, mesleki kıdem, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi, çalıştıkları okulun merkezi bir yerde olup olmaması, aylık gelirini yeterli bulup bulmama ve hizmet içi eğitime katılma sıklığına göre farklılık göstermediği belirtilmiştir. Buna karşılık mesleki yeterlilik algısı ile iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki saptamıştır. Bu ilişkiye göre; sorun belirten grubun iş doyumu düzeyinin herhangi bir sorun belirtmeyen gruptan anlamlı düzeyde

¹³ Amelia Mays Woods and Jerie Weasmer, "Maintaining Job Satisfaction", *The Clearing House*, (Jan-Feb.2004),p.118-120

¹⁴ Mustafa Uslu, "Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan PDR Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Karşılaştırılması", (Konya:Yük.Lis. Tezi, Selçuk Ü., 1999)

¹⁵ Yeşilyaprak,2000, *a.g.e.*

düşük çıktığı ortaya çıkarılmıştır. Ayrıca araştırmanın öneriler kısmında, Ankara ili ile sınırlandırılan bu çalışmanın bulguları ile karşılaştırılabilmesi için Türkiye genelinden alınan örneklem gruplar üzerinde benzer çalışmaların yürütülebileceğini belirtmiştir.

Bunun dışında, psikolojik danışmanların iş doyumları üzerine yurt içinde yapılan diğer araştırmalarda konuya aşağıda belirtildiği şekilde yaklaşmıştır:

Koç¹⁶, rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini incelediği araştırma bulgularında; cinsiyet, mezun olunan alan, öğrenim düzeyi ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı değişkenleri açısından, rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını belirlerken; mesleki kıdem ve çalışılan bölüm değişkenlerine göre rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlemiştir. Araştırmada, 16 yıl ve üzeri hizmet süresi olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, işe yeni başlayan ve 5-10 yıl hizmet süresi bulunanlara göre anlamlı düzeyde yüksek çıkması dikkat çekici bir husus olarak değerlendirilmiştir.

İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında Şahin¹⁷, öğretmenlerin 0-1 yıl ile 25 ve daha fazla yıl kıdemi olanların iş doyum düzeylerinin 7-12 yıl kıdemi olanlara göre; Öğretmen Lisesi / Ön Lisans tamamlama mezunları ile diğer fakültelerden mezun olanların iş doyum düzeylerinin Eğitim Enstitüsü ve Eğitim Fakültesinden mezun olanlara göre; kadınların iş doyum düzeylerinin erkeklere göre ve evli öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin ise bekar olan meslektaşlarına göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Araştırmada, mesleki kıdem durumuna göre iş doyum düzeyinin 7-12 yıllar arasında olanların düşük olmasının sebebi, olumlu duygularla mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin, yüksek mesleki beklentilerinin gerçekleşmemesi nedeniyle ikinci yıldan itibaren iş doyum düzeylerinin düşme eğilimi göstermesine bağlanmaktadır.

¹⁶ Zihni Koç, “Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, (Yük.Lis.Tezi, Ankara:Gazi Ü.SBE Eğitim Bilimleri ABD,1998).

¹⁷ İdris Şahin, “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, (Yük.Lis.Tezi, İzmir:Dokuz Eylül Ü.SBE Eğt.Bil.,1999).

Kağan¹⁸, resmi ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını araştırmak amacıyla yapmış olduğu araştırmasında; cinsiyete, öğrenim düzeyine, mezun oldukları bölümlere ve kıdem durumlarına göre rehber öğretmenlerin iş doyumları arasında herhangi bir fark bulamamıştır. Ayrıca özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri resmi okullarda çalışanlar ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Rehber öğretmenlerin çeşitli değişkenlere göre meslek doyumlarının karşılaştırmasını yapan Kocayörük¹⁹, araştırmasında; rehber öğretmenlerin, cinsiyet, mezun olunan bölüm, yaş ve meslekte çalışma yılı değişkenleri açısından mesleki doyumlarının karşılaştırılmasında mesleki doyum ölçeğinin her iki alt boyutunda da anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir. Ayrıca mesleğini isteyerek seçen rehber öğretmenlerle istemeyerek seçenler arasında da mesleki doyumları arasındaki farkın anlamlı olduğunu tespit etmiştir. Bununla beraber, araştırma bulgularında; işten sağlanan kazanç, işyerindeki denetimin adil ve bilimsel olması, çalışma saatleri, araç-gereç olanakları, odanın düzeni, velilerin psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerine karşı tutumu ve öğretmenlerin rehber öğretmenlerine karşı tutumu değişkenlerinde ise mesleki doyum ölçeğinde alınan puanlar arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür.

Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminlerini incelen Kınalı²⁰, özel okullarda çalışan rehber öğretmenlerin, resmi okullarda çalışan rehber öğretmenlere göre iş tatminlerinin daha yüksek olduğunu; ancak ahlaki değerler boyutunda resmi okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ayrıca resmi ve özel okullarda her ikisinde de erkek rehber öğretmenlerin bayan meslektaşlarına oranla iş tatminlerinin daha yüksek olduğu ve yaş değişkeninin resmi okullardaki rehber öğretmenlerde herhangi bir doyum farkı yaratmadığını tespit etmiştir.

¹⁸ Mücahit Kağan, "Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile RAM'larda Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi", (Yük.Lis.Tezi, Ankara: A.Ü.Eğitim Bilimleri ABD, 2005).

¹⁹ Ercan Kocayörük, "Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması", (Yük.Lis.Tezi, Ankara: A.Ü.Sosyal Bilimler ABD, 2000).

²⁰ Gülsevim Kınalı, "Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri", (Yük.Lis.Tezi, İstanbul: İ.Ü.Eğitim Bilimleri ABD, 2000).

Uslu²¹ ise 1999 yılında yaptığı araştırmada çalışılan kurumun fiziki şartlarının durumu, hizmet içi eğitime ihtiyaç durumu gibi bağımsız değişkenlerin iş doyumlarına etkisini incelemiş ve araştırma bulgularında, rehber öğretmenlerin iş doyumlarının cinsiyete, hizmet içi eğitime duyulan ihtiyaca ve görev yaptıkları yerleşim birimine göre değişmediğini; evli rehber öğretmenlerin iş doyum puan ortalamalarının bekâr olan meslektaşlarının ortalamalarına oranla önemli düzeyde yüksek olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca kendisini daha yeterli hissedenden rehber öğretmenler ile okul yöneticileriyle işbirliği yapabilen rehber öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğunu gözlemlemiştir.

Işıklar²², lise dengi ve ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin iş doyumunu, tükenmişlik ve empati eğilimleri arasındaki ilişkileri incelediği araştırmasında; öğretmenlerin cinsiyetlerine ve branşlarına göre iş doyum puanları ile duygusal tükenme, kişisel başarı ve duyarsızlaşma boyutları düzeyleri arasında anlamlı bir fark olmadığını tespit etmiştir.

Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini incelediği araştırmada Seğmenli²³; cinsiyet, yaş, mezun olunan alan, çalışılan okul türü ve algılanan ekonomik düzey değişkenine göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, işlerinden memnun olmayan rehber öğretmenlerin tükenmeyi daha yoğun yaşadığı sonucuna varmıştır.

Bununla birlikte, psikolojik danışmanların iş doyumları üzerine yurt dışında yapılan benzer araştırmalarda da konuya aşağıda belirtildiği şekilde yaklaşılmıştır:

2002 yılında ortaokul ve liselerdeki öğretmenlerin iş doyumları ve motivasyonu algılama durumlarını incelediği araştırmada Mertler²⁴, erkeklerin iş doyum seviyelerini kadınlara göre daha yüksek bulmuştur. Erkeklerde görülen iş doyumunu yüksekliği yapılmış diğer araştırmalara göre bir tezat oluşturmakla beraber, bu araştırmadaki erkek-kadın iş doyum oranları arasındaki farkın da yüksek oranda olmadığı

²¹ Uslu,1999, *a.g.e.*

²² Abdullah Işıklar, "Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi", (Yük.Lis.Tezi,Konya:Selçuk Ü. SBE Eğitim Bil.,2002).

²³ Sibel Seğmenli, "Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", (Yük.Lis.Tezi, Ankara:Hacettepe Ü.SBE Eğt.Bil.Fak.,2001).

²⁴ Craigh A.Mertler, "Job Satisfaction and Perception of Motivation Among Middle and High School Teachers", *American Secondary Education*, Volume 31,(2002), p.43-52.

belirtilmiştir. Ayrıca mesleğe yeni başlayanlar ile mesleğin sonuna yaklaşanların iş doyum oranlarını ise mesleğin ortalarında olanlara göre daha yüksek bulmuştur.

Mesleki rehabilitasyon danışmanlarının iş doyumunu hakkında yapılan araştırmalardan; çalışanların iş doyumunu ile müşteri memnuniyeti arasındaki ilişkiyi inceleyen Capella ve Andrew²⁵, iş doyumunu ile müşteri memnuniyeti arasında önemli bir bağ olduğunu saptamış ve performansla iş doyumunu arasındaki ilişkiyi açıklayan üç teori olduğunu belirtilmişlerdir. Birinci teorinin iş doyumunu sonucunda performansın arttığını savunan teori olduğu, ancak bu görüşün deneysel kanıt yetersizliği nedeniyle popülerliğini yitirdiği; ikinci görüşün, performanstaki artışın ödüllere sebep olduğu ve ödüllerin de iş doyumunu yükselttiği ve üçüncü teorinin de iş doyumunu ve performansın ancak belli şartlar altında birbirini etkilediğini ve bu etkileşimin tek yönlü olmadığını belirtmiş ve günümüzde de bu görüşün iş doyumunu ve performans arasındaki ilişkiyi açıklamakta başvurulan başlıca teori olduğuna işaret etmişlerdir. İş doyumunun arttırılması konusunda yaptıkları çalışmada ise Woods ve Weasmer²⁶, şehir merkezlerindeki öğretmenlerin memnuniyetsizliği ve iş tatminsizliğini daha yüksek çıktığını belirtmişler ve şehir merkezindeki olumsuzlukların, öğretmenlerin; yönetim, meslektaşları ve ailelerinin yeterince destek olmaması, öğrencilerin davranışları ve zaman darlığı olarak tespit etmişlerdir.

Prick²⁷, öğretmenlerde iş doyumunu ve gerginlik /stres konusunda Hollanda'da yapmış olduğu araştırmasında, ortaokul öğretmenlerinin iş doyum seviyesini etkileyen başlıca etkenin işin içeriği (öğretim ve öğrencilerle doğrudan temas olan diğer faaliyetler) olduğunu tespit etmiştir.

Yukarıda belirtilen yurt içi ve yurt dışı araştırmalarla beraber değerlendirildiğinde, bu araştırmanın özgünlüğü; bu konuda bugüne kadar Güneydoğu Anadolu Bölgesinde yapılan tek araştırma olması ve bağımsız değişkenlerin üç boyutta incelenerek birbiri ile olan ilişkilerinin daha net bir şekilde tespit edilmesini sağlamasından kaynaklanmaktadır.

İşte, bu düşünceden yola çıkarak yapılan bu araştırma ile; Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki ortaöğretim kurumlarında görev yapan psikolojik danışman /rehber

²⁵ Capella and Andrew, 2004, *a.g.m.*

²⁶ Woods and Weasmer, 2004, *a.g.m.*

²⁷ Leo G.M.Prick,1988, *a.g.m.*

öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri; kişisel özellikleri, mesleki koşulları, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri çerçevesinde değerlendirilerek, psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumlarını yordayıcı değişkenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır.

Amaçlar

Bu araştırmada, Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki genel ortaöğretim okullarında görevli psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç çerçevesinde aşağıda belirtilen alt amaçlara yanıt aranmıştır:

- v Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin kişisel özelliklerinden olan;
 - ü *Cinsiyet,*
 - ü *Medeni durum,*
 - ü *Memleketinin bulunduğu bölge ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?*
- v Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin hizmet öncesi /hizmet içi eğitim kapsamında değerlendirilen;
 - ü *Öğrenim düzeyi,*
 - ü *Mezun oldukları bölüm,*
 - ü *Mesleki kıdem düzeyleri,*
 - ü *Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklıkları ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?*
- v Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin mesleki koşulları kapsamında değerlendirilen;
 - ü *Okulunun bulunduğu il,*
 - ü *Gelir düzeyi,*
 - ü *Okul türü değişkenleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir fark var mıdır?*

Önem

Bu araştırma ile Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki ortaöğretim kurumlarına atanan psikolojik danışman / rehber öğretmenlerin *kişisel özellikleri, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim durumları ve mesleki koşulları* ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiler irdelenerek elde edilen somut veriler ile gelecekte bu alanda daha verimli hizmet verilmesi maksadıyla alınabilecek tedbirlerin ve uygulanacak politikaların geliştirilmesine ışık tutmak amaçlanmaktadır. Bu bağlamda elde edilen verilerin; bakanlık, ortaöğretim kurumu idarecileri ve psikolojik danışman /rehber öğretmenler tarafından kaynak olarak kullanılması söz konusu olabilir.

Bu kapsamda gerçekleştirilen araştırmanın yordanması sonucu ortaya çıkacak sonuçlar, sonraki araştırmalara doğru yön ve ivme kazandırabilir. Netice olarak; ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışmanların uygun istihdam edilmesi, istihdam edilen personelin mesleki koşullarının düzeltilmesi ve hizmet öncesi / hizmet içi eğitimlerindeki eksikliklerin giderilmesi, daha uygun ortamlarda rehberlik faaliyetlerinin icra edilmesine ve böylece kendi kültürümüze uygun ve gençlerimizin gelişimine yararı olacak daha uygun kişilik hizmetlerinin sunulmasına katkı sağlayabilir.

Varsayımlar

1. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili Güneydoğu Anadolu Bölgesi örneğinde yapılan bilimsel ölçme ve değerlendirme, Türkiye ölçeğinde konunun arkaplan nedenselliği hakkında yeterli aydınlanma sağlayacak niteliktedir.
2. Araştırmada izlenen literatür tarama ve anket uygulaması yöntemi konuya ilişkin verilere yeterli düzeyde ulaşılmasını sağlayacak niteliktedir.
3. Araştırmada kullanılan Mesleki Doyum Ölçeği, içerdiği önermeler itibariyle iş doyumuna ilişkin bireysel görüşleri /eğilimleri ölçme yeterliğine sahiptir.

Sınırlılıklar

1. Araştırma, alan bakımından psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumları bağlamında, Türk Eğitim Sistemi pratiğinin Güneydoğu Anadolu Bölgesi örneği ve zaman bakımından da bu örneğin güncel görünümü ile sınırlıdır.

2. Araştırma, yöntem bakımından literatür taraması ve alandan toplanan psikolojik danışman /rehber öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi ile sınırlıdır.

3. Araştırmada ulaşılan alan bilgileri, kullanılan Mesleki Doyum Ölçeğine ilişkin uygulamalarla sınırlıdır.

Tanımlar

Psikolojik Danışman (Rehber Öğretmen): Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tümünden sorumlu ve bu hizmetleri yetki ile sunabilecek bilgi ve beceriye sahip profesyonel kişidir.²⁸ Ülkemizde bu uzman personel için çeşitli adlar kullanılmıştır. Yıldan yıla bir gelişim içinde, bu uzman personel için kullanılan adlar arasında, “rehber”, “rehberlik uzmanı”, rehberlik ve psikolojik danışma uzmanı”, “psikolojik danışma ve rehberlik uzmanı”, “danışman” ve “psikolojik danışman” gibi adlar sayılabilir.

Asıl görevi öğrencilere yönelik rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri olan ve psikolojik danışma ve rehberlik alanında yetişmiş öğretmendir.²⁹

İş Doyumu: İş doyumu, genel olarak, iş ortamını oluşturan durumlara karşı çalışanların gösterdikleri olumlu ya da olumsuz duygular veya tepkiler olarak tanımlanabilir. İş çevrelerinde, “iş doyumu”, “iş tutumu” ve “iş morali” gibi kavramlar çoğu kez aynı anlamda kullanılmaktadır.³⁰

Genel Ortaöğretim: İlköğretim üzerine en az dört yıl öğrenim veren; amacı öğrencileri ortaöğretim seviyesinde asgari genel kültüre sahip, toplumun sorunlarını tanıyan, ülkenin ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunan insanlar olarak yetiştirmek ve yükseköğretime hazırlamak olan; Liseler, Yabancı Dil Ağırlıklı Liseler, Anadolu Liseleri, Fen Liseleri, Anadolu Öğretmen Liseleri ve Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinden oluşan ortaöğretim kurumlarıdır.³¹

²⁸ Kepçeoğlu, a.g.e., s.244.

²⁹ Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, (Sekizinci baskı, İstanbul:Beta Basım Yayın,2004) s.7.

³⁰ İbrahim Ethem Özgüven, *Endüstri Psikolojisi*, (Ankara: PDREM Yayınlar,2003), s.127

³¹ Milli Eğitim Bakanlığı, “Eğitim İstatistikleri”(www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/502.htm.,2005)

Yöntem

Araştırma Modeli : Bu araştırmada; betimsel bir inceleme ile Güneydoğu Anadolu Bölgesi il merkezlerindeki genel ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri; kişisel özellikleri, mesleki koşulları, hizmet öncesi ve hizmet içi eğitimleri çerçevesinde değerlendirilmiştir. Anket formu olarak demografik niteliklerin tespiti maksadıyla Kişisel Bilgi Formu ve iş doyumunun nicelik bakımından ölçülmesi maksadıyla; Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem : Araştırmanın örneklemini, 2005-2006 öğretim yılında Güneydoğu Anadolu Bölgesi kapsamında yer alan Adıyaman, Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Kilis, Mardin, Siirt, Şanlıurfa ve Şırnak il merkezlerindeki toplam 103 genel orta öğretim okullarında görev yapan 100 psikolojik danışman /rehber öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın yapıldığı tarih itibariyle, Güneydoğu Anadolu Bölgesi il merkezlerinde; 69 Lise, 7 Fen Lisesi, 24 Anadolu Lisesi ve 3 Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi olmak üzere toplam 103 genel ortaöğretim kurumu bulunmakta idi. Çalışmada evrenin tamamına ulaşılması planlandığından, ayrıca örneklem seçme yoluna gidilmemiştir. Evreni oluşturan tüm psikolojik danışmanlardan veri toplanması planlanmasına rağmen, bazı rehber öğretmenlere ulaşılamamış, bazıları da araştırmada kullanılan ölçek formu yanlış doldurdıklarından dolayı evren dışında tutulmuştur.

Verilerin Toplanması: Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin; cinsiyetleri, medeni durumları, memleketleri, öğrenim düzeyleri, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdemleri, daha önce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklıkları, çalıştıkları okulun bulunduğu iller, aylık gelirlerini yeterli bulma durumları ve görevli oldukları ortaöğretim kurumları gibi araştırmada iş doyumlarını etkileyebileceği düşünülen bağımsız değişkenlerle ilgili bilgileri toplamak maksadıyla araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” (EK-1) kullanılmıştır.

Bu araştırmada, genel ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi maksadıyla;

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilmiş olan “Mesleki Doyum Ölçeği” (EK-2) kullanılmıştır.

Araştırma için Bölüm Başkanlığı, Enstitü Müdürlüğü ve Milli Eğitim Bakanlığından gerekli izinler alınmıştır (MEB’den alınan izin belgesi EK-3’te sunulmuştur). Ekim 2005’te izin alınmasını müteakip, daha önceden belirlenmiş olan Güneydoğu Anadolu bölgesindeki 9 il merkezinde bulunan toplam 103 genel ortaöğretim kurumuna tek tek gidilerek rehber öğretmenlere söz konusu anket uygulanmıştır. Anketler, belirtilen okullara gidildiğinde okulda bulunan rehber öğretmenlere uygulanmış, olmayanların ise okul müdürleri aracılığı ile telefonlarına ulaşılmış ve daha sonra irtibat kurulmaya çalışılarak anket uygulanmıştır. Çeşitli sebeplerle (Hastane, istirahat, geçici görev vb.) yerinde olmayan rehber öğretmenler ile veri toplama araçlarına eksik yanıt verenlerden bilgi alınamamıştır. Böylece araştırma bulguları, 100 rehber öğretmenden toplanan verilerle sınırlı tutulmuştur.

Mesleki Doyum Ölçeği: İş doyumunu endüstri ve danışma psikolojisinin önem verdiği konulardan birisidir ve iş doyumunu ölçme çalışmaları literatürde önemli bir yer tutmaktadır. Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), bireylerin işlerinden aldıkları doyumunu belirlemekte kullanılmak üzere Mesleki Doyum Ölçeğini geliştirmişlerdir.

Mesleki Doyum Ölçeği, herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiş, beş dereceli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı sorular olumlu; 4, 9, 10, 11, 14 ve 19 numaralı sorular ise olumsuz maddelerdir. Olumlu maddelerin “Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2 ve Hiçbir zaman:1” şeklinde; olumsuz maddelerin ise tersinden puanlaması yapılmıştır. Alınan puanlar yüksek olduğu zaman, bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilir.

Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek için faktör analizi tekniğini kullanmışlardır. Analizler, 114 kişiden toplanılan veriler üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1’e “Niteliklere Uygunluk”, faktör 2’ye “Gelişme İsteği” adları verilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6’ dır. Bunun %36,4’ü birinci, %12,2’si ise ikinci faktörden

kaynaklanmaktadır. Birinci faktör, toplam varyansın %36,4'ünü açıklaması nedeniyle ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği belirtildiğinden, araştırmada ölçek tek boyutlu olarak kullanılmıştır.

Yine Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), ölçeğin güvenirliğini, iç tutarlılık katsayısını hesaplayarak belirlemişlerdir. Yapılan son analizde ölçekte yer alan 19 maddenin madde toplam korelasyonları 0,30'un üzerindedir. Buna göre ölçeğin tüm maddelerinin ayırt edici olduğuna karar verilmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı Alpha=0,9028 olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için F1=0,91, F2=0,75 olarak belirlenmiştir. Bulunan bu değerler güvenirlik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.³²

Kişisel Bilgi Formu :Kişisel Bilgi Formu, rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerini etkileyebileceği düşünülen bağımsız değişkenlerle ilgili bilgi toplamak, bir demografik yapı oluşturabilmek amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanmıştır.

Kişisel bilgi formu; rehber öğretmenlerinin cinsiyetleri, medeni durumları, memleketlerinin içinde bulunduğu bölge, öğrenim düzeyleri, mezun oldukları bölüm, mesleki kıdemleri, daha önce hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklıkları, çalıştıkları okulun bulunduğu iller, aylık gelirlerini yeterli bulma durumları ve görevli oldukları ortaöğretim kurumlarının türü hakkında bilgi vermelerini sağlayacak 10 adet kapalı uçlu sorudan oluşmaktadır.

Verilerin Çözümlemesi ve Yorumu : Araştırmaya esas olan ve Güneydoğu Anadolu bölgesindeki toplam 9 ilden toplanan veriler öncelikle il, il ayrılarak bir klasörde toparlanmış ve ilk kontrolleri yapılarak, uygun doldurulup doldurulmadıkları kontrol edilmiştir. Daha sonra veriler tek tek bilgisayarda excel ortamına kaydedilmiştir. Kaydedilen veriler, SPSS programında data bölümüne kaydedilerek çözümlenmeye hazır hale getirilmiştir.

³² Yıldız Kuzgun, Seher A. Sevim ve Zeynep Hamamcı. *PDR'de Kullanılan Ölçekler* (Ankara: Nobel Yayınevi: 2005).

Araştırmada bağımlı değişken olarak ele alınan genel ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin algılarına göre iş doyumları incelenmiştir.

İki değişkenli bağımsız değişkenlerin karşılaştırılması durumunda (cinsiyet, öğrenim düzeyi ve medeni durum) t-testi, ikiden daha fazla değişkeni bulunan bağımsız değişkenlerin karşılaştırılmasında ise tek boyutlu varyans analizinden yararlanılarak yorumlama yapılmıştır.

İstatistiksel analizlerin tümü, bilgisayar ortamında SPSS (Statistical Package for the Social Science) programı kullanılarak, Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim elemanlarından Yrd.Doç.Dr. Behçet ORAL rehberliğinde yapılmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır.

Her bir rehber öğretmenin ankete vermiş oldukları yanıtlara göre belirlenen ortalamalarının anlamı ve değerleri aşağıda gösterildiği şekilde değerlendirmeye alınmıştır:

<u>Sıra no:</u>	<u>Ortalamaların Anlamı :</u>	<u>Değer :</u>
1.	Hiçbir zaman	1,00 – 1,80
2.	Nadiren	1,81 – 2,60
3.	Ara sıra	2,61 – 3,40
4.	Sık sık	3,41 – 4,20
5.	Her zaman	4,21 – 5,00

1. ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN /REHBER ÖĞRETMENLERİN GÜNCEL VİZYONU ve İŞ DOYUMU

1.1. PDR Hizmetinin Çağdaş Vizyonu

İnsanlar tarih boyunca birbirleri ile savaştıkları gibi zaman zaman da birbirleri ile yardımlaşma ve kültür kaynaşması içerisinde ilişki kurma davranışı içerisinde girmişlerdir. Bir yandan evlenmiş, çoğalmış, köy, kent, bölge, ülke kurmuş; bir yandan da boşanmış, birbirlerini öldürmüş, ülkeler ve imparatorluklar yıkmışlardır. İnsan ilişkilerinin bu olumlu ve olumsuz etkilerinin varlığı, insanın psikolojik desteğe ihtiyacının ispatıdır. Bu olumlu ve olumsuz durumlar karşısında karmaşık duygular içine giren insanlara, psikolojik destek sağlama çabaları kimi zaman rastgele kimi zaman da sistemli olsa dahi tarihin her döneminde görülmüş bir davranıştır.

19 ncü yy.da “Psikoloji” biliminin ortaya çıkışı ile önem kazanan insan davranışları, sebebi, sonucu ve insan ilişkileri, bu alanda danışmanlık hizmetlerinin ortaya çıkmasına neden olmuş ve son yüzyıl içerisinde *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* bilim dalının oluşumuna ön ayak olmuştur.

Psikolojik danışma ve rehberlik, kuşkusuz bir psikolojik yardım hizmetidir. Psikolojik hizmetler, hangi alan içinde, hangi adla verilirse verilsin, insanların ruh sağlığı yerinde insanlar olmalarını amaçlar. İnsanın kendisi ile çevresi arasında sağlıklı ve dengeli bir uyum yapabilmesinde, kuşkusuz, insanın kendi benlik kavramı ile yaşantıları arasındaki bağdaşım önemli bir yer tutar. Bu çerçevede, ruh sağlığı doğrudan doğruya insanın “kendini gerçekleştirme” dir. Kendini gerçekleştirme ise psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin amacıdır.³³

³³ Kepçeoğlu, a.g.e., s.6,7.

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin gelişimi neticesinde ulaşmış olduğu güncel vizyonuna ait en çarpıcı bakış açısına; Kuzgun' un şu yorumunda rastlayabiliriz:³⁴

...Zamanla rehberlik hizmetlerinin kapsamının genişlediği, sadece program ve meslek seçme sorunlarının çözümünün değil, bireyin bir bütün olarak gelişiminin hedef alındığı, danışman-danışan ilişkilerinin giderek daha demokratik bir anlayışla yürütüldüğü, danışanda özerklik, kendini yönetme ve sorumluluk gibi kişilik özelliklerinin geliştirilmeye çalışıldığı, bireyi dıştan değerlendirme ve yönlendirme yerine, onu anlamaya ve onun kendini nasıl algıladığını öğrenmeye önem verildiği görülmektedir. Bilgi verme hizmetleri ihmal edilmemekle birlikte psikolojik danışma yardımı giderek önem kazanmakta, hizmetlerde bireysel danışma yanında grupla psikolojik danışmaya daha fazla yer verilmektedir. Bugün artık danışmanlar “Kimler, hangi alanda, ne kadar olasılıkla başarılı olabilirler?” sorusu yerine, “Gizil güçler hangi ortamlarda en üst sınırına kadar geliştirilebilir?” sorusuna cevap aramaktadırlar. Yani belirlemeden çok onu geliştirici koşulları araştırmak psikolojik danışmanlık ve rehberliğin asıl amacını oluşturmaktadır.

1.2. Türk Eğitim Sisteminde PDR Hizmetinin Oluşumu/Evrimi/Güncel Görünümü

İnsanın davranışları ve iç yaşamı, bilimin en ilginç konularından birisidir. İnsan davranışlarını güdüleyen nedenler, bunların yönelik olduğu amaçlar nelerdir? İnsan nasıl daha başarılı, doyumlulu, etkili ve anlamlı bir hayat yaşayabilir? Kendini nasıl daha iyi gerçekleştirebilir? İşte bunlar ve bunlara benzer sorunlar psikolojinin kapsamına giren birçok araştırma konularından bazılarıdır. Psikologlar bu konuları çeşitli açılardan ele almışlar, çeşitli metotlarla incelemişler ve bunun sonucunda bir psikoloji bilimi oluşmuştur.³⁵

Modern psikolojinin kökenleri, M.Ö. 4 ve 5 nci yüzyıllardaki felsefeye kadar indirilebilir. Büyük Yunan filozofları Sokrat, Platon ve Aristo, zihinsel yaşam hakkında temel sorular ortaya attılar: İnsanlar gerçekliği doğru olarak mı algırlarlar? Bilinç nedir? İnsanlar doğuştan akılcı ya da akıldışı mıdır? İnsanların seçme özgürlüğü var mıdır? Günümüzde de iki bin yıl öncesindeki kadar önemli olan bu sorular, beden ya da davranışların niteliğinden çok zihin ve zihinsel süreçlerin niteliğiyle ilgilidir. İki bin yıl

³⁴ Kuzgun,1997, *a.g.e.*, s.28.

³⁵ Feriha Baymur, *Genel Psikoloji*, (Ondördüncü baskı, İstanbul:İnkılap Yayıncılık,1994). s.1

sonra, 19 ncü yüzyılın ikinci yarısında bilimsel psikoloji doğdu. Psikolojinin başlangıcı felsefe sorularının ve fizyoloji yöntemlerinin bir karışımını kapsıyordu.³⁶

Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin tarihi gelişimine şöyle bir baktığımızda ise; Amerika Birleşik Devletlerinde yirminci yüzyıl başlarından itibaren gelişmeyle başlayan rehberlik hizmetlerinin ülkemizde 1950’li yıllarda söz edilmeye başlandığını görürüz.

1955 yılında Ankara Demirlibahçe İlkokulu’ nda “Psikolojik Servis” merkezi adı ile ilk rehberlik merkezi açılmış ve bunu İstanbul, İzmir ve artarak Türkiye’nin dört bir tarafındaki birçok ilinde açılmış olan bu merkezler izlemiştir. Bu merkezlerin bugünkü adı “Rehberlik ve Araştırma Merkezleri” dir. Yükseköğretim kurumlarımızda rehberlik ve psikolojik danışma eğitimi, ilk olarak 1953 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü’nün Pedagoji Bölümü’nde programa bir rehberlik dersi konması ile başlanmıştır. 1962 yılında, Orta Doğu Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Bölümünde Psikoloji programına “Danışma Psikolojisi” dersi konmuş; 1965 yılında ise Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesinde “Eğitim Psikolojisi ve Rehberlik Bölümü” adı altında bir bölüm kurulmuştur. Psikolojik danışma ve rehberlik alanında ilk lisansüstü eğitim programı, 1967 yılında, Hacettepe Üniversitesi Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi Eğitim Bölümünde başlatılmış, bunu bir süre sonra Boğaziçi Üniversitesi’nin açtığı lisansüstü programı izlemiştir.³⁷

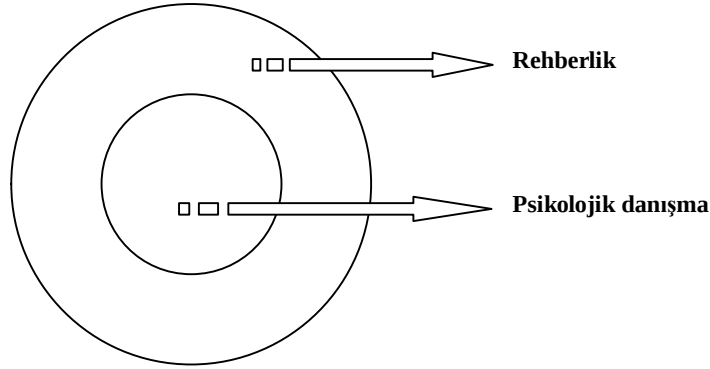
Ülkemizde geleneksel olarak rehberlik alanında kullanılan deyim ve kavramlarda anlamsal bazı karışıklıklar vardır. Kavramın yeni olması, ayrıca kavramın bize geliş yeri olan Amerika Birleşik Devletlerinde bile hala farklı ayrılıklar olması nedeniyle; kavram oluşumundan günümüze, “rehberlik”, “psikolojik danışma”, “eğitimde psikolojik hizmetler”, “rehberlik ve psikolojik danışma” ve “psikolojik danışma ve rehberlik” gibi çeşitli adlar ile vurgulanmıştır.

³⁶ Rita L. Atkinson ve diğerleri, **Psikolojiye Giriş** (Çeviren: Yavuz Alogan, Ankara: Arkadaş Yayınları, 1999) s.10,11.

³⁷ Kuzgun, 1997, **a.g.e.**, s.19-21.

Yüksek öğretim kurumlarında yapılan yeni düzenlemeler ile, rehberlik alanı, “psikolojik hizmetler” içinde “psikolojik danışma ve rehberlik” adı ile bir bilim dalı olarak ele alınmış ve örgütlenmiştir.³⁸

Şekil 1 : Psikolojik danışma ile rehberlik arasındaki ilişki³⁹



Şekil 1’de de görüldüğü gibi Rehberlik daha geniş bir kavram, Psikolojik danışma ise Rehberlik’in merkezini oluşturan daha dar bir kavram ve uygulama alanıdır. Rehberlik uygulamalarının içine giren daha farklı hizmetler de bulunmaktadır. Ancak bu hizmetlerin yanında Psikolojik danışma faaliyeti her geçen gün artarak devam eden daha büyük bir öneme sahiptir.

Uygulanan programın adı, Eğitim Fakültelerinde “Rehberlik ve Psikolojik Danışma” veya “Psikolojik Danışma ve Rehberlik”; Eğitim Bilimleri Fakültelerinde ise, bölüm adı ile aynı olarak “Eğitimde Psikolojik Hizmetler” idi. Yüksek Öğretim Kurulu, 1989 yılında, uygulanan programların adında bir birlik sağlamak gereğini duymuş ve tümünün adını “Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık” olarak belirlemiştir.⁴⁰

1.3. Ortaöğretim Kademesinde PDR Hizmetinin Güncel Görünümü

Dünya üzerindeki tarihsel sürecinde *Rehberlik* kavramının ortaya çıkmasında olduğu gibi, ülkemizde de psikolojik danışma ve rehberlik kavramının kurumsallaşması, VIII.Milli Eğitim Şurası (1971) kararları ile mesleki rehberlik temelinde “yöneltme sınıflarının” oluşturulması kapsamında olmuştur. Yani okullarda rehberlik servislerinin açılması *Mesleki Rehberlik* esasları doğrultusunda oluşmuş ve amaç ilk başlarda,

³⁸ Kepçeoğlu, a.g.e., s.4

³⁹ Kepçeoğlu a.g.e., s.5.

⁴⁰ Kuzgun,1997, a.g.e., s.21.

öğrencileri gelecekte sahip olacakları mesleğe yönlendirme çerçevesinde olmuştur. Daha sonraları bu amaç genişlemiş ve eğitsel rehberlik, kişisel rehberlik, psikolojik danışmanlık alanlarını da kapsamına almıştır. Günümüzde de PDR hizmetlerinin ortaöğretim kademesinde *Mesleki Rehberlik* ağırlıklı olarak işlevini sürdürdüğünü görmekteyiz. Ancak değişen hayat şartları ve sosyal yaşam boyutlarında Kişisel Rehberlik ve Eğitsel Rehberlik de ortaöğretim kademesinde güncelliğini korumaktadır.

Ortaöğretim kademesinde PDR hizmeti, hizmetin sunulduğu öğrenci kitlesinin yaş ortalaması itibariyle ergenlik dönemi gençlerini ihtiva etmektedir. Bu dönem bilindiği gibi gencin kendini tanımaya çalıştığı, değerler oluşturarak kimliğini bulmaya çabaladığı bir dönemdir. Bu nedenle bu dönem gençlerine verilecek olan psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti, diğer eğitim kademelerine oranla daha büyük bir önem arz etmektedir. Yetişkinliğe geçişteki bu dönem, cinsellik, meslek seçimi, fiziksel değişim, yaşam felsefesi oluşturma gibi önemli konularda rehberlik hizmeti gerektirmektedir. Bu hizmeti verecek olan psikolojik danışmanların bu konuda oldukça hassas davranması ve bilgili olması, gençlerin gelecekteki oluşumlarda içinde bulunacakları durum içinde önemli bir yer tutmaktadır. Dönemin getirdiği sorunlar, merak ve değişim arzusu neticesinde ergeni kötü alışkanlıklara itebileceği gibi ergen, kimlik arayışı içerisinde çeşitli ideolojik grupların etkisi altına da girebilir. Bu durumlar ergenin eğitimi ve öğretimi sürecinde öğrenim gördüğü ortaöğretim kademesindeki psikolojik danışmana büyük sorumluluklar yüklemektedir. Bu yıllarda gencin kişisel, eğitsel ve mesleki gelişimi boyutlarında alacağı kapsamlı bir psikolojik danışma ve rehberlik hizmeti sosyal toplumun refahı için vazgeçilmez bir gerekliliktir.

1.3.1. PDR Hizmetinin Ortaöğretim Kademesindeki Özel Amaçları

Yeşilyaprak⁴¹, ortaöğretim döneminde rehberlik hizmetlerinin önemi ve gerekçesinin, bu yaşlardaki öğrencilerin gelişim ihtiyaçlarına ve bu ihtiyaçları karşılamada okuldan beklenen işlevlere dayandığını belirtilmiş ve gençlik döneminin oldukça değişken, kontrolü zor, ön kestirimi güç bir dönem olduğuna dikkat çekmiştir. Lise yıllarının daha çok ergenlik dönemini kapsadığını ve ergenin bu dönemde kendini

⁴¹ BinnurYeşilyaprak, *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*, (Dördüncü baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 2002), s.47.

aradığını, değerler oluşturarak kimliğini belirlemeye çalıştığını düşünürsek; oldukça bunalımlı geçen bu sürecin aşılabilmesinde, eğitim çerçevesinde öğrenciye yönelik psikolojik hizmetlerin ne denli önemli ve zorunlu bir hal aldığını değerlendirebiliriz.

Lise yılları eğitsel açıdan alışkanlıkların da yerleştiği yıllardır. Genç, bu dönemde eğitsel hedefler belirleyerek bu hedeflere ulaşmak için sistemli çalışmak zorundadır. Eğer gerçekçi planlar yapıp bunları uygulamada öz denetim geliştirmezse yaşam boyu doyumsuzluk yaşaması doğaldır. Ayrıca bu planlara bağlı olarak genç, mesleki geleceği konusunda da bazı kararlar almak zorundadır. Yakın gelecekte kendisini, meslek seçimi yapmak zorunda kalacağı bir sınav sistemi beklemektedir. Bu seçimi yapmadan önce de kendisinin kapasite ve sınırlılıklarını öğrenebileceği ve kendisini yönlendirebilecek bir uzmana ihtiyaç duyacaktır. Bu süreçte öğrenci; kişisel, eğitsel ve mesleki gelişimi açısından, ortaöğretim döneminde kapsamlı bir rehberlik hizmetine ihtiyaç duyacaktır. Bu ihtiyaçlara cevapları da, bu alanda eğitim almış uzman personel sağlayacaktır.

Tan'a göre ortaöğretimde, ergenin kişilik bütünlüğünü kazanması, yetişkinlerin iş dünyasına hazırlanması, özel yeteneklerinin geliştirilmesi, kendini dil ve sanatla ifade edebilmesi, yüksek öğrenime hazırlanması vb. ağırlık kazanmış olan amaçlardır.⁴²

Sonuç olarak; ortaöğretimde rehberlik faaliyetleri alanında yazılmış kaynakları incelediğimizde, bu kademedeki öğrencilerin en önemli rehberlik ve danışmanlık ihtiyacının ergenlik döneminin karmaşıklığından kaynaklanan kişisel rehberlik ve lise sonunda ortaya çıkan meslek seçimi zorunluluğundan kaynaklanan mesleki rehberlik faaliyetlerinin ağırlık kazandığını görmekteyiz.

1.3.2. PDR Hizmetinin Uygulama Ortamı ve Koşulları

Psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin amacına hizmet edebilmesi ve verimli olabilmesi için, psikolojik danışmanın; işinden haz duyan, istekli, görevine bağlı bir kişi olması ve okul müdürünün de rehberlik faaliyetlerini benimsemesi gereklidir.

Okul müdürleri, okullarında, bakanlıkça saptanan öğretim programlarının etkili biçimde uygulanması için gerekli düzenlemeleri yaparlar, personel, araç ve gereci

⁴² Yeşilyaprak,2002, *a.g.e.*, s.51.

sağlarlar. Kısaca yönetim, okulun amaçlarını gerçekleştirmek ve işleyişini kolaylaştırmak için vardır. Rehberliğin alanına giren faaliyetler de okulun temel işlevlerinden sayıldığından, okul müdürünün, rehberlik çalışmalarının başarısından sorumlu olması doğaldır. Okul müdürü, bunun için her şeyden önce, rehberliğin gereğine inanmalı ve çevresine bunu inandırmalıdır.⁴³ Bu kapsamda değerlendirdiğimizde psikolojik danışman, programların öğrenci gereksinimlerine göre geliştirilmesinde, öğretmen ve velilerle iletişim kanalının oluşturulmasında, rehberlik servisinin araç, gereç vb. ihtiyaçlarının karşılanmasında, okul müdürünün yardımına ihtiyaç duyacaktır.

Rehberlik servislerinin kurulması ve işletilmesi sürecinin 35 yıllık bir geçmişe sahip olması, bu konuda yetişen uzmanların, kadro ihtiyacını karşılamıyor olması, az da olsa hala okul müdürlerinin bir kısmının rehberlik servislerinin gerekliliğine inanmıyor olması vb. nedenlerle; ülkemizde psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetleri, olması gerektiği şekilde verilememektedir.

Bu kapsamda yapılan çeşitli araştırmalar, psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarında henüz çözüme kavuşturulamamış önemli sorunlar olduğunu ve bu sorunların uygulamalar üzerinde olumsuz etkiler yarattığını göstermektedir.

Kepçeoğlu⁴⁴,nün yapılan çalışmalar ışığında önemini sürdürdüğünü belirttiği temel sorunlar ana başlıklar altında aşağıda belirtilmiştir:

- Ü *Psikolojik danışma ve rehberlik alanındaki temel kavram, ilke ve anlayışlarla ilgili sorunlar vardır.*
- Ü *Uygulamalar için okullarda sağlanan maddi ortam ve olanaklarla ilgili sorunlar vardır.*
- Ü *Örgütlenme ile ilgili sorunlar vardır.*
- Ü *Personel sağlama ve yetiştirme ile ilgili sorunlar vardır.*
- Ü *Mevzuat ve personelin özlük hakları ile ilgili sorunlar vardır.*
- Ü *Psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarında verilen hizmetlerin bilimsel ve profesyonel nitelikleri ile ilgili sorunlar vardır.*
- Ü *Psikolojik danışma ve rehberlik uygulamalarının öğretim kademelerine göre ülke çapında yaygınlaştırılmasını gerçekleştirecek planlama ve programlama ile ilgili sorunlar vardır.*

Bu sorunların varlığı, psikolojik danışma ve rehberlik hizmetinin verimli bir şekilde sunulmasına engel olduğu gibi, bu alanda görev yapan uzmanların da motivasyonunu azaltmakta ve iş doyumlarına mani olmaktadır. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin geleceği bakımından bu sorunların çözümü önem arz etmektedir.

⁴³ Kuzgun,1997, *a.g.e.*, s.189,190.

⁴⁴ Kepçeoğlu, *a.g.e.*, s.272-275.

1.4. Psikolojik Danışman /Rehber Öğretmenlerin İş Doyumunu Etkileyen Özel /Nesnel Koşullar

İş ve İş Doyumu

İş, bireylerin belirli bir ürün veya sonuç elde etmek üzere, güç harcayarak yaptıkları etkinlikler, görev ve sorumluluklardır. İş kavramı da, meslek gibi genel nitelikleri olan bir etkinlik alanı olmakla birlikte, çalışan örgüte özgü nitelikleri de olan özel bir çalışmadır. İş, İngilizce’de “job” veya “work” sözcükleri ile ifade edilmektedir.⁴⁵

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile işçinin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı bir mutluluktur. İşçi, çalışması sonucu ortaya koyduğu eseri somut olarak görebilirse, bundan duyacağı işçilik gururu onun için büyük tatmin kaynağı olur.⁴⁶

İş doymu (job satisfaction) ile ilgili araştırmalar genellikle endüstri ortamında sürdürülmektedir. İnsan yaşamının büyük bir bölümü, iş ve mesleki etkinlikleri yerine getirmekle geçer. O nedenle iş doymu oldukça ilgi çeken araştırma alanlarından biri haline gelmiş, “iş doymu”, örgüt kuramcıları, endüstri psikologları ve uygulayıcılar için güncel bir inceleme konusu olmuştur. Yapılan araştırmaların genel sonuçları olarak, endüstride veya herhangi bir amaçla örgütlenmiş bir grupta iş başarısını ve iş doymunu etkileyen bazı faktörler belirlenmiştir. Bu faktörler, “çalışan bireye”, “çalışma ortamına” ve “iş yerinin örgütsel yapısına” ilişkin faktörler olarak aşağıda liste halinde verilmiştir.⁴⁷

Çalışan Bireye İlişkin Değişkenler

- Genel ve özel yetenekler,
- Kişilik özellikleri,
- Değerler sistemi ve tutumları,
- Beden yapısı ve fiziksel özellikler,
- İlgi alanı ve motivasyon düzeyi,
- Yaş,

⁴⁵ Özgüven, *a.g.e.*, s.1.

⁴⁶ Eren, *a.g.e.*, s.202.

⁴⁷ Özgüven, *a.g.e.*, s.127-129.

Cinsiyet,
Eğitim düzeyi ve türü,
İş ve çalışma deneyimi,
Gelmiş olduğu sosyo-kültürel çevre,
Diğer bireysel değişkenler.

Çalışma ve İş Ortamına İlişkin Durumsal Değişkenler

İş yapma yöntemleri,
İş aletlerinin, araç-gereçlerinin düzenlenmesi,
Tezgâh ve makinelerin nitelikleri ve durumu,
Tezgâh ve makinelerin yerleşme ve çalışma düzeni,
İşin yapıldığı fiziksel çevrenin koşulları.

İş Yerinin Örgütsel ve Sosyo Değişkenleri

Örgüt ve organizasyonun yapısı,
Eğitim ve denetim biçimi,
Ücret ve ödüllendirme sistemleri.

Silah (2005), iş tatmininin; işin özellikleri ile iş görenlerin isteklerinin birbirine uyduğu zaman gerçekleştiğini belirtmiş ve bu kavramın dinamik bir yapı olduğunu, işletme yöneticilerinin çalışanlar üzerinde bu olguyu gerçekleştirmelerinin, işletmenin uyumlu çalışması, etkinliği ve verimliliği açısından büyük önem arz ettiğini ifade etmiştir.⁴⁸

Ayrıca Eren (2004), personelin işe uyum sağlamasında, işin gerektirdiği nitelik ve yeteneklerle, işi yapan kişinin sahip olduğu nitelik ve yetenekler arasında bir uygunluğun bulunmasının ve işi yapan kişinin işinden tatmin duymasının önemli faktörler olduğunu belirtmiştir.⁴⁹

İş Doyumuna İlişkin Kuramlar

Yönetim kuramları, yaşanan yüzyılın sosyo-ekonomik değişimlerinin etkisi altında kalarak klasik yönetim anlayışından toplam kalite yönetimi anlayışına kadar

⁴⁸ Mehmet Silah, *Endüstride Çalışma Psikolojisi*, (İkinci baskı, Ankara:Seçkin Yay.,2005),s.115.

⁴⁹ Eren, *a.g.e.*, s.321.

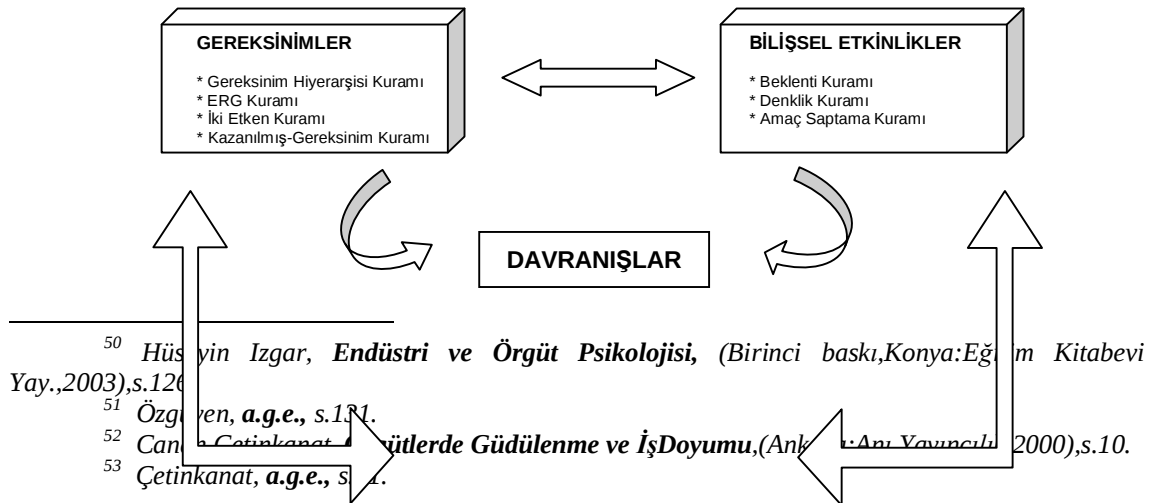
gelmiştir. Bu değişim, her ulusun kendi kültür özelliklerini yansıtan, yönetimle ilgili bilgilerini, diğer uluslarla paylaşmasından kaynaklanmış, bir başka deyişle, bilginin evrenselliğinden ve tüm insanlığın yararına kullanılmasından doğmuştur. Yönetim kuramlarının ortaya çıkardığı bir diğer gerçek de, işletmelerin en önemli varlığının insan kaynakları olduğudur. İşletmenin amaçlarına ulaşabilmesi için, önemi gittikçe artan insan unsurunun, kişisel amaçlarını işletmenin amaçları ile uzlaştırma gereği ortaya çıkmıştır. Bu konuda bilim adamları tarafından çok sayıda araştırma yapılmıştır. Bu araştırmalar neticesinde, iş doyumu ile ilgili kuramlar geliştirilmiştir.⁵⁰

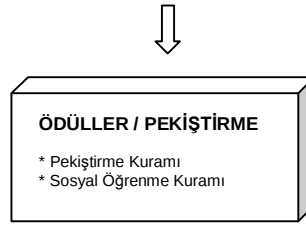
Çalışanların iş doyumu konusundaki ilk çalışmalar, 1930’lu yıllarda başlamakla birlikte bu görüşlerin “Kuram” niteliğini alması, Maslow’un “Gereksinimler Kuramı”na dayalı olarak gelişmiştir.⁵¹

Maslow’un kuramı ihtiyaçlar hiyerarşisi ile ilgilidir. Tüm ihtiyaçlar birbirlerine bağlıdır ve bir ihtiyaç ortaya çıktığında diğeri yok olmayacağından her bir ihtiyacın belli ölçüde tatmini söz konusudur. Psikologlar, insan davranışlarının altında yatan nedenlerin, bilinç düzeyinde olsun ya da olmasın, gereksinimlerden kaynaklandığını ileri sürmektedir.

Bilimsel yönetim ve insan ilişkileri kuramları, çalışan insanları neyin güdülediğini anlamamıza yardım eden birçok değişik kuramın ortaya çıkmasına neden olmuşlardır. Kompleks bir kavram olan güdülenme kuramlarına ilişkin aşağıda basitleştirilmiş bir model görülmektedir.⁵²

Şekil 2 : Güdülenme sürecinin basitleştirilmiş bir örneği.⁵³





Şekil 2’de görüldüğü gibi bilimsel alanda ortaya konmuş üç grup güdülenme kuramı vardır. Bunlar gereksinim, bilişsel ve pekiştirme kuramlarıdır. Her grup kuramın altında o grubu ilgilendiren ve ortaya konmuş kuramlar sıralanmıştır. Araştırmanın kuramsal çerçevesi kapsamında, bu kuramlardan her gruptan belli başlı olan bir kuram ele alınmıştır.

Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı: Güdülenme kuramları içinde en yaygın olarak bilinen kuramlardan biri Abraham Maslow’un geliştirdiği, günümüzde de popülerliğini koruyan, gereksinim hiyerarşisi kuramıdır.

Maslow’un insan davranışlarına ilişkin bu kuramına göre, bireylerin sıralı ve temel gereksinimleri vardır. Bunlar “fizyolojik gereksinimler”, “güvenlik gereksinimi”, “sevgi gereksinimi”, “saygınlık gereksinimi” ve “kendini gerçekleştirme” gereksinimleridir. Birey yaşamında bu sıralı temel gereksinimlerin gerçekleşmesi için çabalar, bu basamakların birinde yeterince doyuma ulaşınca, kişi davranışlarını bir üst basamağa yöneltir.⁵⁴

İhtiyaçlar hiyerarşisi çerçevesinde, tatmin edilmeyen bir ihtiyaç kişide rahatsızlık yaratır. Teori, bireyin davranışlarının, bu rahatsızlığı azaltma, yok etme yönünde olduğunu savunur. Teoriye göre, kişi istediklerini elde ettiğinde tatmin olur. Ayrıca bir şeyi daha fazla istedikçe ve bu şey onun için daha önemli oldukça, bunu elde ettiğinde ise daha fazla tatmin olur.⁵⁵

Maslow ‘a göre, gereksinimler, hiyerarşik şekilde giderilmelidir. Aç insanlar ya da güvenlikleri için korku duyanlar daha çok bu gereksinimleri doyurmakla uğraşacaklarından, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimleri için pek çaba harcamayabilirler. Ekonomik güçlük çeken insanlar, kendi yaşamlarını devam ettirebilmek için çaba sarf ederken, üst düzeyli gereksinimleri ile ilgilenmeyebilirler.

⁵⁴ Özgüven, *a.g.e.*, s.131.

⁵⁵ Silah, *a.g.e.*, s.139.

Bu tür alt düzeyli gereksinimler giderildikten sonra üst düzeyli gereksinimler ortaya çıkmaya başlar.⁵⁶

Maslow hiyerarşisinin en üst basamağında “*Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi*” yer alır. Kendini fark etme, devam eden bir bireysel gelişim, insan oluşunun gelişmesinin bir sürecidir. Bu gereksinim, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirebilmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim, birisinin ne olabileceksen, onu olması anlamına gelir. Kendini gerçekleştirme gereksiniminin tam anlamı ile doyumu imkânsızdır. Çünkü kapasiteyi geliştirmeye çalıştıkça, potansiyel ve kendini gerçekleştirme daha güçlü bir hal alır.

Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi analiz edildiğinde ortaya çıkan iki önemli hususu Eren⁵⁷ şu şekilde ifade etmektedir:

...Bu hususlardan biri, insanın ihtiyaçlarla dolu bir organizma olduğudur. Ancak var olan ihtiyaçlarımız tatmin edildikçe ortaya birtakım yeni ihtiyaçlar çıkmakta ve bu süreç devam edip gitmektedir. Bu nedenle tamamıyla tatmin olmuş bir insan yoktur. Yine ortaya çıkan önemli bir husus da ihtiyaçların daha önce saydığımız biçimde bir sıraya uygun olarak ortaya çıktığı, bunların insan bilincinde hep aynı sıradan geçerek belirlendikleridir. Başka bir deyişle, bağlılık ya da sevgi ihtiyacı kendinden önce gelen güvenlik ihtiyacı tatmin olunmadan insana güdüleyici bir etmen olarak etki etmeyecektir. Yani kişi etkisinde kaldığı ihtiyacı tamamıyla tatmin etmeden, ondan daha yüksek seviyedeki bir başka ihtiyacı tatmin etmek arzusunu duymayacaktır.

Ayrıca Schultz ve Armstrong’a göre, sevgi ve ait olma gereksinimi, bir işte çalışan insanların beraber olma duygusu ve iş arkadaşları ile ilişkiler yoluyla ait olma duyguları ile güdüleyici bir güç olarak önemli olabilir. İnsan ilişkileri, sosyal güvenlik duygusu, ve iş çevresi yoluyla örgüte ait olma duygusunu ortaya çıkarabilir. Sosyal ilişkiler pek çok insan için yüksek düzeyde güdüleyici, bu nedenle de iş doyumunun temel faktörlerinden biri olabilir.⁵⁸

Beklenti Kuramı: Beklenti kuramı, iş yaşamında güdülenmede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman’ın bilişsel yaklaşımlarından köklerini almış ve klasik ekonomi kuramlarından gelişmiştir. Örgütsel davranış etkin bir biçimde Victor Vroom tarafından formüle edilmiştir.⁵⁹

Coşkuner’e göre, yalnızca gereksinimler davranışı başlatmaya yeterli olamazlar. Kişinin davranışta bulunması için, bu davranışın gereksinimini gidermede amaca

⁵⁶ Çetinkanat, *a.g.e.*, s.13.

⁵⁷ Eren, *a.g.e.*, s.503.

⁵⁸ Çetinkanat, *a.g.e.*, s.13.

⁵⁹ Çetinkanat, *a.g.e.*, s.25.

ulaşacağı yolunda bir beklentisinin de bulunması gerekir. Beklenti kuramına göre, bir insanın güdülenmesi, davranışın amaca ulaşacağı beklentisiyle o kimsenin amaca verdiği önemin çarpımına eşittir.⁶⁰

Beklenti kuramının odak noktasında bilişsel ve algısal süreçler vardır. Bireyler beklenti kuramına göre hangi sonucu elde edecekleri ile ilgili bir takım tahminler yürütürler. Çünkü bireyler için elde edilecek sonuçlar değerli ve önemlidir. Zira bireyin elde ettiği sonuçları yine anlamlı hale getirecek süreç ise bireyin o sonuca verdiği değere bağlıdır. Görüldüğü gibi beklenti kuramı ile ilgili üç temel kavram ortaya çıkmıştır. Bunlar; beklenti, sonuç ve değerliliklerdir. Aslında, beklenti kuramı ile ilgili sistemli bir analiz yapabilmek için üç kavrama ek olarak iki kavram daha ekleyebiliriz. Bunlar; yararlılık ve güdüleyici güçtür. Beklenti kuramı bu beş kavramdan oluşmaktadır. Bu beş kavramın kendisine has anlamları ve fonksiyonel tarafları vardır.

Kesici bu kavramları şu şekilde ifade etmektedir:⁶¹

İş Sonuçları: İş sonuçları; örgütlerin çalışanlarına sağladığı ödeme, promosyon, tatil zamanı gibi şeylerdir. Sonuçların sayısında kuramsal bir sınıflandırma yoktur. Onlar gerekli olmadığı halde, çoğunlukla ödül veya olumlu tecrübeler olarak düşünülür. İşten atılmak bir sonuç değil yeni bir yere transfer edilmektir. Sonuçlar aynı zamanda onaylama ve başarı gibi duyguları da kapsar (Muchinsky 1990).

Değerlik: Değer, bireyin bir işten sağladığı doyumunu ifade eder. Değerlilik, bireyin algılama durumu ile ilgilidir ve bireyin belli bir sonucu tercih etme derecesini ve gerçekten bu sonucu elde etmeye değer mi değmez mi sorusunun cevabıdır. Değerlik ise çalışanların sağlanan sonuçlar hakkındaki duygularıdır. Çoğunlukla çekicilik veya bireyin beklediği durumdan hoşnut olup olmama halini ifade eder. Değerlik, tamamen bireysel algılamaya bağlıdır. Eğer birey sonuçtan hoşnutsa yapılan işte değerlik yüksektir. Zira bireyler değerlik kavramını çoğunlukla matematiksel olarak ifade etmeye çalışırlar. Bu oran bazı yazarlara göre 0 ile +1 ölçeğinde bazen de -10 ile +10 ölçeğinde yapılır. Bu matematiksel ifade ile sonucun olumlu ya da olumsuz bir değerliğe sahip olup olmadığı belirlenir. Eğer çalışan, bütün sonuçların hoşnutsuzluğa neden olacağını bekliyorsa, sonuç olumsuz olacaktır. Eğer çalışan, sonuçlar hakkında kayıtsızlık hissediyorsa, değerlik sıfır (0) olarak verilecektir.

Beklenti kuramı bilişsel ve algısal bir kuramdır. Dolayısıyla bireyler sonuçları farklı şekillerde arzuladıkları için sonuçlara verilen değerler de farklı olur. Birey için son derece önemli olan bir sonuç diğeri için önemsiz olabilir. Ortaya çıkan sonucu değerli yapacak olan da yine bireyin sonuca verdiği değerliktir. Çünkü birey sonucun çok değerli olduğunu düşünürse çabası da yüksek olacak ve dolayısıyla ortaya çıkan motivasyon da yüksek olacaktır.

Yararlılık: Yararlılık bireyin belirli durumlarda göstermiş olduğu performansının ödüllendirilmesidir. Ama bu ödüllendirme biçiminin birey açısından yararlı olması son derece önemlidir. Aslında yararlılık kavramı sonuçların sınıflandırılması ile daha ilişkilidir. Birey, iş yerindeki üretimde, satışlarda, hizmet-içi eğitim programlarında ve iş yerindeki diğer etkinliklerde başarı gösterebilir. Bu tür başarılar birincil sonuçlardır. Bireyin terfi etmesi, maaşının artması, prim alması ve ikramiye alması gibi sonuçlar ise ikincil sonuçlardır. Birey bir

⁶⁰ Ercan Kocayörük, “Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması”, (Yük.Lis.Tezi, Ankara:Ankara Üniversitesi,2000),s.20.

⁶¹ Şahin Kesici, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, (Birinci baskı, Konya:Eğitim Kitabevi Yayınları,2003),s.106-109.

iş yapıyor ve bu işin karşılığı olarak ise ortaya ürün çıkıyordur. Bireyin fazla gayret göstermesi durumunda üretilen ürünün miktarı artacaktır. Üretilen ürünlerin tamamının satılması bireye ikincil sonuç olarak dönebilir. Dolayısıyla işçiye fazla gayretinden dolayı fazla maaş verilebilir (Tevrüz 2002).

Beklenti: Beklenti; çaba ve performans arasındaki algılanan ilişkidir. Bazı işlerde, nasıl çok çalıştığın ve nasıl iyi sonuç aldığın arasında herhangi bir ilişki yokmuş gibi gözükabilir. Diğer durumlarda ise daha çok çalıştığın ve daha iyi sonuç aldığina dair, çok belirgin bir ilişki görülebilir. Beklenti de yararlılıkta olduğu gibi bir ölçek kullanılır. Beklenti olarak 0, çabadaki artışın performanstaki artışla sonuçlandığına dair hiçbir belirtinin olmamasıdır. Beklenti olarak 1, çabadaki artışın performanstaki artışla sonuçlanmasıdır. Değerlik ve yararlılık gibi beklentiye de birey kendisi için oluşturur. Birey çaba ve iş performansı arasındaki ilişkiyi düşündükten sonra onun bir değerlendirmesini yapar. Önceki bileşenlerin tersine, birey çaba-performans ilişkisini yansıtabilmek için bir beklenti değeri oluşturur. Beklenti oluşturma en iyi yolu bir işte geri bildirim olmasıdır.

Motive Edici Güç: Son bileşen motive edici güçtür. Motive edici güç, motive edilen kişinin içindeki çaba veya baskının miktarıdır. Motive edilmiş güç; değerlik, yararlılık ve beklentinin ürünüdür. Beklenti kuramına göre motivasyon için gereken ilk bileşen, istenen sonuçlardır. İkinci olarak, kişi iş performansı ve sonuç başarısı arasında bazı ilişkilerin olduğuna inanmalıdır. Eğer bir kişi sonuçları ister fakat performansı, sonuçları elde edebilecek bir güç olarak görmezse, istenen ve yapılan arasında hiçbir bağlantı yok demektir. Ödül uygulamaları ve yöneticilerin rolü, yararlılığı oluşturmada çok önemlidir. Eğer bir yönetici, “performansın çok iyi bu yüzden seni zamla ödüllendireceğim” derse, birey maaş artışı ya da terfiye ulaşmanın, maaş artışıyla performans şartına bağlı olduğunu görecektir. Tersine eğer bir müdür, “maaş artışı ve terfiyi performansa göre değil, sadece kıdemliliğe gör veririz” derse birey bu sonuçlara ulaşmak için iyi performans göstermeye motive olmayacaktır. Böylece sonuç, örgüte artan hizmet yoluyla başarıya ulaşacaktır. Eğer sonuçlar performansa bağlı olarak oluşursa ve birey bu ilişkiyi anlarsa, beklenti kuramı iş performansının artırılmış olduğunu tahmin eder.

Sonuç olarak beklenti kavramı çok önemlidir. İnsanların, nasıl çalıştıkları ve nasıl iyi performans gösterdikleri arasındaki ilişkiyi görmeleri gereklidir. Beklenti kuramı, bireylerin çabalarını, gayretlerini, beklentilerini, elde ettikleri sonuçları, sonuçlara vermiş oldukları değerleri ve sonuçlardan sağladığı yararlılığı vurgular.

Pekiştirme Kuramı: Pekiştirme kuramı, motivasyona yönelik uygulanan eski yaklaşımlardan biridir. Diğer motivasyon kuramlarından farklı olan yanı, endüstri alanında çalışanlara uygulanmasıdır. Bu kuram aynı zamanda B.F.Skinner’in geliştirdiği “Edimsel Koşullanma” ilkelerine dayanır.⁶² Erden ve Akman’a göre, edimsel koşullanmanın temelinde davranış ve pekiştirme vardır. Organizma birtakım davranışları ortaya koyar. Edimsel koşullanmada ödüle götüren ya da cezadan kurtaran şey, bir davranışın yapılmasını öğrenmektir. Diğer bir ifade ile edimsel koşullanma, davranışın arkasından olumlu uyarıcı verilerek yapılan koşullanmadır. Günlük hayatımızda gösterdiğimiz davranışların büyük bir kısmı edimseldir.

Buradan şunu çıkarabiliriz: Bu kurama göre, davranışın kaynakları ya da o davranışı ortaya çıkaran nedenlerden ziyade, davranışın sonuçları ve bireye kazandırdıkları değerler önem kazanmaktadır.

⁶² Kesici, a.g.e., s.110.

Pavlov ve Skinner hayvanlar üzerinde araştırma ve incelemelerde bulunmuşlar ve araştırmaları neticesinde; bir davranışın sonucunda eğer organizma haz duymuşsa bu davranışı tekrar edeceğini, acı duymuşsa bir daha bu davranışı göstermeyeceğini tespit etmişlerdir. Bu durum, ödüllendirme ve cezalandırma ile ilgilidir. Organizma, sonucundan memnun olduğu davranışı tekrar etmek isteyecektir. Böylece davranış tekrar edildikçe iyice öğrenilmiş ve pekiştirilmiş olacaktır.⁶³

Davranışı izleyen ve organizma üzerinde olumlu bir etki yaratarak davranışın ortaya çıkma ihtimalini artıran uyarıcılara *pekiştireç* denir.

Muchinsky'a göre, edimsel koşullanma ilkelerinin uygulandığı pekiştireç kuramında üç anahtar değişken vardır. Bunlar; uyarıcı, tepki ve ödüdür. *Uyarıcı*; bir davranışsal tepkiyi ortaya çıkaran herhangi bir değişken veya koşuldur. Endüstriyel alanda “tepki verebilme” iş performansının bir ölçüsüdür (üretme, iş başında olma veya kaza gibi). *Ödül* ise işçiye istenilen davranışı sergilediğinde verilen değerli bir şeydir.⁶⁴

Capella ve Andrew⁶⁵'in mesleki rehabilitasyon merkezinde çalışanların iş doyumları üzerine yapmış oldukları araştırma bulgularında, performanstaki artışın iş doyumunu yükselttiğine değinilmiş ve performanstaki artışın ödüllere sebep olduğu ve ödüllerin de iş doyumunu yükselttiği belirtilmiştir. Burada da ödül pekiştirecinin iş doyumunu üzerine etkisi görülmektedir.

Edimsel koşullanma aynı zamanda, basit bir şekilde ama büyük ölçüde örgütsel davranışı açıklar. Örneğin iş görenler kendileri ve ailelerinin barınma, giyinme, beslenme vb. gereksinimlerini karşılayabilmek için günde sekiz saat, haftada beş gün çalışırlar. Bu durumda çalışma (koşullu tepki) yiyecek, giyecek ve barınmanın gerçekleşmesi için sadece bir araçtır. Bu davranışın, hoş ya da olumlu sonuçlandığında yinelenme olasılığı; hoş olmayan ya da olumsuz sonuçlandığında yinelenme olasılığından fazladır.⁶⁶

Davranış değiştirmede, yöneticilerin davranışı etkileyebilmesinde dört tip pekiştirmeden söz edilebilir. Bunlar olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, söndürme

⁶³ Eren, *a.g.e.*, s.545.

⁶⁴ Kesici, *a.g.e.*, s.110.

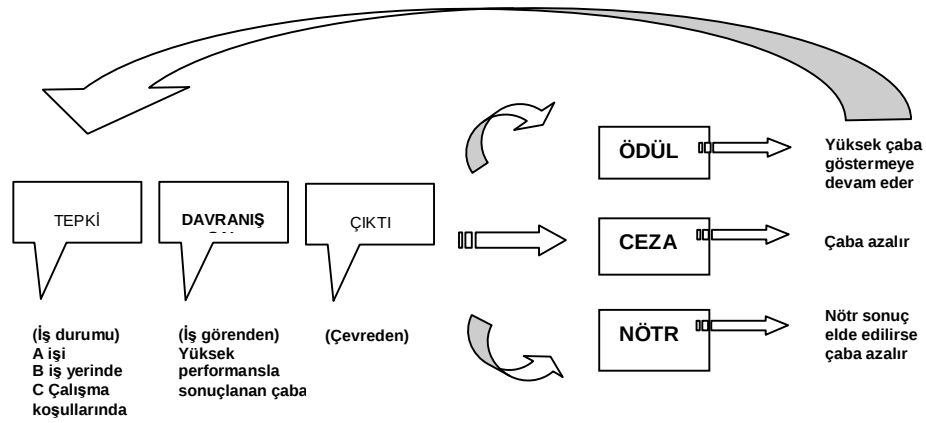
⁶⁵ Michele E.Capella and Jason D.Andrew, *Rehabilitation Research (RCB:vol.47-4,2004)*,p.205

⁶⁶ Çetinkanat, *a.g.e.*, s.30.

ve cezadır. Söndürme ve ceza davranışı azaltma üzerinde dururken, olumlu ve olumsuz pekiştirme davranışı arttırmayı amaçlamaktadır.

Skinner'e göre olumlu pekiştirme ve söndürme, bireysel gelişmeyi desteklemekte; olumsuz pekiştirme ve ceza ise, daha çok örgütün tamamını bozmakla sonuçlanacak olgunlaşmamış davranışı beslemektedir. Güdülenmede pekiştirme modeli, Şekil-3'te ifade edilmiştir.

Şekil 3: Güdülenmede Pekiştirme Modeli.⁶⁷



Şekil 3'te gösterilen modelde önemli olan üç temel prensip şöyle sıralanabilir:

1. İnsanlar ödülle sonuçlanan davranışları yapmaya devam ederler.
2. İnsanlar ceza ile sonuçlanan davranışları yapmaktan kaçınırlar.
3. İnsanlar ne ödül ne ceza ile sonuçlanmayan davranışları yapmaktan vazgeçerler.

⁶⁷ Çetinkanat, a.g.e., s.31.

2. ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÇALIŞAN PSİKOLOJİK DANIŞMAN/ REHBER ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ / Güneydoğu Anadolu Örneği

2.1. Kişisel Durumlara İlişkin Bulgular

Psikolojik danışman/ rehber öğretmenlere uygulanan Kişisel Bilgi Formu ile elde edilen verilere göre Güneydoğu Anadolu Bölgesindeki ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, nüfusa kayıtlı olduğu bölge, öğrenim düzeyi, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem, hizmet içi eğitime katılma sıklığı, çalıştığı okulun bulunduğu il, aylık geliri yeterli bulma ve görevli bulundukları ortaöğretim kurumu türü bilgileri tablolar halinde aşağıda sırasıyla verilmiştir.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin cinsiyet durumlarına ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1

Cinsiyet Durumu

Cinsiyet	N	%
Bayan	33	33
Erkek	67	67

Tablo 1’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 33’ü bayan, %67’si ise erkektir. Ankara ve diğer illerde yapılan araştırmalarla karşılaştırıldığında, bayan psikolojik danışmanların sayısı, Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (%33) düşük çıkmıştır (*Bayan: %75 Kağan⁶⁸, %69 Kocayörük⁶⁹, % 68 Yeşilyaprak⁷⁰*).

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

Medeni Durum

Medeni Durum	N	%
Evli	61	61
Bekâr	39	39

Tablo 2’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 61’i evli, % 39’u ise bekârdır.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin memleketlerinin içinde bulunduğu bölgelere ilişkin bulgular Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3

Psikolojik Danışmanın Nüfusa Kayıtlı Olduğu Bölge

Bölge	N	%
Marmara, Ege ve Akdeniz Bölgeleri	16	16
İç Anadolu Bölgesi	7	7
Karadeniz Bölgesi	6	6
Doğu Anadolu Bölgesi	8	8

⁶⁸ Kağan, 2005, *a.g.e.*

⁶⁹ Kocayörük, 2000, *a.g.e.*

⁷⁰ Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

Güneydoğu Anadolu Bölgesi	63	63
---------------------------	----	----

Tablo 3’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 16’sı Marmara, Ege ve Akdeniz bölgesinden, % 7’si İç Anadolu Bölgesinden, % 6’sı Karadeniz Bölgesinden, % 8’i Doğu Anadolu Bölgesinden ve % 63’ü de Güneydoğu Anadolu Bölgesindendir. Tablodan görüldüğü üzere, psikolojik danışmanların çoğunluğunun kendi bölgelerinde (memleketlerinde) görev yaptığı söylenebilir.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin öğrenim düzeyine ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4

Öğrenim Düzeyi

Öğrenim Düzeyi	N	%
Lisans	91	91
Yüksek Lisans	9	9

Tablo 4’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların; % 91’i lisans, % 9’u ise yüksek lisans mezunudur. Tablodan anlaşıldığı üzere, yüksek lisans düzeyinde öğrenim yapmış psikolojik danışmanların oranı oldukça düşüktür.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin en son mezun oldukları bölüme ilişkin bulgular Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5

En Son Mezun Olunan Bölüm

En Son Mezun Olunan Bölüm	N	%
Psikolojik Danışma ve Rehberlik	71	71
Psikoloji	10	10
Eğitim Bilimleri	11	11
Diğer	8	8

Tablo 5’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 71’i PDR mezunu, % 10’u Psikoloji, % 11’i Eğitim Bilimleri ve % 8’i de diğer bölüm (sosyoloji,felsefe vb.) mezunudur. Tablo, geçmiş yıllarda yapılan araştırmalarla karşılaştırıldığında, PDR mezunu psikolojik danışmanların oranı diğer bölüm mezunu olan psikolojik danışmanlara oranla bu araştırmada (%71) daha yüksek çıktığı saptanmıştır (*PDR mezunu: %47 Yeşilyaprak⁷¹, %55 Kocayörük⁷²*).

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin mesleki kıdemlerine ilişkin bulgular Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6

Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemi

Kıdem	N	%
1 ve daha az yıl	13	13
1-5 yıl	35	35
6-10 yıl	31	31
11 ve üzeri yıl	21	21

Tablo 6’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 13’ü 1 ve daha az yıl, % 35’i 1-5 yıl, % 31’i 6-10 yıl ve % 21’i de 11 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahiptir. Tablodan anlaşıldığı üzere, psikolojik danışmanların büyük bir bölümü 1-10 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklıklarına ilişkin bulgular Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7

Rehberlik Alanında Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumu

Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Sıklığı	N	%
Hiç katılmayan	6	6

⁷¹ Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

⁷² Kocayörük, 2000, *a.g.e.*

1-3 kez	42	42
4-6 kez	23	23
7 kez ve üzeri	29	29

Tablo 7’de görüldüğü gibi, psikoloji danışmanların % 6’sı rehberlik alanında hizmet içi eğitim faaliyetine (seminer ve kurslara) hiç katılmamışken; % 42’si 1-3 kez, % 23’ü 4-6 kez ve % 29’u da 7 ve daha çok kez katılmıştır.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin çalıştıkları okulun bulunduğu illere ilişkin bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

Psikolojik Danışmanın Çalıştığı Okulun Bulunduğu İl

Okulun Bulunduğu İl	N	%
Adıyaman	9	9
Batman	9	9
Diyarbakır	32	32
Gaziantep	27	27
Kilis	5	5
Mardin	4	4
Siirt	4	4
Şırnak	1	1
Şanlıurfa	9	9

Tablo 8’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 9’u Adıyaman, % 9’u Batman, % 32’si Diyarbakır, % 27’si Gaziantep, % 5’i Kilis, % 4’ü Mardin, % 5’i Siirt ve Şırnak, % 9’u ise Şanlıurfa’da görev yapmaktadır. Tablodan anlaşıldığı gibi; Güneydoğu Anadolu Bölgesinde görevli psikolojik danışmanların çoğunluğu Diyarbakır ve Gaziantep illerinde görev yapmaktadır.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin aylık gelirini yeterli bulmalarına ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9***Aylık Gelirin Yeterli Bulunma Durumu***

Gelir Durumu	N	%
Yeterli	5	5
Kısmen yeterli	35	35
Yetersiz	60	60

Tablo 9’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 5’i aylık gelirini yeterli bulurken, % 35’i kısmen yeterli bulmakta, % 60’ı ise yeterli bulmamaktadır.

Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin görevli oldukları ortaöğretim kurumu türüne ilişkin bulgular Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10***Görevli Olunan Ortaöğretim Kurumu Türü***

Okul Türü	N	%
Lise	69	69
Fen Lisesi	5	5
Anadolu Lisesi	23	23
Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi	3	3

Tablo 10’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların % 69’u Liselerde, % 5’i Fen Liselerinde, % 23’ü Anadolu Liselerinde, % 3’ü ise Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapmaktadır.

2.2. Kişisel Özellikler ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Bu bölümde, araştırmanın örneklemini oluşturan psikolojik danışmanların “cinsiyet”, “medeni durum” ve “memleketinin bulunduğu bölge” gibi kişisel

özelliklerinin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara ilişkin tablolar ve bu tablolara ilişkin yorumlar yer almaktadır.

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Genel ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışmanların, cinsiyetlerine göre iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan analiz edilmiş ve bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11

Psikolojik Danışmanların Cinsiyetlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Bayan	33	4,250	,456	t= 0,487 SD= 98 p= 0,628 (p>0,05)
Erkek	67	4,201	,474	

Tablo 11’de bayan psikolojik danışmanların iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin ortalama puanları ($X = 4,250$) erkek olan meslektaşlarına ($X = 4,201$) göre daha yüksek olduğu halde, psikolojik danışmanların cinsiyetlerine göre, iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Birkaç araştırma dışında bu konuda yurt içi araştırmalarda bir tutarlılık söz konusudur: Koç⁷³, Uslu⁷⁴, Yeşilyaprak⁷⁵, Seğmenli⁷⁶, Işıklar⁷⁷ ve Kağan⁷⁸. Farklı bulgular verenlerden, Kınalı⁷⁹,’nın resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelendiği araştırmasındaki, erkek rehber öğretmenlerin bayan meslektaşlarına oranla iş

⁷³ Koç, 1998, *a.g.e.*

⁷⁴ Uslu, 1999, *a.g.e.*

⁷⁵ Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

⁷⁶ Seğmenli, 2001, *a.g.e.*

⁷⁷ Işıklar, 2002, *a.g.e.*

⁷⁸ Kağan, 2005, *a.g.e.*

⁷⁹ Kınalı, 2000, *a.g.e.*

tatminlerinin daha yüksek olduğunu tespit etmesi bunlardan biridir. Diğeri ise Şahin⁸⁰'in kadınların iş doyum düzeylerini erkeklere göre daha yüksek olduğunu bulduğu araştırmasıdır.

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

Genel ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışmanların, medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan analiz edilmiş ve bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12

Psikolojik Danışmanların Medeni Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Evli	61	4,202	,476	t= -0,401 SD= 98 p= 0,689 (p>0,05)
Bekâr	39	4,241	,456	

Tablo 12’de bekâr psikolojik danışmanların iş doyumlarına ilişkin algılarının ortalama puanları (X =4,241) evli olanlara (X=4,202) göre daha yüksek olduğu halde, psikolojik danışmanların medeni durumlarına göre, iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Araştırma bulgularında evli ve bekâr psikolojik danışmanların ortalamaları birbirine oldukça yakın bulunmuştur. Ayrıca iş doyum alanında yapılan araştırmaların birçoğunda medeni durum, iş doyumunun ölçülmesinde bir bağımsız değişken olarak alınmamıştır. Bu durum, medeni durumun iş doyumuna etkisinin karşılaştırılmasında güçlük yaratmaktadır.

⁸⁰ Şahin, 1999, *a.g.e.*

**Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların
Memleketlerinin Bulunduğu Bölgeye Göre İş Doyum Düzeyleri**

Psikolojik danışmanların memleketlerinin bulunduğu bölgeye göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo13 ve 14’de verilmiştir.

Tablo 13

Psikolojik Danışmanların Memleketlerinin Bulunduğu Bölgeye Göre İş Doyum Düzeyleri

Memleketlerinin Bulunduğu Bölge	N	Ortalama	Standart Sapma
Marmara, Ege, Akdeniz	16	4,237	,554
İç Anadolu	7	4,214	,247
Karadeniz	6	3,925	,479
Doğu Anadolu	8	4,300	,424
Güneydoğu Anadolu	63	4,230	,468
Toplam	100	4,217	,467

Tablo 13’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların memleketlerine göre iş doyumlarına ilişkin ortalama puanları arasında farklılık gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14

***Psikolojik Danışmanların Memleketlerinin Bulunduğu Bölgeye Göre İş Doyumlarına İlişkin
ANOVA Sonuçları***

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	0,584	4	,146	F= 0,661 p= 0,621 (p>0,05)
Gruplar içi	21,003	95	,221	
Toplam	21,587	99		

Tablo 14’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların memleketlerinin bulunduğu bölgeye göre iş doyumlarına ilişkin algıları arasında gözlenen fark anlamlı değildir. Tablo 13’den, grupların iş doyumunu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; en yüksek ortalamanın $X=4,300$ ile Doğu Anadolu Bölgesinden olan, en düşük ortalamanın ise $X=3,925$ ile Karadeniz Bölgesinden olan psikolojik danışmanlarda olduğu gözlemlenmektedir. Marmara, Ege, Akdeniz, İç Anadolu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesinden olan psikolojik danışmanların iş doyum puanları ise birbirlerine oldukça yakın bulunmuştur. Araştırmada memleketin bir bağımsız değişken olarak seçilmesindeki amaç, kültürel uyuma unsurunun iş performansına etki edip etmeyeceği ve sonuç olarak iş doyumunu etkileyip etkilemeyeceği konusundaki belirsizliktir. Bu araştırma ile kültürel uyumanın iş doyumuna etkisinin anlamlı olmadığı görülmüş olsa da, Karadeniz Bölgesinden olan psikolojik danışmanların iş doyumunu ortalamalarının düşük çıkmış olması, bu bölgeden Güneydoğu Anadolu Bölgesine gelerek çalışan kişilerin kültürel uyumda zorluk çekmesi ve iş doyumunda düşüşe neden olması şeklinde yorumlanabilir.

2.3. Hizmet Öncesi /Hizmet İçi Eğitim Düzeyleri ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Öğrenim Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Genel ortaöğretim kurumlarında görevli psikolojik danışmanların öğrenim düzeylerinin, iş doyum düzeylerine etkisini ortaya çıkartmak için lisans mezunu olanlar ile yüksek lisans mezunu olan psikolojik danışmanların iş doyum düzeyleri istatistiksel açıdan analiz edilmiş ve bulgular Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15

Psikolojik Danışmanların Öğrenim Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Öğrenim Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	Sonuç
Lisans	91	4,232	,475	t= 1,016 SD= 98 p= 0,312 (p>0,05)
Yüksek Lisans	9	4,066	,356	

Tablo 15’de görüldüğü gibi, lisans mezunu psikolojik danışmanların iş doyumlarına ilişkin görüşlerinin puan ortalaması ($X = 4,232$), yüksek lisans mezunu yükümlülerden ($X = 4,066$) daha yüksek olduğu halde, psikolojik danışmanların öğrenim durumlarına göre, iş doyumlarına ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu araştırma bulgusu, bu alanda araştırma yapan Koç⁸¹, Yeşilyaprak⁸² ve Kağan⁸³,’ın araştırma bulguları ile de paralellik göstermektedir. Araştırmada, öğrenim düzeylerindeki farklılığın iş doyumunu üzerinde etkili olmadığı görülmüştür.

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Bölümlere Göre İş Doyum Düzeyleri

Psikolojik danışmanların mezun oldukları bölümlere göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 16 ve 17’de verilmiştir.

Tablo 16

Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Bölümlere Göre İş Doyum Düzeyleri

Mezun Olunan Bölüm	N	Ortalama	Standart Sapma
PDR	71	4,221	,490

⁸¹ Koç, 1998, *a.g.e.*

⁸² Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

⁸³ Kağan, 2005, *a.g.e.*

Psikoloji	10	4,060	,302
Eğitim Bilimleri	11	4,322	,419
Diğer	8	4,237	,507
Toplam	100	4,217	,467

Tablo 16’da görüldüğü gibi psikolojik danışmanların mezun oldukları bölümlere göre iş doyumlarına ilişkin puan ortalamaları arasında farklılık gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17

Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Bölümlere Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	,374	3	,125	F= 0,564 p= 0,640 (p>0,05)
Gruplar içi	21,213	96	,221	
Toplam	21,587	99		

Tablo 17’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların mezun oldukları bölümlere göre iş doyumlarına ilişkin algıları arasında gözlenen fark anlamlı değildir. Bu sonuç, Koç⁸⁴, Kocayörük⁸⁵, Yeşilyaprak⁸⁶, Seğmenli⁸⁷ ve Kağan⁸⁸’ın araştırmaları ile de tutarlılık göstermektedir. Tablo 16’dan, grupların iş doyumunu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; en yüksek ortalamanın X=4,322 ile Eğitim Bilimleri mezunlarında, en düşük ortalamanın ise X=4,060 ile Psikoloji mezunlarında olduğu gözlemlenmektedir. Genel ortalamalar karşılaştırıldığında, beklenenin aksine bir

⁸⁴ Koç, 1998, *a.g.e.*

⁸⁵ Kocayörük, 2000, *a.g.e.*

⁸⁶ Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

⁸⁷ Seğmenli, 2001, *a.g.e.*

⁸⁸ Kağan, 2005, *a.g.e.*

durumla karşılaşılmıştır. Bir psikolojik danışmanın iş doyumu çerçevesinde, en fazla doyumu sağlayanın, kendi alanından veya en yakın alandan lisans tamamlayanın olması beklendiği halde; araştırma bulgularında bu iki grubun (PDR mezunları ve Psikoloji mezunları) en düşük iş doyumu ortalamasına sahip gruplar oldukları tespit edilmiştir. Bu tespit, alanda yapılmış diğer bazı araştırmalarla da paralellik göstermektedir Koç, Kınalı⁸⁹ ve Yeşilyaprak.

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdem Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Psikolojik danışmanların mesleki kıdem düzeylerine göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 18 ve 19’da verilmiştir.

Tablo 18

Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Mesleki Kıdem	N	Ortalama	Standart Sapma
1 ve daha az yıl	13	4,469	,281
1-5 yıl	35	4,202	,460
6-10 yıl	31	4,232	,443
11 ve üzeri yıl	21	4,064	,556
Toplam	100	4,217	,467

Tablo 18’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin puan ortalamaları arasında farklılık gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19

Psikolojik Danışmanların Mesleki Kıdemlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

⁸⁹ Kınalı, 2000, a.g.e.

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	1,331	3	,444	F= 2,103 p= 0,105 (p>0,05)
Gruplar içi	20,256	96	,211	
Toplam	21,587	99		

Tablo 19’da görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların mesleki kıdemlerine göre iş doyumlarına ilişkin algıları arasında gözlenen fark anlamlı değildir. Bu sonuç, Kocayörük⁹⁰, Yeşilyaprak⁹¹ ve Kağan⁹²,ın çalışmalarındaki sonuçlarla paralellik göstermektedir. Tablo 18’den, grupların iş doyumunu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; en yüksek ortalamanın X=4,469 ile mesleğe yeni başlamış olan, mesleki kıdemi 1 yıl ve daha az olan psikolojik danışmanlarda; en düşük ortalamanın ise X=4,064 ile mesleğin sonuna yaklaşmış olan 11 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan psikolojik danışmanlarda olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların yüksek derecede bir mesleki beklenti ve tatmin duygusu ile mesleğe başladıklarını ve zaman geçtikçe beklentilerin karşılanamamasının mesleki tükenmişliğe yol açması ile açıklanabilir. Bunun yanı sıra Koç⁹³ araştırmasında, mesleki kıdem ile iş doyumunu arasında anlamlı düzeyde farklılık tespit etmiş ve bu farkın kıdem arttıkça iş doyumunun da arttığı yönünde olduğunu belirtmiştir. Mertler⁹⁴ ve Şahin⁹⁵ ise araştırmalarında, iş doyumunun mesleğin ilk yılları ve son yıllarında yüksek olduğunu aradaki yıllarda ise daha düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bu alanda yapılan araştırma bulgularının tümüne baktığımızda, kıdem unsurunun iş doyumunu açısından etkileri konusunda tutarsız bulgulara rastlanmaktadır. Bu durum da kıdem düzeyinin tek başına iş doyumunu etkileyebilecek düzeyde bir değişken olmadığı ancak diğer birkaç değişken ile birlikte anlamlı bir etki yaratabileceği konusunu düşündürmektedir.

⁹⁰ Kocayörük, 2000, *a.g.e.*

⁹¹ Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

⁹² Kağan, 2005, *a.g.e.*

⁹³ Koç, 1998, *a.g.e.*

⁹⁴ Mertler, 2002, *a.g.m.*

⁹⁵ Şahin, 1999, *a.g.e.*

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri

Psikolojik danışmanların hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma durumuna göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 20 ve 21’de verilmiştir.

Tablo 20

Psikolojik Danışmanların Hizmet İçi Faaliyetlere Katılma Durumuna Göre İş Doyum Düzeyleri

Hizmet İçi Faaliyete Katılma Sıklığı	N	Ortalama	Standart Sapma
Hiç katılmadım	6	4,450	,270
1-3 kez	42	4,119	,534
4-6 kez	23	4,280	,405
7 ve üzeri	29	4,262	,424
Toplam	100	4,217	,467

Tablo 20’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma durumuna göre iş doyumlarına ilişkin puan ortalamaları arasında farklılık gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21

Psikolojik Danışmanların Hizmet İçi Eğitim Faaliyetlerine Katılma Durumuna Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	0,880	3	,293	F= 1,360 p= 0,260 (p>0,05)
Gruplar içi	20,707	96	,216	
Toplam	21,587	99		

Tablo 21’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların hizmet içi eğitim etkinliklerine katılma sıklıklarına göre, iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu bulgu, Koç⁹⁶’un rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri konulu araştırmasında, Uslu⁹⁷’nin resmi eğitim kurumlarında çalışan psikolojik danışma ve rehberlik uzmanlarının iş doyumunu konulu araştırmasında ve Yeşilyaprak⁹⁸’ın Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine betimsel araştırmasında elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Tablo 20’den, grupların iş doyumunu puan ortalamaları karşılaştırıldığında; en yüksek ortalamanın $X=4,450$ ile hizmet içi eğitim faaliyetlerine hiç katılmamış olan, en düşük ortalamanın ise $X=4,119$ ile hizmet içi eğitim faaliyetlerine 1-3 kez katılmış olan psikolojik danışmanlarda olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum, hizmet içi eğitim faaliyetinin, iş doyumunu sağlamada yeterli etkiye bulunmadığını göstermektedir. Normalde, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığının çokluğu iş doyumunda artış olmasını gerektirirdi. Oysa bu araştırmada bunun tersi çıkmıştır. Ayrıca, hiç katılmayanlarda iş doyumunun yüksek çıkması, çok kez katılanlarda iş doyumunun düşük çıkmasını gerektirirdi, fakat bulgular da bu durum da gerçekleşmemiştir. Bu da hizmet içi eğitim programlarının etkililiğinin tekrar gözden geçirilmesini akla getirmektedir.

2.4. Mesleksel Koşullar ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Okulun Bulundukları İllere Göre İş Doyum Düzeyleri

Psikolojik danışmanların çalıştıkları okulun bulundukları illere göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 22 ve 23’de verilmiştir.

Tablo 22

⁹⁶ Koç, 1998, *a.g.e.*

⁹⁷ Uslu, 1999, *a.g.e.*

⁹⁸ Yeşilyaprak, 2000, *a.g.e.*

Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Okulun Bulundukları İllere Göre İş Doyum Düzeyleri

Çalışılan Okulun Bulunduğu İl	N	Ortalama	Standart Sapma
Adıyaman	9	4,200	,597
Batman	9	4,538	,226
Diyarbakır	32	4,240	,384
Gaziantep	27	4,020	,511
Kilis	5	4,030	,476
Mardin	4	4,350	,580
Siirt, Şırnak	5	4,160	,307
Şanlıurfa	9	4,500	,456
Toplam	100	4,217	,467

Tablo 22’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların çalıştıkları okulun bulundukları illere göre iş doyumlarına ilişkin ortalamaları arasında farklılık gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23

Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Okulun Bulundukları İllere Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	2,980	7	,426	F= 2,104 p= 0,051 (p>0,05)
Gruplar içi	18,607	92	,202	
Toplam	21,587	99		

Tablo 23’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların okullarının bulundukları illere göre iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 22’den, grupların iş doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında; en yüksek iş doyumunu $X=4,538$ ile Batman ilinde görevli psikolojik danışmanların sağladığı; en düşük doyumunu ise $X=4,020$ ile Gaziantep bölgesinde görevli psikolojik danışmanların sağladığı görülmüştür. Faubion, Palmer ve Andrew⁹⁹, yaptıkları araştırmada mesleki rehabilitasyon danışmanlarının iş doyumunu ve dışsal etkenlerinin, kırsal kesim ile şehir karşılaştırmalarını yapmış ve kırsal kesimde bulunan danışmanların dışsal etkenler (*çalışma şartları, ücretler ve çalışma arkadaşları*) bakımından şehir merkezinde bulunan danışmanlara göre daha memnun olduklarını gözlemlemişlerdir. Buradan yola çıkılarak kırsal kesim ağırlıklı illerdeki psikolojik danışmanların iş doyumlarının farklılıkları test edilmiş ancak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Genel Ortaöğretim Kurumlarında Görevli Psikolojik Danışmanların Gelir Düzeylerini Yeterli Bulup Bulmama Durumlarına Göre İş Doyum Düzeyleri

Psikolojik danışmanların, gelir düzeylerini yeterli bulup bulmama durumlarına göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 24 ve 25’de verilmiştir.

Tablo 24

Psikolojik Danışmanların Gelir Düzeylerine Göre İş Doyum Düzeyleri

Aylık Geliri Yeterli Bulma Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma
Yeterli	5	4,330	,213
Kısmen	35	4,232	,388
Yetersiz	60	4,199	,523
Toplam	100	4,217	,467

⁹⁹ Faubion, Palmer and Andrew, 2001, *a.g.m.*

Tablo 24’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların aylık geliri yeterli bulma durumlarına göre iş doyumlarına ilişkin ortalamaları arasında farklılıklar gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 25’de verilmiştir.

Tablo 25

Psikolojik Danışmanların Gelirlerine Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	9,170E-02	2	4,585E-02	F= 0,207 p= 0,813 (p>0,05)
Gruplar içi	21,495	97	,222	
Toplam	21,587	99		

Tablo 25’de görüldüğü gibi psikolojik danışmanların gelir düzeylerini algılama durumlarına göre, iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Tablo 24’den, grupların iş doyum puan ortalamaları karşılaştırıldığında; en yüksek ortalamanın X=4,330 ile gelir düzeylerini yeterli bulan psikolojik danışmanlarda (%5) olduğu; en düşük ortalamanın ise X=4,199 ile gelir düzeylerini yetersiz bulan psikolojik danışmanlarda (%60) olduğu gözlemlenmektedir. Psikolojik danışmanların gelir düzeylerini yeterli olarak algılayanların azınlıkta olduğu, kısmen yeterli olarak algılayanların ise deneklerin 1/3’ünü (%35) kapsadığı araştırmadan, elde edilen bulgularda; gelir düzeyinin algılanma düzeyinin iş doyumunu ile doğru orantılı olarak arttığı tespit edilmiştir.

Genel Ortaöğretim Okullarında Görevli Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Ortaöğretim Kurumlarının Türüne Göre İş Doyum Düzeyleri

Psikolojik Danışmanların, görev yaptıkları okulların türüne göre iş doyum düzeyleri ile ilgili bulgular Tablo 26 ve 27’de verilmiştir.

Tablo 26

Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Ortaöğretim Kurumlarının Türüne Göre İş Doyum Düzeyleri

Okulun Türü	N	Ortalama	Standart Sapma
Lise	69	4,197	,465
Fen Lisesi	5	4,350	,257
Anadolu Lisesi	23	4,208	,528
Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi	3	4,533	,152
Toplam	100	4,217	,467

Tablo 26’da görüldüğü gibi psikolojik danışmanların görev yaptıkları okul türlerine göre iş doyumlarına ilişkin ortalamaları arasında farklılıklar gözlenmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi tekniğinden yararlanılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27

Psikolojik Danışmanların Görev Yaptıkları Ortaöğretim Kurumlarının Türüne Göre İş Doyumlarına İlişkin ANOVA Sonuçları

	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	Sonuç
Gruplar arası	0,418	3	,139	F= 0,631 p= 0,597 (p>0,05)
Gruplar içi	21,169	96	,221	
Toplam	21,587	99		

Tablo 27’de görüldüğü gibi, psikolojik danışmanların görev yaptıkları ortaöğretim kurumuna göre, iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Ancak, Tablo 26’dan, iş doyum ortalamalarının puanları

incelendiğinde, birinci sırayı Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinin aldığı ve müteakiben Fen Liseleri, Anadolu Liseleri ve son olarak da liselerin izlediği görülmektedir. Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumu ortalamalarının yüksekliğini; okulun sanatsal ağırlıklı bir atmosfer taşıması, buna bağlı olarak günün anlamsız sıkıntılarından ve takıntılarından arınmış, özgür, stresten uzak ilişkilerde samimi bir öğrenci-öğretmen diyalogu sağlanmış olmasına bağlayabiliriz. Uslu¹⁰⁰, kendisini daha yeterli hissedenden rehber öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini ve fiziki şartları yeterli olan kurumların rehber öğretmenlerinin iş doyumlarının yetersiz olanlara oranla daha yüksek olduğunu belirttiği araştırma bulgusu ile de bu durumu desteklemektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Tartışma

Günümüzdeki teknolojik ilerlemeler neticesinde, her ürüne makine ve sanayi ekipmanları ile ulaşma, ucuza ürün elde etme çabaları maddecilik ve verimlilik çerçevesinde İNSAN faktörünü ikinci plana atmış; fakat zaman içerisinde insan faktörünü gözden kaçırmamanın büyük hayal kırıklıklarına yol açtığı yapılan araştırmalar ile ortaya çıkmaya başlayınca, İnsan, Personel, Personel Psikolojisi, Stres, Liderlik, İş Motivasyonu, İş Doyumu vb. kavramlar önem kazanmaya başlamıştır. Bu kavramlar ve konular Endüstri Psikolojisini, Örgüt Psikolojisini ve Sosyal Psikolojiyi ortaya çıkarmış ve bu konularda araştırmalar yapılmasını sağlamıştır.

¹⁰⁰ Uslu, 1999, *a.g.e.*

Bu konulardan günümüzde de önemini koruyan ve hala bilinmeyen bölümleri ile dikkati çeken iş motivasyonu, iş doyumu, tükenmişlik ve bu unsurların iş performansına etkisi, yaptığımız araştırma için de büyük önem taşımaktadır.

İş doyumu ile iş performansı arasındaki ilişki, eğitim ile iş doyumu arasındaki önemi ortaya koymaktadır. Eğitimci açısından baktığımızda, iş doyumu yüksek olan eğitimci iş performansında yükseklik kaydedecek ve sonuç olarak eğitimde kalite yaratacak ve ürün olarak kaliteli eğitim almış öğrenciler, bireyler olarak verim sağlamış olacaktır.

O halde bu verimi sağlamak eğitimde kaçınılmaz bir hedef olacaktır. Bu da bizi iş doyumunu sağlayan faktörlerin neler olduğunu yani bağımsız değişkenleri tespit etme çalışmalarına yöneltmektedir. Henüz bu alanda yapılan araştırmalar yeterli ve tutarlı sonuçlar ortaya koymamaktadır. Bu maksatla bireylerin iş doyumlarını sağlayan faktörleri tespit etmek önem kazanmıştır.

Bu araştırmada psikolojik danışmanların iş doyumlarını etkileyebilecekleri düşünülen değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmış ve bu konuda yapılan araştırmalarda dikkate alınmayan bazı değişkenler araştırmaya katılmış ve etkileri incelenmiştir.

Araştırma bulgularında kişisel özellikler boyutunda psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerini incelediğimizde; cinsiyet, medeni durum ve memleketi olmak üzere her üç boyutta da anlamlı bir fark göze çarpmamıştır. Bu alt boyutlardan cinsiyet alt boyutu; yapılan birçok araştırmada vazgeçilmez bir bağımsız değişken olduğu halde, araştırmalarda bağımlı değişkeni etkileme durumu açısından çoğunlukla başarısız olmuştur. Bu da cinsiyetin iş doyumunu etkileme açısından önemli bir ayırt edici unsur olmadığını göstermektedir.

Diğer bir değişken olan medeni durum için de durum pek farklı değildir. Araştırma bulgularında medeni durum değişkenine göre iş doyumunu oranlarında anlamlı bir fark bulunamadığı halde (hatta bekâr olan psikolojik danışmanlarda iş doyumunu az da olsa yüksek çıkmıştır) Şahin¹⁰¹ ve Uslu¹⁰²,nın araştırmalarında evli olan rehber öğretmenlerin iş doyumları yüksek çıkmıştır. Bu durum da bize, medeni durumun, tek

¹⁰¹ Şahin,1999, *a.g.e.*

¹⁰² Uslu,1999, *a.g.e.*

başına anlamlı bir etki gösterecek değişken olmadığını göstermektedir. Huzurlu bir aile ortamı olmayan evli bir psikolojik danışman, hayatından yeterli doyumunu elde edemeyeceği için muhtemelen işinden de istenilen düzeyde iş doyumunu sağlayamayacaktır. Bu durumda evlilik kendisine negatif bir doyum sağlamaya yöneltecektir. Sonuç olarak diyebiliriz ki, evlilik durumunun iş doyumuna etkisi; kişide meydana getirdiği güvenlik ihtiyacı, sevgi ihtiyacı ve barınma ihtiyacının karşılanması ile örtüştüğü oranda müspet değer taşır. Bu da, evli olan kişiler gibi evli olmadığı halde, evlilik ortamındaki huzuru sağlayabileceği düşünülen aile (anne-baba, kardeş gibi fûruğ bağı olan) ortamında yaşayanların da bekar olarak değil de evli olarak değerlendirilmesini gündeme getirebilecektir.

Birçok araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınmayan ancak iş doyumunu olumlu/ olumsuz etkileyebileceğini düşündüğümüz psikolojik danışmanların yetiştiği çevre /memleketinin iş doyumuna etkisi incelenmiş ancak bu değişkenden de anlamlı bir sonuca varılamamıştır. Fakat araştırma bulgularında, Karadeniz Bölgesinden olan psikolojik danışmanların iş doyum oranları diğer bölgelere oranla düşük çıkmıştır. Bu durum, yapılacak diğer araştırmalarda incelenerek anlamlı farklar tespit edilebilir.

Araştırma bulgularında hizmet öncesi / hizmet içi eğitim düzeyleri boyutunda psikolojik danışmanların iş doyumunu düzeylerini incelediğimizde de durum farklı değildir. Öğrenim düzeyi, en son mezun olunan bölüm, mesleki kıdem ve hizmet içi eğitim sıklıkları boyutlarında iş doyum oranları karşılaştırılmış ve anlamlı bir fark göze çarpmamıştır. Bu alt boyutlardan mezun olunan bölüm değişkeni kapsamında psikolojik danışmanların ortalamaları karşılaştırıldığında, beklenenin aksine bir durumla karşılaşmıştır. Araştırma bulgularında PDR mezunları ve Psikoloji mezunlarının en düşük iş doyumunu ortalamasına sahip gruplar oldukları tespit edilmiştir. Bu tespit, alanda yapılmış diğer bazı araştırmalarla da paralellik göstermektedir Koç¹⁰³, Kınalı¹⁰⁴ ve Yeşilyaprak¹⁰⁵. Burada ters giden bir durum analiz edilmektedir. Kişinin, yetiştiği alanda görev yapmasının, sahip olduğu bilgi-beceri ve donanımları kullanabilme ihtimali gereği daha yüksek iş doyumuna sahip olması düşünüleceği halde araştırma sonuçları ile bir tezatlık söz konusudur. Bu tezatlık; beklentilerin mesleki yaşantılardan

¹⁰³ Koç,1998, *a.g.e.*

¹⁰⁴ Kınalı,2000, *a.g.e.*

¹⁰⁵ Yeşilyaprak,2000, *a.g.e.*

yüksek olması sebebiyle hayal kırıklığına uğrama ve tükenmişlikten kaynaklanıyor olabileceği gibi; alınan eğitime uygun bir iş yapmamaktan ve alınan eğitimin gerçek hayatta yani uygulamada kullanılmamasından da kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada, hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığının iş doyumuna etkisinin incelenmesinde de beklenenin aksine bir durum ile karşılaşılmıştır. İş doyumuna ile hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığı arasında doğru bir orantı beklendiği halde farklı bir sonuç ile karşılaşılmıştır. Hiç hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmayanlarda iş doyumuna en yüksek düzeyde çıkmış, ancak en fazla (7'den çok kez) hizmet içi eğitime katılanlarda en düşük çıkmamıştır. Bu da bize iki durumu ifade etmektedir. Ya hâlihazırda düzenlenen hizmet içi eğitim faaliyetlerinin iş doyumuna olumlu /olumsuz herhangi bir etkisi bulunmamaktadır; ya da böyle bir etki söz konusu olduğu halde, hizmet içi eğitim faaliyetleri amaca hizmet etmemektedir. Yani söz konusu eğitim programları; konu, içerik, uygulama, zamanlama, uygulayıcı vs. açıdan eksik olarak sunulmakta olabilir.

Araştırmanın diğer alt amaçlarından biri olan mesleki koşullar boyutunda da (okulun bulunduğu il, aylık gelir ve okul türü) psikolojik danışmanların iş doyumuna düzeylerinde anlamlı farklılık görülmemiştir.

Faubion, Palmer ve Andrew¹⁰⁶, yaptıkları araştırmada mesleki rehabilitasyon danışmanlarının iş doyumuna ve dışsal etkenlerinin, kırsal kesim ile şehir karşılaştırmalarını yapmış ve kırsal kesimde bulunan danışmanların dışsal etkenler (*çalışma şartları, ücretler ve çalışma arkadaşları*) bakımından şehir merkezinde bulunan danışmanlara göre daha memnun olduklarını gözlemlemişlerdir. Buradan yola çıkılarak kırsal kesim ağırlıklı illerdeki psikolojik danışmanların iş doyumlarının farklılıkları test edilmiş ancak anlamlı bir fark tespit edilememiştir.

Araştırmada, gelir düzeyi ile iş doyumuna arasında her ne kadar doğru orantı bulunmuş olsa da gruplar arası iş doyum puanları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Yeşilyaprak¹⁰⁷, araştırmasında; gelir düzeyini yeterli bulan 2 kişi olması nedeniyle istatistiki açıdan bu iki kişinin ölçümünün yapılamadığını ve kısmen yeterli olan grupla değerlendirildiğini belirtmiştir. Yeşilyaprak, bu durumun gelir

¹⁰⁶ Faubion, Palmer ve Andrew,2001, *a.g.m.*

¹⁰⁷ Yeşilyaprak,2000, *a.g.e.*

düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi araştırmada olumsuz etki yapacağını belirtmiş ve durumu, “*gelirini yeterli olarak niteleyen bir grupta karşılaştırma olanağı olsaydı fark çıkabileceği düşünülürdü.*” diyerek açıklamıştır. Oysa, bu araştırmada gelir düzeyini yeterli bulan psikolojik danışmanların sayısı ölçüme tabi olabilecek düzeyde çıkmış ve araştırma neticesinde yine de anlamlı farklılık tespit edilememiştir.

Okul türü değişkenine göre, iş doyumunu ortalamalarının yüksekliği incelendiğinde, ön sırayı Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinin aldığı ve müteakiben Fen Liseleri, Anadolu Liseleri ve son olarak da klasik liselerin geldiği görülmektedir. Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinde görev yapan psikolojik danışmanların iş doyumunu ortalamalarının yüksekliğini; okulun sanatsal ağırlıklı bir atmosfer taşıması, buna bağlı olarak günün anlamsız sıkıntılarından ve takıntılarından arınmış, özgür, stresten uzak ilişkilerde samimi bir öğrenci-öğretmen diyalogu sağlanmış olmasına bağlayabiliriz. Uslu¹⁰⁸, kendisini daha yeterli hissedenden rehber öğretmenlerin işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini ve fiziki şartları yeterli olan kurumların rehber öğretmenlerinin iş doyumlarının yetersiz olanlara oranla daha yüksek olduğunu belirttiği araştırma bulgusu da bu durumu desteklemektedir.

Sonuç

Genel ortaöğretim kurumlarında çalışan psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşlerini değerlendirmek maksadıyla yapılan bu araştırmada elde edilen bulgulardan şu sonuçlara varılmıştır:

1. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin; kişisel özellikleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri; cinsiyet, medeni durum ve memleketlerinin bulunduğu bölge değişkenleri açısından incelenmiş ve iş doyumlarında bu değişkenlere göre anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Araştırma bulguları ve bu alanda yapılan diğer araştırmalar incelendiğinde; kişisel özelliklerin kendi alt boyutları içinde tek başlarına iş doyumunu olumlu veya olumsuz etkileyen bir özelliğe sahip olmadıkları, ancak diğer birkaç değişken ile birlikte anlamlı bir etki yaratabileceği sonucuna varılmıştır.
2. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkileri; öğrenim düzeyi, en son mezun olunan

¹⁰⁸ Uslu,1999, *a.g.e.*

bölüm, mesleki kıdem ve hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklıkları bağımsız değişkenleri açısından incelenmiş ve iş doyumlarında, bu değişkenlere göre de anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Ancak elde edilen bulgular ışığında önemli sonuçlar saptanmıştır. Bu kapsamda değerlendirilen her boyutun incelenmesi neticesinde beklenenin tersine sonuçlar ile karşılaşmıştır. Buradan da şu noktaya varılmaktadır: Araştırmanın yapıldığı zaman ve platformda, psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin mesleki beklenti düzeyleri arttıkça iş doyumları azalmaktadır.

3. Psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin mesleki koşulları ile iş doyumları arasındaki ilişkileri; okulun bulunduğu il, aylık gelir ve çalıştıkları okul türü değişkenleri açısından incelenmiş ve iş doyumlarında bu değişkenlere göre de anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiştir. Araştırma bulguları irdelendiğinde; okul türü ve aylık geliri yeterli bulma boyutlarında iş doyumunun doğru orantılı olarak sağlandığı saptanmıştır. Aylık geliri yeterli bulan psikolojik danışmanların iş doyumları ortalamaları, bulmayanlara nazaran daha yüksektir. Okul türü açısından Anadolu Güzel Sanatlar Liselerinde görevli psikolojik danışmanların, okul içi sanatsal etkinlikler, moral-motivasyonun yüksek olması, sorunlu öğrencilerin az olması, öğretmenler ile yakın ve samimi iletişim kurabilme gibi faktörlerden ötürü iş doyumlarının daha yüksek çıktığı değerlendirilmektedir.

Bağımsız değişkenler ayrı ayrı ele alınarak incelendiğinde, ortalamaları arasındaki farklar, psikolojik danışmanların iş doyumlarına etki edebileceği diğer faktörler de dikkate alınarak, bu alanda yapılan diğer araştırmalar ile beraber değerlendirildiğinde; aşağıda belirtilen bazı sonuçlara ulaşılmıştır.

Mezuniyet durumlarına göre; psikolojik danışmanların iş doyumları ortalamalarının, eğitim bilimleri ile diğer bölüm mezunu olanların; PDR ve Psikoloji mezunu olanlara göre yüksek çıkması; hala Psikolojik Danışma ve Rehberlik faaliyetlerinin ortaöğretim kurumlarında, görev çerçevesi kapsamında yeterince işlevsellik kazanmadığını göstermektedir.

Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığına göre iş doyumları ortalamaları incelendiğinde ise hiçbir hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılmayan psikolojik danışmanların diğer meslektaşlarına göre iş doyumlarının yüksek çıkmış olması, hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına hizmet etmediğinin göstergesi olmaktadır.

Mesleki kıdem düzeyine göre, mesleğe yeni başlayanların iş doyumu ortalamaları yüksek olduğu halde mesleğin sonuna yaklaşmış olanların iş doyumlarının düşük çıkması da; mezun olduğunda hissedilen mesleki beklenti düzeyinin zamanla azalarak tükenmişlik düzeyinin artış göstermesine bağlanmaktadır.

Nihayetinde sonuç olarak görülmektedir ki; görünürde iş doyumunun yüksek çıkmış olması, hizmet verimliliği açısından gerçek bir nitelik arz etmemektedir. Önemli olan noktanın iş doyumu sağladığını düşünen psikolojik danışmanın nicelikten ziyade nitelik açısından doyuma ulaşması yani öğrencilere, velilere ve idareye sonuç olarak topluma hizmet açısından verimli olması durumudur ki bu araştırma neticesinde elde edilen veriler, psikolojik danışmanların belirtmiş olduğumuz verimlilik esasına göre doyuma ulaşmadıklarını göstermektedir.

Öneriler

Uygulamacılar İçin Öneriler

Araştırmada psikolojik danışmanların iş doyum oranları yüksek seviyede çıkmış ancak çeşitli bağımsız değişkenler altında iş doyumları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır. Durum böyle iken dahi, araştırmamızda çeşitli bağımsız değişkenlere göre psikolojik danışmanların iş doyumu ortalamalarının tutarsız farklılıkları, bize iş doyumunun ne kadar karmaşık bir kavram olduğunu ve çok yönlü değişkenlerin etkisi altında olduğunu göstermektedir. Öyle ki; çalışan bir kişinin işinin bazı boyutları ile ilgili doyumunsuzlukları olsa bile iş doyumunun olduğunu söyleyebilmesi, çok boyutları olan böyle bir kavramın farklı açıklamaları olarak doğal sayılmalıdır.

Bu husus göz önünde bulundurulmak kaydı ile araştırmanın bulgular ve sonuçlarına bağlı olarak, ilgili kurum ve kişilere yapılacak olan önerileri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür.

1. Hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim düzeyleri boyutunda, psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin iş doyumu oranlarının beklenenin aksine sonuçlar vermesi (yüksek lisans mezunu olanların iş doyumlarının düşük çıkması, PDR ve Psikoloji mezunlarının diğer mezunlara oranla iş doyumlarının düşük çıkması, hiçbir

hizmet içi eğitime, kurs/seminere katılmayanların iş doyumlarının diğerlerine oranla yüksek çıkması); Ortaöğretim kurumlarında *Psikolojik Danışma ve Rehberlik* faaliyetinin Türkiye’de henüz, olması gerektiği şekilde verimli işletilemediğini göstermektedir. Bu durum, PDR faaliyetlerinin Türkiye’de 50 yıllık bir geçmişinin olmasından, Türkçe kaynakların az olmasından, hala bazı okullardaki idareciler tarafından gereksiz bir kurum olarak görülmesinden ve PDR’nin Türkiye’deki oluşumunda kültürel uyuma tabi tutulmadan, olduğu gibi alınmış olmasından kaynaklanıyor olabilir. O halde; öncelikle psikolojik danışma ve rehberlik faaliyetlerinin amaçları ve işletimi konusunda Türkiye genelinde MEB’lğınca bir çalışma yapılması önerilir. Bu çalışma neticesinde alınacak veriler ışığında kaynaklar oluşturulması ve bunların öğrenilmesi ve öğretilmesi kapsamında seminer ve kurslar verilmesi önerilir. Psikolojik danışma ve rehberlik bilim dallarında eğitim veren yüksek öğretim kurumlarında daha çok uygulamaya dönük eğitimlere ağırlık verilmesi önerilir.

2. Hizmet içi eğitim faaliyetlerine katılma sıklığına göre, hiç hizmet içi eğitime katılmayan psikolojik danışmanların iş doyumlarının diğerlerine oranla yüksek düzeyde çıkmış olması bize hizmet içi eğitim faaliyetlerinin amacına hizmet etmediğini göstermektedir. Toplumsal beklenti ve kolektif bilinç, korku odaklı oluşumlardan ve zorlama çözümlerden hoşlanmaz ve bu oluşumlar ile verim sağlanamaz. O halde hizmet içi eğitimde; bir gereklilik oluşumu, iyi bir zamanlama, temeli olan kapsamlı bir çalışma, kendini alanda iyi yetiştirmiş bir eğitici, eğitime katılanlarda isteklilik ve eğitimin verileceği mekânda eğitim verilmeye uygunluk aranmalıdır ki eğitimde maksimum fayda sağlanabilsin. Hizmet içi eğitimlerin bu kapsamda verimlilik sağlanabilecek eğitimler haline dönüştürülebilmesi için ilgili kurumlarca gerekli tedbirin alınması gereklidir.

3. Ortaöğretim kurumlarında görev yapan psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin görevleri kapsamında; öğrencilere kişilik hizmetlerinin sağlanmasındaki rolleri, danışmanlık ihtiyacı olan öğrencilere psikolojik danışmanlık yapılması durumu ve ÖSS/ ÖYS kapsamında mesleki rehberlik rollerinin önemi değerlendirildiğinde; verimli bir şekilde kullanıldığı takdirde ne kadar büyük bir sorumluluğa sahip oldukları aşîkârdır. Böylesine önemli bir görevi icra edecek olan psikolojik danışman / rehber

öğretmenlerin, uygun nitelikte bir psikolojik ve kişilik testine tabi tutularak göreve alınmalarında fayda sağlanacağı değerlendirilmektedir.

4. Mesleğe yeni başlayan psikolojik danışmanların iş doyumlarının yüksek olması ve mesleki kıdem arttıkça iş doyumunun azalmasının; yüksek mesleki beklenti ile yola çıkan psikolojik danışman /rehber öğretmenlerin zamanla, PDR faaliyetlerinin okullardaki düşük performanslı işleyişi ve performans değerlendirme sistemindeki eksiklikten kaynaklanan sebeplerle tükenmişliğe düşmelerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Bu durumun giderilmesi maksadıyla; daha önce bahsedildiği gibi MEB’lığı tarafından Psikolojik Danışma ve Rehberlik konusunda geliştirme faaliyetleri gerçekleştirilebilir; ayrıca ödül ve terfi sisteminde değişiklik yapılabilir ve performans değerlendirme sistemi ile kişilere yeni statü edinme imkânı, yeni statülerine göre terfi ve ücret artışı getirilebilir. Atamalarında ise performans değerlendirme sonuçları dikkate alınabilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırmada lisans mezunu psikolojik danışmanların iş doyum puanlarının yüksek lisans mezunlarına göre daha yüksek çıkmasından yola çıkarak; ülkemizde kişileri yüksek lisans yapmaya yönlendiren etkenlerin tespitine ve yüksek lisans eğitimlerinin amaca hizmet etme durumuna ilişkin sonuçların tespitine yönelik bir çalışma yapılabilir.

2. Psikoloji bölümü mezunları ile Psikolojik Danışma ve Rehberlik mezunlarının mesleki beklenti farklılıklarını ortaya çıkarabilecek bir araştırma yapılması, personel istihdamı ve eğitim politikası için olumlu bir çalışma olabilir.

3. Mesleki kıdem ile iş doyum arasındaki ilişkiyi çözebilmek maksadıyla mesleğin başında bulunan bir grup ile mesleğin sonunda bulunan bir grubun mesleki beklentilerini ölçecek bir çalışma yapılabilir.

4. İş doyumunu etkileyen faktörlerin tespiti ve bu tespit ile verimliliğin artırılmasını sağlayacak bir çalışma yapılabilir.

5. Bu araştırmada anlamlı fark olarak ortaya çıkmış olmasa da, ortalamalar değerlendirildiğinde, Karadeniz Bölgesinden olan psikolojik danışmanların iş doyumlarının düşük çıkmasından yola çıkarak; memleketin bulunduğu bölge değişkeni

açısından psikolojik danışmanların kültürel uyuşma durumunun iş motivasyonuna ve iş doyumuna etkisinin ayrıntılı olarak bir başka araştırmada incelenmesinde fayda görülmektedir.

KAYNAKLAR

Akgündüz, Hasan.(2005). Eğitime Dair Kuramsal ve Tarihsel Çözümlemeler Ders Notları, Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı.

Akyüz, Yahya.(2004). **Türk Eğitim Tarihi-M.Ö.1000-M.S.2004**. Dokuzuncu baskı. Ankara:Pegem Yayıncılık.

Atkinson, Rita L., Richard C. Atkinson and others. (1999). **Psikolojiye Giriş**. (Çeviri:Yavuz Alogan). 12 nci baskı. Ankara: Arkadaş Yayınları.

Baymur, Feriha.(1994). **Genel Psikoloji**. On dördüncü baskı, Bağcılar-İstanbul: İnkılap Yayıncılık.

Capella, Michele E. and Jason D.Andrew. (2004). "The Relationship Between

Counselor Job Satisfaction and Consumer Satisfaction in Vocational Rehabilitation”, **RCB, Rehabilitation Research**. Vol. 47-4 pp.205.

Çetinkanat, Canan. (2000). **Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu**. Ankara: Anı Yayıncılık Kozan Ofset Mat.San. ve Tic.San.Ltd.Şti.

Eren,Erol.(2004). **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Sekizinci Baskı, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Faubion,Clayton W., Charles D.Palmer and Jason D.Andrew. (2001). “Rural/ Urban Differences in Counselor Satisfaction and Extrinsic Job Factors”, **Journal of Rehabilitation**. Volume: October, November, December 2001.p:4-11.

Işıklar, Abdullah. (2002). “Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.

Izgar, Hüseyin.(2003). “İş Doyumu-Bölüm-VII”, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Editör:Hüseyin IZGAR, Birinci baskı, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Kağan, Mücahit.(2005). “Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi-Ankara İli Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Entitüsü.

Kepçeoğlu, Muharrem.(1996). **Psikolojik Danışma ve Rehberlik**, Onuncu baskı, Ankara: Özdemir Ofset Basın Yay.San.Tic.Ltd.Şti.

Kesici, Şahin.(2003). “İş Motivasyonu-Bölüm-VI”, **Endüstri ve Örgüt Psikolojisi**, Editör:Hüseyin Izgar, Birinci baskı, Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları.

Kınalı, Gülsevim. (2000). “Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri”, (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.

Kocayörük, Ercan.(2000). “Çeşitli Değişkenlere Göre Rehber Öğretmenlerin Meslek Doyumlarının Karşılaştırılması”, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.

Koç, Zihni. (1998). “Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.

Kuzgun, Yıldız.(1997). **Rehberlik ve Psikolojik Danışma**. Beşinci baskı. Ankara: ÖSYM Yayınları.

Kuzgun, Yıldız, Seher A. Sevim ve Zeynep Hamamcı. (1999). “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, **Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi**. Sayı:11, Vol:II. Mart 1999, Ankara: Türk PDR Der.

_____. (2005). “Mesleki Doyum Ölçeği”, **PDR’de Kullanılan Ölçekler**. 1 nci Basım. Ankara: Nobel Yayınevi.

Luthans, Fred. (1992). **Organizational Behavior**. Sixth Edition. New York: McGraw Hill., Inc.

M.E.B.(2005). “Eğitim İstatistikleri”, 3.3.Ortaöğretim, 3.3.1.Genel Ortaöğretim, www.meb.gov.tr/Stats/Apk2002/502.htm. Erişim Tarihi:20 Kasım 2005 Saat:23.38.

Mertler, Craigh A. (2002). “Job Satisfaction and Perception of Motivation Among Middle and High School Teachers”, **American Secondary Education**. Volume 31, (1) p.43-52. Ohio: Green State University.

Özgüven, İbrahim Ethem.(2003). **Endüstri Psikolojisi**, Ankara: PDREM Yayınları

Prick, Leo G.M. (1988). “Satisfaction and Stress Among Teachers”, **Research on Teachers’ Professional Lives**, Amsterdam: Free University. p.363-377.

- Seğmenli, Sibel. (2001). “Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, (Yüksek Lisans Tezi), Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.
- Silah, Mehmet.(2005). **Endüstride Çalışma Psikolojisi**, Geliştirilmiş ikinci baskı, Ankara: Seçkin Yayıncılık San.ve Tic.A.Ş.
- Şahin, İdris (1999). “İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri”, (Yüksek Lisans Tezi), İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Programı.
- Uslu, Mustafa. (1999). “Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması”, (Yüksek Lisans Tezi), Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri.
- Woods, Amelia Mays and Jerie Weasmer. (2004). “Maintaining Job Satisfaction: Engaging Professionals as Active Participants”. Terre Hante, İndiana: **The Clearing House**. January/February 2004. p.118-120.
- Yeşilyaprak, Binnur.(2000). “Ankara İli İlköğretim Okullarında Görevli Rehber Öğretmenler Üzerine Betimsel Bir Araştırma –Demografik Özellikleri, Mesleki Sorunları ve İş Doyumu Düzeyleri”, (Doktora Tezi), Ankara: Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü.
- _____.(2002). **Eğitimde Rehberlik Hizmetleri**, Gözden Geçirilmiş 4.baskı Ankara:Nobel Yayın Dağıtım.