

T.C.  
Marmara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN (REHBER ÖĞRETMENLERİN)  
MESLEKİ DOYUM İLE KENDİNE SAYGILARI ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fahriye KADIOĞLU  
(Yüksek Lisans Tezi)

İstanbul, 2014

T.C.  
Marmara Üniversitesi  
Eğitim Bilimleri Enstitüsü  
Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı  
Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Bilim Dalı

**PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN (REHBER ÖĞRETMENLERİN)  
MESLEKİ DOYUM İLE KENDİNE SAYGILARI ARASINDAKİ  
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

Fahriye KADIOĞLU  
(Yüksek Lisans Tezi)

Danışman  
Doç. Dr. Ahmet ŞİRİN

İstanbul, 2014

## ONAY

Fahriye KADIOĞLU tarafından hazırlanan “Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum İle Kendine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” konulu bu çalışma, 22/05/ 2014 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Adı Soyadı

İmza

**TEZ DANIŞMANI**

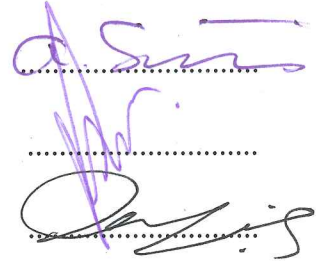
Doç.Dr. Ahmet Şirin

**JÜRİ ÜYESİ**

Yrd. Doç. Dr. Seval Erden

**JÜRİ ÜYESİ**

Yrd. Doç Dr. Özcan Karaaslan



## ÖZGEÇMİŞ

1980 Çamlıca Kız Lisesi

1985 Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi

1986 Milli Eğitim Bakanlığında göreve başlama

2011 Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tezli Yüksek Lisans

2014 Halen görevdedir.

## **ÖNSÖZ**

Oğlum Zeki Can Kadioğlu 'na

Meslekdaşlarıma,

## ÖZET

Bu araştırmada, Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) mesleki doyumları ile kendine saygıları arasındaki ilişkinin cinsiyet, yaş, medeni durum, mezun olunan bölüm, eğitim durumu, mesleki kıdem, kurum tipi, yöneticilik yapıp yapmamak, kurum kademesi, okuldaki öğrenci mevcudu, danışma odasının olup olmaması, mesleği ile ilgili katıldığı seminer sayısı ve meslek dışı katıldığı seminer sayısı gibi çeşitli değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ili Anadolu Yakası Kadıköy, Kartal ve Maltepe ilçelerinde ulaşılabilen ve Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Rehberlik Araştırma Merkezleri ve okullarda çalışan 297 rehber öğretmenden oluşmaktadır. Araştırma verileri araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, mesleki doyum için “Mesleki Doyum Ölçeği” ve benlik saygısı için de “Kendine Saygı Ölçeği” kullanılarak elde edilmiştir. Verilerin analizi için Bağımsız Grup T Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Gruplar arasındaki farklılık için Post-Hoc Scheffe, niceliksel verilerin karşılaştırılması için Kruskal Wallis H Testi ve Mann Whitney U Testi, mesleki doyum ve kendine saygı arasındaki ilişkiyi incelemek için de Pearson Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Analiz sonucunda rehber öğretmenlerin benlik saygısı ve mesleki doyumları arasındaki ilişkinin pozitif yönde anlamlı olduğu görülmüştür. Rehber öğretmenlerin benlik saygısı ile cinsiyet, medeni durum, mezun olunan bölüm, eğitim durumu, çalıştıkları kurum, yöneticilik yapma durumu, öğrenci mevcudu, kurum kademesi, danışma odasının olup olmaması, mesleği ile ilgili katıldığı seminer sayısı ve meslek dışı katıldığı seminer sayısı gibi değişkenler ile arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır. Mesleki doyum ile yaş, mesleki kıdem, çalıştıkları kurum ve danışma odasının olup olmaması gibi değişkenler ile arasındaki ilişki anlamlı bulunmuştur. Bu araştırmadan elde edilen bulguların rehber öğretmenlerin benlik saygıları ve mesleki doyumlarını arttırmak amacıyla yapılacak çalışmalara katkı sağlayacağına inanılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Benlik saygısı, Mesleki doyum, Psikolojik Danışman (Rehber Öğretmen)

## ABSTRACT

This study aims to investigate the relationship between psychological counselors' job satisfaction and self-esteem differs significantly or not according to different variables such as gender, age, marital status, graduated department of university, educational status, professional experience, the type of school, having managerial experience, the levels of school, the number of students in schools, having room for counseling at school or not, seminars related to job and seminars that are not related to job.

The sample of the research consists of 297 psychological counselor who are accessible and working in schools and the centre for guidance research in different districts such as Kadıköy, Kartal and Maltepe in Anatolian part of Istanbul.

The data of the research were obtained by using "Personal Information Form" prepared by the researcher, "Job Satisfaction Scale" for job satisfaction and "Self-Esteem Scale" for self-esteem.

Independent Group T Test and One Way ANOVA were used in order to analyze the data. Post-Hoc Scheffe were used for the difference between groups, Kruskal Wallis H Test and Mann Whitney U Test were used for the comparison of quantitative data and Pearson Correlation Analysis in order to analyze the relationship between job satisfaction and self-esteem.

As a result of analysis, the relation of job satisfaction and self-esteem of counselors was found to be significantly positive. The relation of self-esteem of counselors with the variables such as gender, marital status, graduated department of university, educational status, the type of school, having managerial experience, the number of students in schools, the levels of school, having room for counseling at school or not, seminars related to job and seminars that are not related to job were found to be not significant. The relation of job satisfaction of counselors with the variables such as age, professional experience, the type of school and room for counseling at school or not were found to be significant.

It is believed that the findings obtained from this research will contribute to the studies to be carried out in order to increase the self-esteem and job satisfaction of counselors.

**Key Words:** Self-Esteem, Job Satisfaction, Psychological Counselors

## İÇİNDEKİLER

|                                             |      |
|---------------------------------------------|------|
| ONAY.....                                   | i    |
| ÖZGEÇMİŞ .....                              | ii   |
| ÖNSÖZ .....                                 | iii  |
| ÖZET .....                                  | iv   |
| ABSTRACT.....                               | v    |
| İÇİNDEKİLER .....                           | vi   |
| TABLolar LİSTESİ .....                      | ix   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ .....                      | xiii |
| BÖLÜM I GİRİŞ .....                         | 1    |
| 1.1. Problem Durumu.....                    | 1    |
| 1.2. Problem Cümlesi.....                   | 3    |
| 1.2.1. Alt Problemler .....                 | 3    |
| 1.3. Önem .....                             | 4    |
| 1.4. Sayıtlar .....                         | 5    |
| 1.5. Sınırlılıklar .....                    | 6    |
| 1.6. Tanımlar .....                         | 6    |
| BÖLÜM II ALAN YAZINI .....                  | 7    |
| 2.1. Mesleki Doyum Kavramı .....            | 7    |
| 2.1.1. Mesleki Doyumun Önemi .....          | 9    |
| 2.1.2. Mesleki Doyumun Boyutları .....      | 10   |
| 2.1.2.1. Bireysel Özellikler .....          | 11   |
| 2.1.2.1.1. Cinsiyet .....                   | 11   |
| 2.1.2.1.2. Yaş.....                         | 13   |
| 2.1.2.1.3. Medeni durum .....               | 15   |
| 2.1.2.1.4. Eğitim Durumu.....               | 16   |
| 2.1.2.1.5. Mesleki Kıdem .....              | 17   |
| 2.1.2.2. Çevresel Özellikler .....          | 18   |
| 2.1.2.2.1. Fiziksel Çalışma Koşulları ..... | 18   |

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1.2.2.2. İşin Yapısı ve Zorluk Düzeyi .....                           | 19 |
| 2.1.2.2.3. Okul Kültürü .....                                           | 20 |
| 2.1.2.3. Mesleki Doyumu Etkileyen Diğer Faktörler .....                 | 21 |
| 2.1.2.3.1. Ücret .....                                                  | 21 |
| 2.1.2.3.2. Okul Yönetimiyle İlişkiler .....                             | 22 |
| 2.1.2.3.3. Terfi Olanakları .....                                       | 23 |
| 2.1.3. Mesleki Doyum Kuramları .....                                    | 24 |
| 2.1.3.1. İçerik Kuramları .....                                         | 24 |
| 2.1.3.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....                   | 24 |
| 2.1.3.1.2. Herzberg İki Etmen Kuramı .....                              | 26 |
| 2.1.3.1.3. Mc Clelland Kuramı .....                                     | 28 |
| 2.1.3.1.4. Mc Gregor X ve Y Kuramı .....                                | 29 |
| 2.1.3.2. Süreç Kuramları .....                                          | 31 |
| 2.1.3.2.1. Vroom'un Beklenti Kuramı .....                               | 31 |
| 2.1.3.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı .....                                | 32 |
| 2.1.3.2.3. Verimlilik Kuramı .....                                      | 33 |
| 2.1.4. Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar .....                      | 34 |
| 2.2. Benlik Saygısı Kavramı .....                                       | 38 |
| 2.2.1. Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı Oluşumu .....                   | 38 |
| 2.2.2. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler .....                       | 40 |
| 2.2.2.1. Benlik Saygısında Cinsiyet Ve Yaş Farklılıkları .....          | 40 |
| 2.2.2.2. Düşük Benlik Saygısına Sahip Olan Bireylerin Özellikleri ..... | 42 |
| 2.2.2.3. Yüksek Benlik Saygısına Sahip Bireylerin Özellikleri .....     | 43 |
| 2.2.3. Benlik Saygısına İlişkin Görüş ve Yaklaşımlar .....              | 44 |
| 2.2.3.1. Freud ve Benlik Saygısı .....                                  | 45 |
| 2.2.3.2. Erikson ve Benlik Saygısı .....                                | 46 |

|                                                                                                                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 2.2.3.3. Adler ve Benlik Saygısı .....                                                                                                                    | 47         |
| 2.2.3.4. Rogers ve Benlik Saygısı .....                                                                                                                   | 48         |
| 2.2.3.5. Sullivan ve Benlik Saygısı .....                                                                                                                 | 48         |
| 2.2.3.6. Rosenberg ve Benlik Saygısı .....                                                                                                                | 49         |
| 2.2.3.7. Coopersmith ve Benlik Saygısı.....                                                                                                               | 50         |
| 2.2.4. Benlik Saygısı ile İlgili Araştırmalar .....                                                                                                       | 51         |
| <b>BÖLÜM III YÖNTEM.....</b>                                                                                                                              | <b>56</b>  |
| 3.1.Araştırma Modeli .....                                                                                                                                | 56         |
| 3.2.Evren ve Örneklem .....                                                                                                                               | 56         |
| 3.3.Verİ Toplama Araçları .....                                                                                                                           | 57         |
| 3.3.1.Kişisel Bilgi Formu .....                                                                                                                           | 57         |
| 3.3.2.Mesleki Doyum Ölçeği.....                                                                                                                           | 57         |
| 3.3.3.Kendine Saygı Ölçeği.....                                                                                                                           | 58         |
| 3.4.Verilerin Toplanması .....                                                                                                                            | 59         |
| 3.5.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması.....                                                                                                            | 59         |
| <b>BÖLÜM IV BULGULAR .....</b>                                                                                                                            | <b>61</b>  |
| 4.1. Örneklem Grubuna Ait Betimsel Bulgular .....                                                                                                         | 61         |
| 4.2. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Kendilerine Saygıları Düzeylerine İlişkin Bulgular.....                                                        | 65         |
| 4.3. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Kendilerine Saygılarının Demografik Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılaşp Farklılaşmamaya İlişkin Bulgular..... | 66         |
| 4.4. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Kendilerine Saygıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular.....                                                    | 82         |
| <b>BÖLÜM V TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>                                                                                                           | <b>83</b>  |
| 5.1. Tartışma, Sonuç.....                                                                                                                                 | 83         |
| 5.2. Öneriler .....                                                                                                                                       | 98         |
| <b>KAYNAKÇA.....</b>                                                                                                                                      | <b>99</b>  |
| <b>EKLER .....</b>                                                                                                                                        | <b>117</b> |

## TABLÖLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                                                                                       |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....                                                                                                                                 | 61 |
| Tablo 4.1.2. Medeni Hal Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....                                                                                                                                | 61 |
| Tablo 4.1.3. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....                                                                                                                                      | 61 |
| Tablo 4.1.4. Mezun Olduğu Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....                                                                                                                        | 62 |
| Tablo 4.1. 5. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....                                                                                                                           | 62 |
| Tablo 4.1.6. Mesleki Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....                                                                                                                            | 62 |
| Tablo 4.1.7. Çalıştığı Kurum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....                                                                                                                           | 63 |
| Tablo 4.1.8. Yöneticilik Yapma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri .....                                                                                                                        | 63 |
| Tablo 4.1.9. Hizmet Verdiği Eğitim Kademesi Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde<br>Değerleri.....                                                                                                         | 63 |
| Tablo 4.1.10. Öğrenci Mevcudu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri.....                                                                                                                          | 64 |
| Tablo 4.1.11. Rehberlik Odası Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri ...                                                                                                                    | 64 |
| Tablo 4.1.12. PDR Alanında Katıldığı Seminer Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde<br>Değerleri.....                                                                                                        | 64 |
| Tablo 4.1.13. PDR Dışı Alanda Katıldığı Seminer Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde<br>Değerleri.....                                                                                                     | 65 |
| Tablo 4.2.1. Kendine Saygı ve Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik<br>Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri .....                                                              | 65 |
| Tablo 4.3.1. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet<br>Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan<br>Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....        | 66 |
| Tablo 4.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet<br>Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan<br>Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....        | 66 |
| Tablo 4.3.3. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Medeni Durumu<br>Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan<br>Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....   | 67 |
| Tablo 4.3.4. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Medeni<br>Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere<br>Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....   | 67 |
| Tablo 4.3.5. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yaş Değişkenine<br>Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü<br>Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ..... | 68 |

|                                                                                                                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 4.3.6. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları .....                                        | 68 |
| Tablo 4.3.7. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....     | 69 |
| Tablo 4.3.8. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları .....                                        | 70 |
| Tablo 4.3.9. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Mezun Olduğu Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....  | 70 |
| Tablo 4.3.10. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Mezun Olduğu Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları ..... | 71 |
| Tablo 4.3.11. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....      | 71 |
| Tablo 4.3.12. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları .....      | 72 |
| Tablo 4.3.13. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....               | 72 |
| Tablo 4.3.14. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları .....                             | 73 |
| Tablo 4.3.15. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....               | 74 |
| Tablo 4.3.16. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları .....                             | 74 |
| Tablo 4.3.17. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....  | 75 |
| Tablo 4.3.18. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları .....  | 76 |

|                                                                                                                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 4.3.19. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....                                 | 76 |
| Tablo 4.3.20. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....                                 | 77 |
| Tablo 4.3.21. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları .....                              | 77 |
| Tablo 4.3.22. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları.....                               | 78 |
| Tablo 4.3.23. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....                                                  | 78 |
| Tablo 4.3.24. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları .....                                                  | 79 |
| Tablo 4.3.25 Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Rehberlik Odasının Bulunma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....                         | 79 |
| Tablo 4.3.26 Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Rehberlik Odasının Bulunma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları.....                         | 80 |
| Tablo 4.3.27 Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Alanında Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları .....                   | 80 |
| Tablo 4.3.28 Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Alanında Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları .....                   | 81 |
| Tablo 4.3.29. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Dışı Alanlarda Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ..... | 81 |
| Tablo 4.3.30. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Dışı Alanlarda Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları ..... | 82 |

|                                                                                                                  |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 4.4.1. Rehber Öğretmenlerin Kendine Saygı Puanları ile Mesleki Doyum Puanları<br>Arasındaki İlişkiler..... | 82 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                |    |
|------------------------------------------------|----|
| Şekil 1 Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi..... | 25 |
| Şekil 2 Herzberg' in Araştırma Sonuçları.....  | 27 |

## BÖLÜM I GİRİŞ

### 1.1. Problem Durumu

Psikolojik Danışman (Rehber Öğretmen) Eğitim-Öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir. Kendine saygı kişinin özünü bir nesne olarak ele alıp onu değerlendirmesi sonucunda kendisi hakkında vardığı yargı ve geliştirdiği tutumdur. Kendine saygı, benlik saygısı, öze saygı gibi terimlerle de ifade edilen bu tutum, kendini önemli görme, kendini kabul gibi kavramlarla betimlenen ya da bu kavramları içeren bir üst kavram olarak düşünülebilir. Kendine saygı (Self-esteem), kişinin kendine ilişkin tutumu olarak adlandırılmaktadır. Kendine saygı, kendini önemli görme, kendini kabul gibi kavramlarla betimlenen ya da bu kavramları içeren bir üst kavram olarak düşünülebilir. Kişinin özüne ilişkin değerlendirmeleri kendine saygı, özüne saygı gibi terimlerle ifade edilir. Benlik –Öz kavramı, insanın kişiliğinin temelinde olan, birey için en önemli algı, duygu ve düşüncelerin bir bütünüdür. Benlik kavramının, beğenilip benimsenmesi özsaygıyı (self-esteem) oluşturur. Benlik saygısı, kişinin kendisini değerlendirmesi sonucu ulaştığı, benlik kavramını onaylamasından doğan beğeni durumudur. Kişinin kendini beğenmesi ve kendi benliğine saygı duyması için üstün niteliklere sahip olması gerekmez. Çünkü benlik saygısı, kendini olduğundan aşağı ya da üstün görmeden kendinden memnun olma durumudur. Kendini değerli, olumlu, beğenilmeye ve sevmeye değer bulmaktır. Benlik saygısı, kendini olduğu gibi kabullenmeyi, özüne güvenmeyi sağlayan olumlu bir ruh halidir. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli etkenlerinden biri mesleki doyumdur. Genel anlamıyla doyum, sosyolojik ve psikolojik boyutlar arasında yeri olan, bireysel gereksinimlerle kurumsal beklentiler arasındaki bir uzlaşma işlevidir. Mesleki doyum ise, bireyin işine olan duygusal reaksiyonu veya kişinin kendi mesleği hakkındaki genel davranışlarının bir belirtisi olarak tanımlanmaktadır. Yaşam doyumunu etkileyen değişkenlerin mesleki doyumunu etkilediği ve mesleki doyumun, tüm yaşam doyumunun küçük bir göstergesi olduğu belirtilir. İş doyumunu (Job Satisfaction) işten elde edilen maddi çıkarların beraberinde, kişinin çalışmaktan aldığı

zevk, işin sağladığı mutluluktur (Eren 2001), İş görenin işinden hoşnut olup olmaması ile ilgili içsel bir durumdur. Çalışanların işlerine ilişkin olarak sahip oldukları olumlu yöndeki tutumdur. Kişinin işiyle ilgili değerlendirmesi sonucu eriştiği olumlu duygusal durum olarak tanımlanabilir.

Meslek seçimi ile başlayan ve kişinin tüm yaşamı boyunca onu etkileyen, mesleki doyum kavramı, literatürde iş doyumunu ya da iş tatmini şeklinde de yer almıştır. Mesleki doyum, bireyin işten bekledikleri ve kazandıkları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir deyişle beklenti ve kazanım arasındaki uyumun birey tarafından algılanma düzeyine bağlı olarak ortaya çıkan pozitif ya da negatif duygu yüküdür. Rehberlik hizmetleri günümüzde öğretmenlik görevlerinin ötesinde bir uzmanlık alanı haline gelmiştir. Psikolojik danışma ve rehberlik hizmetleri bu alanda yetişmiş, uzman danışmanlar tarafından yürütülmektedir.

Kişi sorunlarının birçoğunu kendi imkânları ile uygun bir çözüme kavuşturabilir ama bazı sorunlar bireyi sıkıştırır. Rehberlik bireye yardım etme sürecidir Bu yardım, psikolojik bir yardımdır. Bu süreçte hem yardım alan hem de yardım eden önemlidir (Kepçeoğlu 1992). Psikolojik danışma, problemi olan bir danışan ile danışman arasında, danışanın çevresi ile daha etkili davranışlar geliştirmesini sağlayıcı yönde, bilgilendirmeyi içerir, böylelikle danışan çevresi ile daha etkili iletişimini sağlayacak etkili davranışlar geliştirir. Psikolojik danışma, danışanın kendini daha iyi hissetmesi ve kişisel doyum sağlayacak şekilde davranması amacına yönelik, karşılıklı bir etkileşim süreci olarak tanımlanabilir(Tan 2000). Özellikle okullarda bu amaca erişebilmek için psikolojik danışma ve rehberlik hizmetlerinin bu işlevi yerine getirecek şekilde sunulmasına önem verilmelidir. Öğrencinin tüm kapasite ile bir bütün olarak en uygun düzeyde gelişmesi ve kendini gerçekleştirme Ancak bu şekilde sağlanabilir (Bakırcıoğlu 2000). Psikolojik danışma danışan ve danışmanın yüz yüze sürdürdüğü ikili bir ilişki, ikili bir görüşmedir. Terapötik danışan danışman ilişkisi, formel olanın yanında formel olmayan unsurları da barındırır (Corsini ve Wedding 1986). Terapist-danışan etkileşimi, aktarım (transference) ve karşı aktarım (counter-transference) kavramları ile ifade edilmektedir. En genel anlamıyla, insanoğlunun bilinçaltı yaşantılarının ikili ilişkilerinde karmaşık bir biçimde dışa vurumu olan aktarım, hemen her iki birey arasında gelişmesi mümkün olan bir yaşantı olsa da, terapötik ilişkide çok daha muhtemel ve güçlü bir biçimde ortaya çıkmaktadır (Gelderman 1998). Psikolojik

danışman danışanlarına model olmaktadır. Etkili bir psikolojik danışmanın güçlü kişilik yapısı bulunmaktadır. Etkili danışmanlar, kendilerine saygı duyarlar ve kendileri olmaktan hoşnutturlar. Etkili bir danışman kendilerini değerli bularak ve dayanıklılıklarını koruyarak danışanına yardım edebilir ve sevebilirler (Corey 2008). Bir danışman, kendini değerli bulmaz ve saygı duymazsa danışanına yardımcı olması zorlaşacaktır. Benlik saygısı düşük bir danışmanın, bu anlamda danışanına fayda değil zarar getireceği düşünülebilir. Kendine saygı düzeyi düşük bir danışman, danışma sürecini etkili kullanamaz ve dolayısıyla psikolojik danışmanlığından haz alması zor olacaktır. Danışma sürecinde danışan ile kurulan iletişimde karşılıklı etkilenme söz konusudur. Danışan, danışmandaki olumsuz benlik saygısından etkilenecektir. Danışman danışanına model olmak durumundadır. Benlik saygısı düşük bir danışman mesleki açıdan kendini geliştiremez. İnsanlar sevmediği işleri yaparsa mutsuz olurlar. Okullarda çalışan rehber öğretmenlerden danışmanlık dışında birçok görevi yerine getirmesi beklenmektedir. . Milli eğitim bakanlığının psikolojik danışman tanımında öğretmenliği ön plandadır. Danışmanlık ikinci plana itilmektedir. Nitekim yönetmeliklerde mesleğin tanımı; rehber öğretmen ve psikolojik danışmanlık olarak görülmektedir.

## **1.2. Problem Cümlesi**

Bu araştırmanın problem cümlesi: Psikolojik danışmanların (Rehber öğretmenlerin) mesleki doyumu ile kendine saygı düzeyleri arasında ilişki var mıdır?

### **1.2.1. Alt Problemler**

1. Rehber öğretmenlerin Mesleki doyumları ne düzeydedir?
- 2- Rehber öğretmenlerin kendilerine saygıları ne düzeydedir?
- 3- Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri arasında
  - a) Cinsiyet
  - b) Medeni hal
  - c) Yaş
  - d) Mezun olduğu bölüm

- e) Eğitim durumları
  - f) Meslekte kıdem
  - g) Çalıştığı kurum tipi
  - h) Yöneticilik yapıp yapmamaları
  - i) Hizmet verdiği eğitim kurumu kademesi
  - i) Hizmet verdiği kurumun öğrenci mevcudu
  - j) Danışma odasının olup olmaması
  - k) Alanıyla ilgili katıldığı seminer sayısı
  - l) Alan dışında katıldığı seminer sayısına göre farklılık var mıdır?
4. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumu ile kendine saygı arasında anlamlı ilişki var mıdır?

### 1.3. Önem

Araştırma; psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı arasında ilişkiyi belirlemeyi hedeflemektedir. Milli Eğitime bağlı özel okul ya da diğer kurumlarında da görev yapan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin görev tanımları onlara birçok sorumluluk yüklerken, yetki konusunda sınırlamalar getirmektedir. Okullarda çalışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin nöbet ve sınavlarda görev almaması hususu yönetmeliklerde hiçbir tartışmaya yer vermeyecek şekilde açıkça belirtilmesine rağmen, uygulamada kurum yöneticileri, öğretmenler ve diğer çalışanların psikolojik danışman ve rehber öğretmeni, algılama ve tanımlamalarında karışıklığa neden olmaktadır. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenler psikolojik danışma dışında okullarda strateji geliştirme, güvenli okul, toptan kalite yönetimi gibi pek çok çalışmada görev almak durumundadırlar. Yönetmelikler, bu tür projelerde psikolojik danışman ve rehber öğretmene ilk sıralarda görev vermektedir. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenler son zamanlarda, yukarda saydığım pek çok çalışmada nerdeyse idari personelin asistanı, sekreteri durumuna gelmişlerdir. Okulların fiziki şartları uygun olmadığında rehber öğretmen ve psikolojik danışman odası ilk önce fedakârlık edilen birim olmaktadır.

Okul psikolojik danışman ve rehber öğretmenleri ayrıca, Milli Eğitim Bakanlığı Orta dereceli okullar yönetmeliği madde 192'ye göre "Bir disiplin olayının meydana geldiğinin gerek doğrudan, gerekse ihbar veya şikâyet üzerine anlaşılması hâlinde, rehberlik ve psikolojik danışma servisi olan okullarda disiplin konusu, öncelikle bu servise intikal ettirilir. Rehberlik ve psikolojik danışma servisi, davranışın yapıldığında öğrencinin psikolojik durumuna ilişkin raporu okul müdürüne verir" şeklinde görevlendirilmektedirler. Söz konusu yönetmelik maddesinde psikolojik danışmanın, öğrenci ile ilgili disiplin sürecine sadece rapor yazma doğrultusunda katkısı görülmektedir. Bu uygulama okul psikolojik danışman ve rehber öğretmeni danışanlarının gözünde disiplin üyesi şeklinde algılanmalarına sebep olmaktadır. Araştırmacı, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının, alanları dışında çalışmaları, idarece verilen komisyon ve diğer çalışmalar tarafından olumsuz etkilendiğini düşünmektedir. Eğer olumsuz etkilenme var ise bu etkilenmenin benlik saygılarını ne şekilde etkilediğini merak edilmektedir. Bu araştırmanın sonunda mesleki doyum ve kendine saygı arasında ilişki bulunursa psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin benlik saygısını artırmaya yönelik çalışmaların planlanması, M.E.B. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Hizmetleri yönetmeliklerin düzenlenmesi gerekebilir. Böylece Psikolojik Danışman ve rehber öğretmenlerin lisans düzeyinde, almış oldukları eğitime uygun alanlarda kendilerini ifade etmeleri sağlanabilir.

Psikolog, Danışman ve Rehber öğretmenlerin hizmet içi eğitimleri benlik saygılarını en üst düzeye çıkarmak için düzenlenebilir. Kişisel gelişimlerini destekleyici çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmalarla mesleki doyum için kendilik saygısı geliştirilerek verimli olmaları sağlanabilir. Kendine saygı noktasında kişisel farkındalık geliştirilmesi önemli görülmektedir.

#### **1.4. Sayıtlar**

1. Katılımcı rehber öğretmenlerin ölçeklere verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
2. Örneklem belirlenen çalışma evrenini temsil etmektedir.
3. Araştırmada kullanılan ölçekler geçerli ve güvenilirlerdir.

### 1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, İstanbul İli Anadolu yakası, Kadıköy, Maltepe, Kartal ilçelerinde görev yapan rehber öğretmenler ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma, örneklemin evreni temsil etme gücüyle sınırlıdır.
3. Bu araştırma; mesleki Doyum ve Kendine Saygı Ölçeğinin ölçtüğü özelliklerle ve kişisel bilgi formunda alınan bilgilerle sınırlıdır.
4. Araştırmada elde edilen verilerin analizi, kullanılan istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

### 1.6. Tanımlar

**Psikolojik Danışman (Rehber Öğretmen);** Eğitim-Öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma servisleri ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde öğrencilere rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti veren, üniversitelerin psikolojik danışma ve rehberlik ile eğitimde psikolojik hizmetler alanında lisans eğitimi almış personeldir (Kepçeoğlu,1992).

**Kendine saygı (Self-esteem),** kişinin kendine ilişkin tutumu olarak adlandırılmaktadır. Kendine saygı, kendini önemli görme, kendini kabul gibi kavramlarla betimlenen ya da bu kavramları içeren bir üst kavram olarak düşünülebilir. Kendini olduğundan üstün ya da aşağı görmeden kendinden memnun olma durumudur (Hamarta,2004).

**İş doyumu (Job Satisfaction)** işten elde edilen maddi çıkarların beraberinde, kişinin çalışmaktan aldığı zevk, işin sağladığı mutluluktur (Eren 2001). İş görenin işinden hoşnut olup olmaması ile ilgili içsel bir durumdur.

Psikolojik Danışman ve Rehber Öğretmen kavramı bu araştırmanın ilerleyen bölümlerinde Rehber Öğretmen olarak kullanılmıştır.

## **BÖLÜM II ALAN YAZINI**

Bu bölümde, mesleki doyum ve benlik saygısı ile ilgili kuramsal açıklamalara yer verilecektir. İlk olarak, mesleki doyum kavramı, mesleki doyumun bireysel ve çevresel boyutları ve mesleki doyumunu etkileyen diğer faktörlere ilişkin kuramsal bilgiler açıklanacaktır. Mesleki doyum kuramları olan içerik ve süreç kuramları da kuramsal bir çerçevede ele alındıktan sonra mesleki doyum ile ilgili araştırmalar açıklanarak benlik saygısı kavramına değinilecektir. Benlik saygısını etkileyen faktörler ve benlik saygısına ilişkin görüş ve yaklaşımlar açıklandıktan sonra, son olarak benlik saygısı ile ilgili araştırmalara yer verilecektir.

### **2.1. Mesleki Doyum Kavramı**

Mesleki doyum kavramı son yıllarda çeşitli meslek alanları için önemli bir araştırma konusu olmaya başlamıştır. Literatüre bakıldığında mesleki doyum kavramının, bazı araştırmacılar tarafından iş doyumunu ve iş tatmini olarak da kullanıldığı görülmektedir. Araştırmacılar mesleki doyum kavramıyla ilgili birçok tanım ve açıklama ortaya atmış olmalarına rağmen, henüz herkes tarafından kabul edilmiş evrensel bir mesleki doyum tanımı bulunmamaktadır. Mesleki doyum üzerine yapılan bu araştırmalar ve tanımlar çeşitlilik göstermekle birlikte 1910'lu yıllara kadar uzanmaktadır. Her ne kadar ilk çalışmalar 1910'lara dayansa da, mesleki doyum kavramının öneminin anlaşılması 1930'ları bulmuştur. Mesleki doyum kavramı ve ölçülmesi ilk olarak Frank Taylor tarafından 1911 yılında yapılmıştır. Taylor'a göre mesleki doyum kavramı işten sağlanan ekonomik kazanç ve işin kişilere sağladığı ödüllerle ilişkilendirilir (Akt. Aslan, 2001). Herzberg de (1967) mesleki doyumunu Taylor'a benzer bir şekilde kişinin işiyle ilgili başarı, tanınma gibi ihtiyaçlarının giderilmesi, yani ödüllendirilmesinin bir sonucu olarak tanımlamıştır (Başaran, 1982). Bu tanıma göre bireyin mesleği kendisine ne kadar olanak sağlarsa, birey yaptığı işten o kadar doyum alabilecektir. Mesleki doyum kavramı işten sağlanan getirilerle açıklandığı gibi, araştırmacılar bu kavramı duygusal açıdan ele alarak da tanımlamaya çalışmışlardır. Locke (1969), mesleki doyum kavramını, kişilerin mesleğinin ve mesleki deneyimlerinin kendilerine sağlamış olduğu olumlu duygusal durum olarak tanımlamaktadır. Locke ayrıca mesleki doyumunu şu şekilde tanımlamıştır: mesleki doyum, bireyin istekleriyle iş deneyimleri arasındaki

ilişkidir (Aktaran Izgar, 2003). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi iş doyumu, kişilerin mesleklerine ve deneyimlerine kendilerinin atfettiği değerin olumlu olarak sonuçlanan bir durum olarak algılanmasıdır.

Mesleki doyum kavramına ait en kapsamlı tanımlardan biri Locke'a aitken diğer bir tanım da Davis tarafından yapılmıştır. Davis (1982), iş doyumunu iş sahiplerinin yaptıkları işlerden memnuniyeti ya da memnuniyetsizliği olarak tanımlamıştır. Mesleki doyumu duygusal bir durum olarak ele alan araştırmacılardan diğeri de Landy'dir. Landy(1989)' e göre mesleki doyum bireyin işiyle ilgili bireysel değerlendirmesinin sonucu oluşan duygusal durumdur. Başka bir deyişle iş doyumu çalışanların iş yaşantılarından elde ettikleri duygusal sonuçların kendisini ne kadar memnun edip etmediğiyle ilgilidir. Mesleki doyumu üç önemli maddeyle açıklayan Luthans (1995), mesleki doyumun hislerle alakalı bir kavram olduğunu, iş sonuçlarının beklentileri ne ölçüde karşılayabildiği ile ölçülebileceğini ve mesleki doyumun ücret ve terfi gibi çeşitli tutumları da beraberinde getirebileceğini belirtmiştir. Oshagbemi (2000) iş doyumunun kişinin işiyle ilgili düşündükleri ve işin kendisine kazandırdıklarının etkileşimi sonucu ortaya çıkan duygusal yanıt olduğunu ileri sürmektedir (Akt. Bakan ve Büyükbeşe, 2004). Çok çeşitli tanımlamalar olmasıyla birlikte, mesleki doyumu çalışanların işlerine karşı tutumları ve işlerinden beklentileri olarak açıklayanlar da bulunmaktadır. Miner (1992), çalışanların işleriyle ilgi genel duygu ve düşüncelerinin, mesleğinden aldığı doyum hakkında ipuçları barındıran önemli bir unsur olduğunu ifade etmektedir. Benzer şekilde Kutanis (2006) iş doyumunu, kişilerin işleriyle ilgili genel tepkileri olarak yorumlamaktadır. Çalışan kişilerin işle ilgili beklentileri ne kadar karşılanırsa ve işle ilgili düşünceleri ne kadar olumlu olursa, bireylerde iş doyumunun sağlanması o kadar mümkün olacaktır.

Farklı bir tanıma göre iş doyumu, kişinin bilgi ve yeteneklerini gösterebildiği, maddi ve manevi ihtiyaçlarını karşılama olanağına sahip olduğu bir işte veya iş yerinde sağlanabilir (Hersey ve Blanchard, 1972). Balcı'nın (1985) ifade ettiğine göre de iş doyumu işle ilgili yeteneklerin fark edilmesi, sosyal ilişkilerin, çalışma koşullarının ve gelişme olanaklarının varlığıyla ilgilidir. Bu tanımlardan yola çıkarak şöyle bir ortak noktaya ulaşılabilir: birey, gereksinimleri ve beklentileri doyurulduğu, yeteneklerini sergileyebildiği sürece işine karşı olumlu düşünceler geliştirecek ve işinden doyum sağlayacaktır.

Yukarıdaki tüm bilgilerin ışığında, Solmuş (2004) iş doyumu ile ilgili yapılan açıklamaların ve tanımlamaların üç ortak ve temel yanı bulunduğuna dikkat çekmektedir. Birinci ortak nokta, iş doyumunun çalışan kişinin öznel ve içsel duygularıyla ilgili olduğu konusundadır. İkinci nokta, iş doyumunun kişilerin işlerinden aldığı ödüllerin elde edilmesi ve beklentilerin karşılanması durumunda ortaya çıkabileceğidir. Üçüncü ve sonuncu nokta ise, mesleki doyum işle alakalı olarak yükselme olanakları, sosyal ilişkiler ve ücret gibi tutumları da içinde barındırmaktadır. Görüldüğü üzere mesleki doyum kavramı ile ilgili birçok araştırmacı tarafından birçok tanım yapılmıştır. Tanımlarda hâkim olan, mesleki doyumun bireyin işinden memnun olup olmamasının, işten sağlanan getirilerin ve olumlu duyguların üzerine kurulmuş bir tanım olduğu yönündedir. Bu doğrultuda da mesleki doyum kavramının öneminin tartışılması araştırmacılar için kaçınılmaz olmuştur.

### **2.1.1. Mesleki Doyumun Önemi**

Çalışan bireyler, yaşamının büyük bir kısmını mesleği ile iç içe olarak ve mesleki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışarak geçirmektedir. Bu nedenle meslekle ilgili birçok konu araştırmacıların araştırma konusu olmayı başarmıştır. Son yıllarda mesleki doyum kavramının öneminin anlaşılmasıyla, mesleki doyum kuramcılar ve araştırmacılar için değerli bir inceleme alanı olmayı başarmıştır.

Çalışanların verimli ve etkili çalışmasının en önemli koşullarından biri de kişinin mesleğinden doyum almasıdır. Izgar (2003), kurumların başarısının çalışanların performansı ile ilgili olduğunu ve bu başarının nedeninin de iş doyumunu arttırıcı etkisi olan ödüllerin olduğunu belirtmiştir. Bu açıklamadan da anlaşılacağı gibi, kurumların gelecekteki başarısının önünde çalışanların performansını yükseltecek ve işe olan ilgisini arttıracak olan mesleki doyum duygusuna ulaşmış olmalarının gözden kaçırılmayacak kadar büyük bir etkisi bulunmaktadır. Bu açıdan, sadece öğretmenlik değil, hangi meslek alanında olursa olsun başarılı olmanın en temel faktörlerinden birinin mesleki doyum olduğu söylenebilir. Mesleki doyumun önemi yapılan araştırmalar ile de ortaya konulmuştur. Tutum (1979)'a göre yapılan araştırmalar gösteriyor ki eğitimcilerin mesleki doyum duygusuna sahip olmaması, onların yaşadıkları en büyük rahatsızlıkları olarak belirlenmiştir (s.106). Benzer bir görüşe sahip olan Eronat (2004) da yaptıkları işten rahatsızlık duyan çalışanların hayatlarının

diğer alanlarında da bu rahatsızlığın etkisi altında kalabileceğini düşünmektedir (s.13). Bu açıklamalardan da ulaşılabileceği gibi, öğretmenlerin mesleklerini icra ederken sarf ettikleri emek ve harcadıkları zaman göz önünde bulundurulduğunda, onların yaptıkları işten memnun olup olmamasının ne kadar değerli olduğunu anlamak hiç de zor olmayacaktır. Mesleki doyum kavramının tanımlarına bakıldığında, mesleki doyum bir ölçüde çalışanların psikolojik sağlığının bir göstergesi olarak düşünülebilir. Amodia, Cano ve Eliason (2005) 200 çalışanla yaptıkları araştırma sonucunda mesleki doyumla ruhsal sağlık arasında pozitif yönde bir ilişki bulmuştur ve mesleki doyumun çalışanların üzerindeki etkisi olduğunu göstermiştir. Araştırmacıların tanımlarına göre, çalışanlar beklentileri ve gereksinimleri karşılandığı, sosyal ilişkiler kurabildiği, değer ve inançlarını gerçekleştirebildiği, bir anlamda hem maddi hem manevi yönden tatmin olduğu takdirde mesleki doyuma ulaşabilmektedir. Bu durumun sonucunda da işlerinden doyum alan kişilerin bu olumlu duygusal durumu kendi hayatlarına da olumlu yansıttığı, aksi takdirde de mesleki doyuma ulaşamayanların kendilerini olduğu kadar kurumları da olumsuz yönde etkilediği sonucuna ulaşılabılır. Bir diğer deyişle, araştırmalar çalışanların yaşamlarının anlamı ve amacının yüksek mesleki doyum ile ilgili olabileceğinin altını çizmektedir. Hulin' in (1965) açıkladığına göre de mesleki doyuma ulaşamamış çalışanların olumsuz tepkiler geliştirdiği ve sonuçların devamsızlık ya da işten ayrılmaya kadar vardığı belirtilmiştir. Bireyin yaşamının büyük bir bölümünde yer alması nedeniyle, mesleki doyumun insan yaşamını ve kurumları etkilemesi kaçınılmaz olmaktadır (Akt. Sun, 2002). Yukarıda sayılan tüm nedenler sonucunda mesleki doyumun sadece çalışan bireyler için değil kurumlar için de önemini fark eden araştırmacılar ve kuramcılar mesleki doyumun boyutları konusunda araştırmalar yapmaya yönelmişlerdir.

### **2.1.2. Mesleki Doyumun Boyutları**

Araştırmalara bakıldığında mesleki doyum kavramının araştırmacılar için oldukça ilgi çekici bir araştırma konusu olduğu görülmektedir. Özdayı (1991)' ya göre dikkate değer diğer bir araştırma konusu da öğretmenlerin mesleki doyum araştırmalarıdır ( s.67).

Mesleki doyum ile ilgili tüm tanımlardan yola çıkarak, mesleki doyumun sübjektif ve duygusal bir değer olduğu düşünülürse, kişiden kişiye farklılık gösterebileceği ve çeşitli faktörlerden etkilenebileceğini söylemek mümkün görünmektedir. Bu faktörleri

araştırmanın önemine değinen Bozkurt ve Bozkurt (2008), çalışanlardan beklenen performansın alınabilmesinin ancak bu faktörlerin dikkate alınıp araştırılmasıyla mümkün olabileceğini belirtmektedir.

Çalışanların performansını ve kurumların başarısını etkileyen en önemli faktörlerden biri olan mesleki doyum, ancak onu etkileyen tüm boyutları araştırıldığında sağlanabilecektir. Toker (2007)'ye göre de çalışanlardan en yüksek verimin sağlanması ve kurumların da bundan olumlu etkilenmesi ancak mesleki doyumun sağlanmasıyla mümkündür. Başka bir deyişle, kurumlar, çalışanların farklı ihtiyaçlarını ve beklentilerini göz önünde bulundurarak onların mesleki doyumlarına her yönüyle katkıda bulunacak ve böylelikle kendi başarılarını da arttırmış olacaktır. Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, kurumların, çalışanların mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri incelemesi ve gerekirse bu konuda düzenlemelere girmesinin oldukça faydalı olabilecek çalışmalardan biri olduğu görülmektedir.

Çalışanların mesleki doyum düzeyleri incelendiğinde, mesleki doyumlarının bireysel özelliklerden, çevresel faktörlerden ve iş ile ilgili diğer nedenlerden etkilenebileceği görülmektedir.

#### **2.1.2.1. Bireysel Özellikler**

Mesleki doyumun boyutlarına baktığımızda çalışanın kendisi ile ilgili özelliklerin mesleki doyumunu etkilediği görülmektedir. Çalışanların her birinin kişisel özellikleri farklılık gösterdiğinden, dolayısıyla çalıştıkları işlerden nasıl etkilenecekleri ve işlerine karşı hangi olumlu ya da olumsuz tepkileri geliştirecekleri de farklı olacaktır.

Cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu ve mesleki kıdem gibi özellikleri bireysel farklılıklardan dolayı meydana gelmiş özelliklerdir ve kişinin işine karşı düşüncelerini ve tutumlarını şekillendirmede önemli roller üstlenmektedir. Bu özelliklerin bir kısmı kişilerin doğuştan getirdiği özellikler olup, diğer bir kısmı da yaşamı boyunca deneyimle elde edebileceği özelliklerdir.

##### **2.1.2.1.1. Cinsiyet**

Literatüre bakıldığında cinsiyet özelliklerinin mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden biri olduğu görülmektedir. Cinsiyet özellikleri kişilerin yaşam biçimlerini,

düşünüşlerini ve tutumlarını yönlendiren önemli bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Telman ve Ünsal (2004) çalışanların mesleki doyumlarının cinsiyet faktöründen etkilenebileceğini ileri sürmüştür. Her ne kadar cinsiyetin mesleki doyumunu etkileyebileceği görüşüne sahip olan araştırmacılar bulunsada, mesleki doyumun cinsiyetten etkilenebileceği düşüncesinde olan araştırmacılar da bulunmaktadır. Araştırmalar gösteriyor ki, cinsiyetin mesleki doyum üzerine etkisi konusunda birbiriyle çelişkili sonuçlar elde edilmiştir. Bu bağlamda iki çeşit görüşü de birlikte ele almak gerekmektedir.

Kadın ve erkeklerin mesleki doyum düzeylerine ilişkin etkisinin olduğunu düşünerek yapılan araştırmalardan biri Clark' a aittir. Clark (1996) araştırması sonunda kadınların erkeklerden daha fazla mesleki doyuma sahip olduklarını bulmuştur (Akt. Groot, 1999). Bu konu ile ilgili diğer bir görüş Centres ve Bugental' a (1966) ait olup, kadınların erkeklere göre daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğunu savunan görüştür ve neden olarak kadınların işle ilgili görüşlerini açıkça ifade edebilmeye daha fazla önem vermelerini göstermiştir (Akt. Okpara, 2005) .

Benzer olarak bir diğer sonuç Akçamete, Kaner ve Sucuoğlu' nun öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada görülmüş ve kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğu bulunmuştur (2001). Sarı (2004) de yaptığı çalışmada kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere göre daha fazla mesleklerinden doyum aldığı sonucuna ulaşmıştır. Tüm bu araştırmacıların ve araştırmaların ortak noktası, kadınların erkeklere oranla daha yüksek seviyelerde mesleki doyuma sahip olduğu sonucuna ulaşmış olduklarıdır.

Erkeklerin kadınlardan daha yüksek mesleki doyum seviyesine sahip olduğunu gösteren sadece bir araştırma göze çarpmaktadır. Locke'nin (1963) açıkladığına göre bu araştırma erkeklerin kadınlardan daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğunu göstermektedir (Akt. Hulin ve Smith, 1965) .

Diğer yandan alan yazında cinsiyetin mesleki doyum üzerine etkisi olmadığını savunan araştırmacılar da olduğu görülmektedir. Aslan'ın (2001, s.69) Yetim'den (1993, s.35) aktardığı cinsiyet farklılıklarının mesleki doyuma etkisi üzerine yaptığı araştırmasının sonucuna göre, iş koşulları eşit olduğu takdirde mesleki doyum üzerinde cinsiyet farklılığının anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu konudaki diğer bir görüş

mesleki doyum üzerinde cinsiyet farklılığı olmadığını savunan D'Arcy, Syrotuik ve Siddique (1984)'e aittir. Yıldırım, Kırımoğlu ve Temiz (2010) Beden eğitimi öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarında alan yazındaki benzer araştırmalarda farklı bulgulara rastlanabildiğini ancak kendi araştırmalarında cinsiyetin mesleki benlik saygısı üzerinde etkili olduğunu, buna göre erkek öğretmenlerin kadınlara göre mesleki benlik saygılarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Arıca ve Dilmaç (2003) ise, psikolojik danışma ve rehberlik öğrencileri ile yaptıkları çalışmalarında kadın öğrencilerin erkeklere göre daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip olduğunu belirtmektedir. Ünal ve Şimşek (2008), öğretmen adayları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında kadın öğretmen adaylarının erkeklere göre mesleki benlik saygısı puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirtmektedir. Özbudak ve Oksal (2012)'de yaptıkları araştırmalarında diğer araştırmaların aksine öğretmen adayları için cinsiyetin mesleki benlik saygısı üzerinde etkili olmadığını söylemektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gereken husus, araştırmaların birçoğunun cinsiyet farklılığının mesleki doyum üzerinde etkisi olmadığına yönelik olduğudur. Bu çelişkili araştırmalar nedeniyle de araştırma sonuçları ortak bir noktada birleşmemiş ve kesinlik kazanamamıştır.

Çarıkçı (2004) tarafından yapılan bir araştırmada, iş doyumunu etkileyen en önemli özelliğin cinsiyet olduğu belirlenmiştir. Buna göre, kadınların iş doyumları erkeklerin iş doyumundan daha düşüktür. Araştırmacı bu sonucun kadınlarda doyumsuzluk yaratan asıl faktörün çalışma saatlerindeki düzensizlik olduğunu belirtmiştir. Şahin (2003)'ün yöneticilerin iş doyumunu üzerine yaptığı araştırmada iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği bulunmuştur. Bilgiç (1998) ise cinsiyetin genel iş doyumunu ile bir ilişkisi olmadığını ancak ücret ve fiziksel koşullar hakkında kadınların daha düşük doyuma sahip olduklarını ifade etmiştir.

#### **2.1.2.1.2. Yaş**

Mesleki doyum ile ilişkisi incelenen bir diğer konu ise yaş değişkenidir ve bu konuda farklı sonuçlara ulaşan araştırmalar mevcuttur. Araştırmaların büyük bir kısmı yaş ile mesleki doyum arasında bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Hickson ve Oshagbemi (1999) yaptıkları araştırmada mesleki doyum ve yaş arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Başka bir deyişle, çalışan kişilerin yaşları arttıkça onunla

bağlantılı olarak mesleki doyumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş ve mesleki doyum arasında “U” şeklinde bir ilişki olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır (Clark, Oswald ve Warr, 1996). Handyside (1961), yaş ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 1000 kişiyle yaptığı bir araştırma sonucunda, iş doyumunu ve yaş arasında U şeklinde bir ilişkinin olduğunu bulmuştur. Bu araştırmadan çıkarılacak sonuç şöyledir: çalışanlar mesleğe başladığı ilk yıllarda yüksek mesleki doyum seviyesine sahipken, ilerleyen yıllarda mesleki doyum seviyesi azalmaktadır, fakat belirli bir yerden sonra ilerleyen yaş dönemiyle birlikte tekrar mesleki doyum düzeyinin arttığı görülmektedir. Keser’in (2006) yaptığı araştırmaya göre de 32 yaş itibariyle bu seviye artış göstermeye başlamaktadır. Bir diğer araştırma Herzberg’e aittir. Herzberg (1959) yaş ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi tıpkı Handyside gibi U şeklindeki bir eğriyle açıklamıştır. Bu araştırmaların ortak olarak anlatmaya çalıştığı; genç ve yaşını almış çalışanların orta yaşlı çalışanlardan daha yüksek mesleki doyum seviyesine sahip olduklarıdır. Mesleki doyum ve yaş üzerine yapılan diğer araştırmalar ise, kişilerin yaşlandıkça mesleklerinden daha fazla doyum aldıklarını öne sürmektedir (Aslan, 2006). Glenn, Taylor ve Weaver (1977)’nin bu konuda yaptıkları araştırma sonucunda yaşı ilerleyen çalışanların genç çalışanlara göre mesleki doyumlarının daha yüksek olduğunu ve nedeninin de eğitim düzeyi üst seviyedeki genç çalışanların daha yüksek beklentide olmaları sebebiyle daha az doyuma ulaşıyor olduklarını belirtmişlerdir. Bu yöndeki sonuçlardan bir diğeri; yaşını almış kişilerin hayattan beklentilerinin daha az olması ve zamanla kazandıkları kıdemin sağlamış olduğu alışkanlık nedeniyle daha fazla mesleki doyuma sahip olduklarını savunmaktadır (Tınaz, 2005, s.28). Araştırmalardan da anlaşıldığı üzere, yaşını almış çalışanların yaşla birlikte artan deneyim ve azalan beklentiler sebebiyle daha fazla mesleki doyuma ulaşmış olmaları sonucuna ulaşılabilir. Literatüre bakıldığında yaş ilerledikçe mesleki doyumun artmak yerine azaldığını savunan araştırma sonuçlarının da mevcut olduğu görülmektedir. Herzberg’in (1987) açıklamalarına göre yaşı ilerleyen çalışanların işlerine karşı geliştirdikleri olumsuz tutumlar ve sürekli benzer şeyleri yapmanın verdiği tatminsizlik mesleki doyum seviyelerinde bir azalmaya neden olmaktadır. Luthans ve Thomas(1987) iş doyumunu ve yaş arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere gerçekleştirdikleri çalışmalarında yaşı ilerleyen çalışanların teknolojinin ilerlemesi ve bu gelişmelere uyum

sağlayamamanın baskısı altında olmalarının büyük bir etkisi olduğunu belirtmektedir (Akt. Silah, 2000).

Farklı yaş gruplarıyla mesleki doyum arasındaki bağlantıyı inceleyen Mottaz (1987) genç çalışanlar ile yaşı ilerlemiş çalışanların mesleki doyum düzeylerinin farklı olmasının nedeninin motivasyonlarının farklı olmasından kaynaklandığı sonucuna ulaşmıştır. Genç çalışanlar içsel motivasyona önem verirken, daha yaşlı olanlar dışsal motivasyona önem vermektedir, bu da şöyle açıklanabilir; yaşı daha büyük kişilerin, iş yerinin sağladığı ekstra olanaklardan dolayı iş doyumunu seviyelerinde bir artış gözlenmesi mümkündür. Sonuç olarak görülüyor ki, mesleki doyum ve yaş arasındaki bağlantıyı çözmek adına birçok araştırma yapılmış ve ağırlıklı olarak yeni işe başlayan genç çalışanların ve yaşı ilerlemiş çalışanların mesleki doyum düzeylerinin daha fazla olduğu görüşü öne çıkmaktadır.

#### **2.1.2.1.3. Medeni durum**

Çalışanların medeni durumunun mesleki doyum üzerine etkisi olup olmadığını araştıran az sayıda araştırma bulunmaktadır. Araştırmalardan bir kısmı medeni durumun mesleki doyuma etkisi olduğunu savunurken, bir kısmı da medeni durumun mesleki doyum üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunmadığını savunmaktadır. Locke (1983), bireylerin sosyal ihtiyaçları bir eşe, aileye ve diğer akrabalara duyulan aşk ve merhamet duygularıyla tatmin edilebilir olduğunu ve ancak yardımsever ve anlayışlı aile üyelerinin, bireylerin mesleklerinden doyum almalarına katkı sağlayabileceğini belirtmektedir (Akt. Bruce ve Blackburn, 1992). Bu konuda yapılan diğer bir çalışmaya göre de evli kişilerin çalışan bekâr kişilere oranla daha az işten ayrıldığı, daha az devamsızlık yaptıkları ve mesleklerinden daha fazla doyum sağladıkları görülmüştür (Wolpin ve ark, 1991; Ataklı ve Dikmetaş, 2001; Özkalp, 2001, s.83; Sevimli ve İşcan, 2005). Bu durumun nedenini araştıran Telman ve Ünsal (2004), aile içinde sağlanan doyumun iş yaşantısındaki doyuma aktarıldığını öne sürmektedir. Araştırmalar mesleklerinden doyum sağlayan kişilerin iyi bir aileye sahip olduklarını göstermektedir. Bireyler bu tür ailelerde iletişim becerilerini iyi geliştiriyor ve isteklerini açıkça dile getirmeyi öğreniyor oldukları için bu olumlu yönlerini mesleklerine de aktarıp doyum sağlamaktadırlar. Yapılan araştırmaların diğer kısmı medeni halin mesleki doyuma etkisi olmadığını ileri sürmektedir. Yiğit (2007) ve Durak'ın (2009) araştırma

sonuçlarına göre çalışanların medeni hali ile mesleki doyum seviyeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Her ne kadar yapılan araştırmalar aile içindeki olumlu yaşantıların iş hayatına da olumlu aktarılacağını, iyi bir aileye sahip olmanın verdiği doyumun iş doyumuna fayda sağlayacağını ileri sürse de, bu araştırma medeni durumun iş doyumunu üzerinde belirgin bir farklılığa neden olmadığını ifade etmektedir.

Evliliğin kadınların iş doyumları üzerinde olumlu etkisinin olduğu ancak erkeklerin iş doyumlarını etkilemediği sonucuna varılmıştır (Clark, 1996).

#### **2.1.2.1.4. Eğitim Durumu**

Konu eğitim durumunun mesleki doyuma etkisi olduğunda bulunan sonuçlar hem pozitif hem de negatif yönde etkisi olduğunu göstermektedir. Bu konudaki çalışmalar farklı sonuçlar içermektedir. Baysal (1981), eğitim seviyesi yüksek olan çalışanları eğitim düzeyi daha düşük olanlarla mesleki doyum açısından kıyaslandığında, eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin mesleki doyumlarının daha yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuca olası nedenler olarak da eğitim seviyesi yüksek kişilerin daha iyi olanakları olan işlerde çalıştığı ve daha iyi işleri tercih ettiği gösterilmiştir. Bu durumda, yüksek olanakları olan ve nitelikleri bakımından da yüksek bir işte çalışmanın, eğitim düzeyi yüksek çalışanların mesleki doyumlarına katkısı olduğu söylenebilir. Yiğitoğlu (2005), eğitim düzeyinin kişilerin yapacağı işleri daha iyi anlamalarını sağladığından, mesleki doyumlarının sağlanmasında da yardımcı olabileceğini ileri sürmektedir (Akt. Eker, 2006). Eğitim düzeyi ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişki olduğunu, yüksek eğitim düzeyindeki çalışanların, eğitim seviyesi daha düşük olanlara kıyasla daha yüksek mesleki doyuma sahip olduğunu ileri süren araştırmalar vardır.. Araştırmaların büyük bir kısmı eğitim seviyesinin yüksek oluşunun mesleki doyuma negatif yönde etki edeceğini savunmaktadır. Bu araştırmalardan biri Carrell ve Elbert (1974)'e aittir. Yüksek eğitim almış kişilerin olağan bir işte çalışıyor olmasının onları mesleki açıdan memnun etmeyeceğini ileri sürmektedirler. Eğer ki iş, çalışanların beklentilerini yeterince karşılanmıyorsa ve doyum vermeyen çalışma olanaklarına sahipse, kişinin işinden alacağı doyum da azalacaktır (Telman ve Ünsal, 2004, s.59; Keser, 2006, s.112). Başka bir deyişle, eğitim düzeyinin seviyesi arttıkça çalışanların beklentileri de aynı yönde arttığı için, mesleğinden doyum alması daha da zorlaşmaktadır. Eğitim düzeyinin mesleki doyum

üzerinde hem pozitif hem negatif etkisi olabileceğini savunan araştırmalar da bulunmaktadır. Kişinin eğitiminin bir iş için gerektiğinden daha yüksek seviyede olması doyumsuzluğa neden olmaktadır, eğitim düzeyinin işin gerektirdikleri açısından orta düzeyde olması, eğitim durumu ve mesleki doyum arasındaki olumsuz ilişkiyi azalttığı söylenebilir (Yeşilyaprak, 2000; Kale, 2007). Her ne kadar genel beklenti eğitim durumunun yüksek oluşunun mesleki doyuma katkı sağladığı yönünde olsa da, yüksek eğitim durumu yanında yüksek beklentileri de getirmekte ve kişi mesleğinden doyum almamaya başlamaktadır.

Sonuç olarak söylenebilir ki, eğitim durumunun yüksekliği avantaj olmaktan çok dezavantaj gibi görünmektedir ve karmaşık sonuçlardan dolayı daha fazla araştırılmaya ihtiyacı olduğu söylenebilir.

#### **2.1.2.1.5. Mesleki Kıdem**

Mesleki kıdem çalışanların iş yerinde çalışma süresini ve aynı zamanda iş deneyimini ifade etmektedir. Araştırmaların bu konuda ortaya koyduğu sonuçlar çeşitlilik göstermektedir (İncir, 1990; Ataoğlu, 2000; Karlıdağ, 2000; Sarı, 2004). Ayrıca çalışmalar gösteriyor ki; mesleki kıdem mesleki doyumun güvenilir ve en önemli belirleyicilerinden biridir. Yapılan bazı çalışmalar işe yeni başlayan kişilerin mesleklerinden daha fazla doyum alacağı yönündedir. Schultz ve Schultz (2007) yaptıkları araştırma sonucunda mesleki doyumun sonraki yıllara oranla ilk yıllarda daha fazla olduğunu bulmuşlardır. Çalışanlar işe yeni başladıklarında yaptıkları işi anlamak, kendilerini geliştirmek ve becerilerini göstermek için daha hevesli olmaktadır, bu da onların mesleklerinden doyum almasını sağlamaktadır. Görüşlerden biri de mesleki kıdem arttıkça mesleki doyumun azaldığı yönündedir. Aynı iş yerinde uzun süre çalışanların iş doyumları, iş yerinde artan zamanla birlikte azalmaktadır, çünkü işe yeni başlayan birinin heyecanını taşıyamayıp, istekle çalışamayacak ve dolayısıyla mesleğinden doyum alamayacaktır (Kınık, 2007, s.25). Bu konuda denilebilir ki; işin yeni olması, kişiler için daha ilgi çekici ve mutluluk verici olduğundan işten doyum almalarını olumlu yönde etkilerken, bu duygunun ileriki yıllarda kaybolması iş tatminini olumsuz yönde etkileyecektir. Çalışmaların çoğu ise mesleki kıdem ile mesleki doyum arasında olumlu bir ilişkinin üstünde durmaktadır. Oshagbemi (2000) yaptığı araştırmalar sonucunda mesleki doyum ve iş deneyimi arasında olumlu bir ilişki

olduğunu öne sürmüştür. Çalışma süresinin uzun olması çalışanların iş yerinde daha rahat davranmalarına ve kendilerini daha güvende hissetmelerine neden olmaktadır (Akçamete, 2001, s.66). Ronen (1978) de diğer araştırmacılar gibi mesleki kıdem arttıkça mesleki doyumun artacağını düşünen araştırmacılardan biridir. Tüm bu araştırmaların ortak sonucu; aynı yerde uzun süre çalışmanın, çalışanların iş doyumuna katkıda bulunan önemli bir faktör olması ve bunun nedeninin kişilerin iş yerine uyumlarının artması ve beklentilerinin büyük ölçüde karşılanıyor olmasıdır.

#### **2.1.2.2. Çevresel Özellikler**

Mesleki doyumun boyutlarına bakıldığında çalışanın kendisi ile ilgili özelliklerin yanında çevresel özelliklerin de mesleki doyumunu etkilediği görülmektedir. Bu özellikler fiziksel çalışma koşulları, işin yapısıyla, zorluğu ya da kolaylığıyla ilgili olmakla birlikte, okulun kültürünü de kapsamaktadır. Bireysel özellikler farklılık gösterdiği gibi çevresel özellikler de kişiler için farklılık gösterebilir ve meslekten sağlanan doyum olumlu ya da olumsuz şekilde bu özelliklerden etkilenebilir. Eren (2001)'e göre çalışanlar işleriyle ilgili bu özellikler ile kendi gereksinimlerini ve ihtiyaçlarını giderebildikleri sürece işlerinden doyum sağlayacaktır, aksi takdirde de tatmin olmaları zor olacaktır.

##### **2.1.2.2.1. Fiziksel Çalışma Koşulları**

Fiziksel çalışma koşulları denildiğinde çalışılan yerin ışık alıp almaması, ısı düzeyi, kişinin kendine ait odasının varlığı ya da yokluğu, rahat olup olmaması ve temizliği gibi özellikleri kapsamaktadır. İş ortamındaki şartların iyi olması mesleki doyumunu olumlu etkilerken, şartların kötüleşmesi iş doyumunu olumsuz etkiler. Ardıç ve Baş'tan (2000) aktaran Eker (2006), fiziksel çalışma koşullarının kişilerin çalışma isteğini arttıracak şekilde düzenlenmesi gerektiğini savunmaktadır. Locke (1976) ve Baron (1991) genel olarak çalışanların fiziksel çevrelerinin rahat ve tehlikeden arınmış olmasının çalışanları mesleki doyuma ulaştırabileceği görüşündedirler. Kişinin çalıştığı ortam ne kadar problemliyse kişinin mesleki doyuma ulaşması o kadar zor olacaktır. Kozak(2001) kötü çalışma koşulları iş yerindeki verimliliği olumsuz etkileyeceğinden işin gerekli standartlarda yerine getirilmesi açısından çalışma ortamının önemi büyüktür. Başaran (2000)'e göre de verimlilik ve işten doyum açısından fiziksel çalışma koşulları dikkat

edilmesi gereken özelliklerdendir. Sonuç olarak denilebilir ki: öğretmenler fiziksel koşullardan hoşnut olmadıkça mesleklerinden doyum almayacak, bu nedenle de eğitimin kalitesi olumsuz yönde etkilenecektir.

#### **2.1.2.2. İşin Yapısı ve Zorluk Düzeyi**

Çalışanların mesleki doyumları büyük ölçüde işin kendisine, yapısına, sahip olduğu özelliklere ve düzeyine bağlıdır. Kişinin işi hakkındaki düşünceleri de bu yapının önemli bir parçasını oluşturmaktadır. İşin özelliklerinin yanı sıra kişinin bu özellikleri nasıl algıladığı işten doyum alıp almaması konusunda etkili olabilmektedir. Yapılan işin ilgi çekici olması mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden biridir. Eren (2001), yapılan işin ilgi çekici olmasının ve yetenekleri gösterme imkânı vermesinin ve yaratıcılık gerektirmesinin mesleki doyumunu arttıracığına inanmaktadır. Böylece çalışan kişi kendi gereksinimlerini karşılama fırsatı bulurken yaptığı işi daha çok sevecektir. Başka bir deyişle, çalışanlar ihtiyaçlarını ne derece karşılayabiliyorsa, iş onun için o kadar doyum verici hale gelecektir denilebilir. İş doyumunu arttıran diğer önemli faktör işin monotonluk içermiyor olmasıyla ilgilidir. Kişilerin işleri ne kadar farklı şeyler yapmayı gerektiriyorsa, kişiler işlerinden o kadar doyum sağlayabilme eğiliminde olmaktadır. Ayrıca çalışanlar tekdüze bir işe sahipse, o işten kolaylıkla sıkıldıkları gibi becerilerini ve yeteneklerini gösterebilecekleri diğer işlere daha kolay yönelebilmektedirler. Bu nedenlerden dolayı işteki doyumunu arttırabilmek için işe yenilikler katmak ve kişinin iş üzerindeki kontrolünü çoğaltmak gerekmektedir (Barlı, 2007). Çalışanların işleri hakkında söz sahibi olması, görüşlerini ifade etme özgürlüğüne sahip olması ve kararlara katılımının desteklenmesi mesleki doyuma katkı sağlayacaktır (Keser, 2006). İşin kolaylığı ya da zorluğu mesleki doyumunu etkileyebilecek iş ile ilgili diğer faktörlerden biridir. Alan yazına bakıldığında, işin zorluk düzeyinin mesleki doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. İş ne kadar zorsa çalışanların üstesinden gelme istekleri ve bunu başardıklarını göstermeye eğilimleri o kadar artmaktadır. İşin kolay ya da zor olmasının dışında, çalışan işini sevmediği ve anlamlı bulmadığı sürece de mesleki doyuma ulaşamayacaktır. Çalışan ancak ona çekici gelen ve yeniliklere açık olan bir iş ile mesleki doyuma ulaşabilecektir (Erdoğan, 1996). Sonuç olarak, bir işin çekici ve yenilikçi yapısı, mesleki doyumunu olumlu etkilerken, aksi takdirde çalışanların mesleki doyumları olumsuz yönde etkilenecektir.

### 2.1.2.2.3. Okul Kültürü

Eğitim kurumlarının bir parçası olan okullar, hem öğrencilere en iyi geleceği hazırlamaya hem de öğretmenlere mesleklerini en iyi şekilde icra edebilmeleri için en iyi ortamı sağlamaya çalışmaktadır. Öğretmenlerin mesleklerinden doyum almaları ve dolayısıyla öğrencinin ve okulun başarısına doğrudan etki edecektir. Öğretmenlerin çalıştıkları ortamı benimsemeleri, sorumluluklarını isteyerek yerine getirebilmeleri ve yeteneklerini gösterme imkânı bulabilmeleri ancak okulla ilgili bazı koşullar yerine getirilirse kolaylıkla gerçekleşebilmektedir. Okul kültürünün de bu anlamda büyük önemi vardır.

Okul kültürü, okul idarecilerin, çalışanların ve öğrencilerin davranışlarının, tutumlarının ve değerlerinin tümünü ifade etmektedir. Okullar bu özellikleri göz önüne alındığında birbirlerinden farklı olabilmektedir. Ada (2007), öğretmenler arasındaki ilişkilerin bir güven ortamı oluşturmada, öğrencileri ve okulun diğer üyelerini olumlu yönde etkilemede okulların kültürünün önemli olduğunu savunmaktadır. Başka bir deyişle, okul ikliminin açık olması okuldaki öğretmenler arasındaki ilişkinin samimi olduğu, kapalı iklimi olan bir okulda ise ilişkilerin gelişmediği ve bunun okul ortamını da olumsuz yönde etkilediği üzerinde durmaktadır.

Birçok araştırma okul kültürünün mesleki doyum üzerinde oldukça etkili olduğunu öne sürmektedir. Okul ortamı ve bu ortamın paylaşıldığı insanlar iş tatminini büyük ölçüde etkileyen boyutlardandır. Aydın (2008)'e göre okul ortamında personelin her yönüyle değerlendirilmesi ve davranışları sonucu destek görmesi mesleki doyumun artmasını sağlayacaktır. Okul personelinin maddi ve manevi anlamda doyurulması mesleki yönden doyuma ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Sonuç olarak okul kültürü, öğretmenlerin, öğrencilerin ve okul ortamını paylaşan diğer personellerin motivasyonlarının artması, okula uyumlarının yükselmesi, bu sayede de mesleki doyumlarının olumlu yönde etkilenmesi konusunda etkili bir faktördür ve kendilerini en iyi şekilde ifade edebildikleri bir okul kültürünün sağlanması ile işten aldıkları doyumun desteklenmesi gerekmektedir.

### 2.1.2.3. Mesleki Doyumu Etkileyen Diğer Faktörler

Mesleki doyum boyutlarına bakıldığında bireysel ve çevresel özelliklerin yanında bir de bu gruplardan birine girmeyen fakat mesleki doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilecek olan faktörlerde bulunmaktadır. Ücret, okul yönetimiyle ilişkiler ve terfi olanakları gibi faktörler de kişinin işiyle ilgili faktörler olmakla birlikte mesleki doyumunu etkileyen alt boyutlar olarak ele alınabilmektedir.

#### 2.1.2.3.1. Ücret

Öğretmenlerin mesleki doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biri de meslekleri karşılığı aldıkları ücretlerdir. Ücret çalışanlar için sadece işten sağlanan ekonomik kazanç değil, aynı zamanda mesleklerine sarf etikleri emeğin de bir karşılığı olarak görülmektedir. Bu emeğin karşılığını almak ya da alamamış olmak çalışanların motivasyonlarını önemli derecede etkilemektedir. Öğretmenlerin meslek hayatlarında karşılaştıkları en büyük problemin ekonomik sebeplerden kaynaklandığını ileri sürülmektedir. Bu nedenle ücret mesleki doyumunu yakından ilgilendiren faktörlerden biridir ve birçok araştırmanın da ilgisini çekmeyi başarmıştır. Ücret ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonuçlarına göre ücret ile mesleki doyum arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Akçamete' nin (2001) açıkladığına göre Türkiye'de öğretmenlik mesleğinden elde edilen gelir diğer mesleklerle karşılaştırıldığında en az gelir getiren mesleklerden biri olduğu anlaşılmaktadır. Ergene'nin (1991) açıkladığına göre; öğretmenler mesleklerine verdikleri emeğin karşılığını alamadıkları zaman mesleklerini icra edebilmeleri için ihtiyaç duydukları çalışma isteği ve verimlilikleri olumsuz yönde etkilendiği gibi, mesleki doyumları da azalma yönünde eğilim göstermektedir (Akt. Gülay, 2006). Bu nedenle öğretmenler mesleklerine harcadıkları emeğin ve gösterdikleri başarının karşılığını alırlarsa motivasyonları artacak ve mesleklerinden doyum sağlayabileceklerdir. Sabuncuoğlu ve Tüz (2005), ücreti sadece mesleki doyumunu sağlamakta temel bir gereksinim olarak görmeyip, çalışanın mesleğindeki başarısının da bir göstergesi olarak görmektedir. Başka bir deyişle, aldığı ücretin kişiye sağladığı tatmin ile mesleğinde başarılı olduğunu düşünen ve o yönde hareket eden kişi mesleğine daha çok bağlanacak ve işinden aldığı doyum artacaktır.

Bazı araştırmacılara göre ise ücret, mesleki doyumun sağlanması konusunda tek başına yeterli olmamakla birlikte çalışanların en temel ihtiyaçlarından biri olarak görülmektedir. Ücret ile birlikte çalışanların aldıkları ücretin adil olup olmadığı konusundaki algılamaları da mesleki doyuma etki etmektedir. Mesleki doyum ve ücret arasındaki ilişki incelendiğinde çalışanların aldığı ücreti yeterli bulduğu takdirde mesleki doyuma ulaşmaları mümkün görünmektedir..

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin aylık gelirlerine göre değişmediğini gösteren çalışmaların Mete,( 2006); Gürbüz, (2008) yanında, değiştiğini gösteren Çelik (2003), Kağan (2005) çalışmalara da rastlanmaktadır. Araştırmalardan da anlaşılabileceği gibi öğretmenler ücretleri beklentilerini karşılıyorsa yaptıkları işten memnun olacak ve başarıları artacaktır. Beklentilerini karşılayamadığında motivasyonu düşecek ve verimliliği düşüş gösterecektir. Çalışanların mesleki doyuma ulaşmaları için maddi doyumlarının da sağlanması gerekliliği kurumların başarısını arttıracak için önemli bir boyut olarak görünmektedir.

#### **2.1.2.3.2. Okul Yönetimiyle İlişkiler**

Çalışma ortamındaki insan ilişkileri çalışanların yaşamlarını her anlamda etkilediği gibi mesleki doyum algılarını da etkilemektedir. Öğretmenlerin okul yönetimiyle, yöneticisiyle ilişkilerinin mesleki yaşamlarını etkilediği de araştırmalar sonunda ulaşılan sonuçlardan biridir. Eren'in (2001) tanımına göre yönetici farklılaşan çevresel koşullara rağmen amaçları doğrultusunda uyumu sağlamayı başaran kimse olarak değerlendirilmektedir. Eğitim yöneticileri ise kurumun amaçları ve milli eğitimin gerektirdiği genel amaçları çalışanların yararını göz önünde bulundurarak kurumu yönetmekten sorumludurlar (Taymaz, 2009).

Yöneticilerin çalışma ortamındaki tutumların çeşitlilik göstermeyip tutarlı olması mesleki doyum düzeyine olumlu ya da olumsuz yönde etki edebilmektedir. Keser (2006) yaptığı araştırmasının sonucuna göre yöneticilerin tüm çalışanlarına eşit mesafede davranması gerektiği sonucuna ulaşmıştır. Yöneticiler, çalışanların yaşadığı haksızlık duygularını yaşamadıklarından mesleki doyuma etkisi olduğunu inanmakta ve dikkate alınması gerektiğini düşünmektedir. Çalışanların kurum yöneticileri tarafından

eşitliğin sağlanmış olduğuna inandığı bir ortamda görev ve sorumluluklarını yerine getiriş biçimi olumlu etkilenecek ve mesleki doyum düzeyleri artacaktır.

Bartolo ve Furlonger (2000) yöneticilerin işe yönelik yönetici tipi ve insana yönelik yönetici tipi olmak üzere ikiye ayrıldığını belirtmektedir. Bu ayrıma göre de işe dönük yönetici tipinin sadece iş ile ilgili amaçları gerçekleştirmeye yardımcı, çalışanların kişisel yaşamlarından çok kurumun amaçlarını önde tutmaya çalışan yöneticiler olduğu belirtilmekteyken insana dönük yöneticilerin ise çalışanlarıyla samimi ilişkiler oluşturan ve onların kişisel problemlerini de göz önünde bulunduran yöneticiler olduğu anlaşılmaktadır (Akt. Çömezoglu, 2007). Bu araştırmaların sonucuna göre de insan ilişkilerinin eğitimde temel olduğu düşünülürse, insana yönelik yönetici tipinin çalışanların iş yerindeki motivasyonunu ve performansını arttırabildiği için mesleki doyuma katkı sağladığı sonucuna ulaşmak mümkün görünmektedir.

#### **2.1.2.3.3. Terfi Olanakları**

Terfi olanakları mesleki doyum açısından önemli olan boyutlardan biridir Bingöl (1996). Terfi olanakları denildiğinde anlaşılanın, çalışan kişinin bulunduğu konumdan bir üst konumda daha iyi ücretle, daha yüksek sorumluluklar içeren ve daha az denetim ve gözetimin söz konusu olduğu bir statüye getirilmesi olduğunu düşünmektedir (Koçak, 2006). Başaran (2000) çalışanların terfi olanaklarına bakış açılarının farklılık gösterdiğine dikkat çekerken, terfi alabilmenin bir çalışan için psikolojik olarak anlamlı olmasıyla birlikte, bir diğer çalışan için de daha fazla ücret ve statü anlamına da gelebildiğini belirtmektedir.

Davis (1982) gerçekleştirdiği araştırmasında toplumsal açıdan düşünüldüğünde daha yüksek statüde çalışan kişilerin daha yüksek mesleki düzeye sahip olduğunu belirtmiştir. Mesleğinde yükselmenin mesleki doyuma etkisi üzerine araştırmalar gerçekleştiren ve Davis' in ulaştığı sonuçlara ulaşan başka araştırmacılar da bulunmaktadır. Hickson ve Oshagbemi (1999) daha yüksek bir unvana sahip, daha yüksek bir mesleki statüde bulunan kişilerin, daha düşük bir statüde çalışanlar ile kıyaslandığında daha yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduğu saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında terfi olanaklarının, terfiinin gerçekleştirilmiş olmasının mesleki doyuma etkisi olduğu görülmektedir. Yükselme ve gelişme

olanakları ne kadar iyiye, çalışanlar yeteneklerini ve kendilerini geliştirip mesleklerini o kadar iyi icra edebileceklerdir.

### **2.1.3. Mesleki Doyum Kuramları**

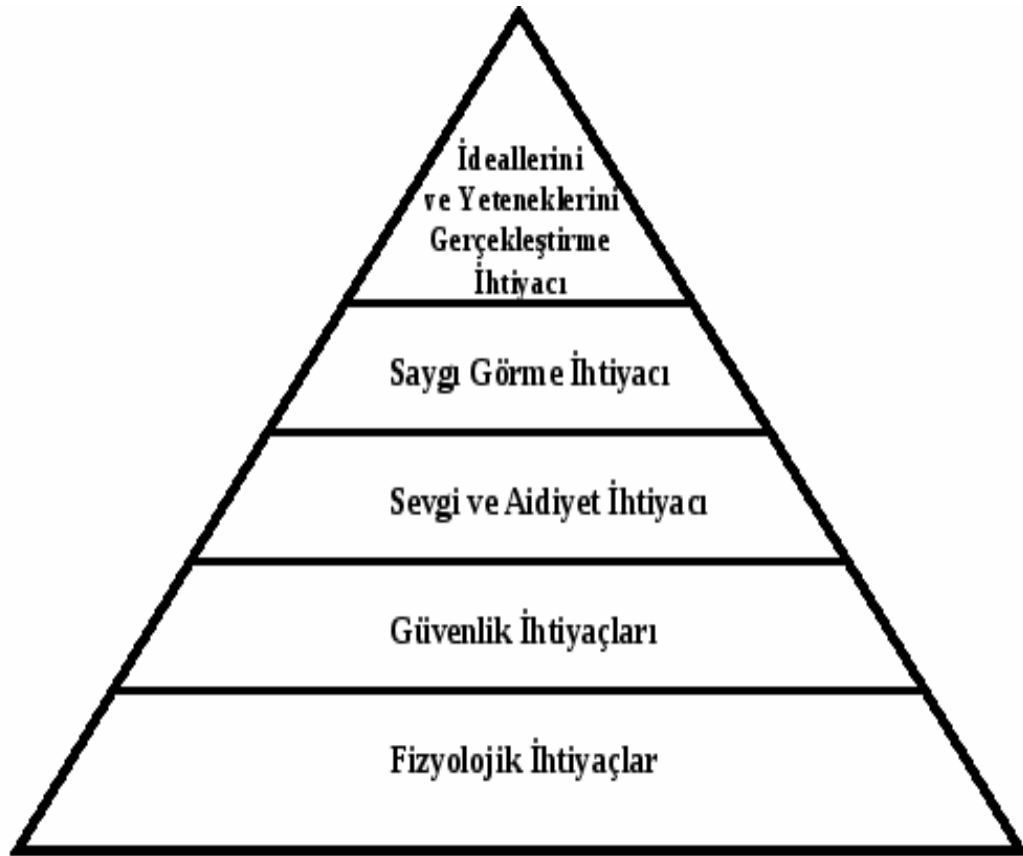
Bu bölümde mesleki doyum kuramlarıyla ilgili kuramsal açıklamalara yer verilecektir. Literatüre bakıldığında mesleki doyum kuramları içerik kuramları ve süreç kuramları olarak iki ana başlık altında toplamak mümkündür (Zöğ, 2007). İçerik kuramları Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg' in İki Etmen Kuramıdır. Türk (2008) Mc Clelland' in Başarı ihtiyacı Kuramı ve Mc Gregor Kuramı gibi kuramların da içerik kuramları başlığı altında olması gerektiğini savunmaktadır. Bu nedenle bu iki kuramı da içerik kuramları başlığı altında ele almak gerekecektir. Süreç kuramları ise Vroom' un Beklenti Kuramı, Adams'ın Eşitlik kuramı ve Verimlilik Kuramı gibi kuramlardır.

#### **2.1.3.1. İçerik Kuramları**

##### **2.1.3.1.1. Maslow İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

İş doyumunu açıklamaya yönelik kuramlardan birçoğu iş doyum ve motivasyon arasındaki ilişkiden yola çıkmıştır. Bu kuramlardan biri Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'dır. İnsan davranışının temelinde ihtiyaçların olduğunu savunan Maslow kendi kuramında insanların ihtiyaçlarının belli bir hiyerarşide ortaya çıktığını ve ancak bu ihtiyaçların karşılanması halinde iş doyumuna katkı sağlayabileceği üzerinde durmuştur ( Can, 1997). İhtiyaçlara bakıldığında ise bu ihtiyaçların her birinin aynı düzeyde olmadığı, belirli bir önceliğe sahip olduğu göze çarpmaktadır. Maslow' un gözlemlerine dayanan bu kurama göre davranışların kaynağı doyurulmamış ihtiyaçlar olduğu gibi, bir ihtiyaç doyurulmadan diğer bir ihtiyaç da devreye girememektedir. Bu duruma göre, iş yerinde çalışanların ihtiyaçları ne kadar karşılanırsa, çalışanın o derece doyuma ulaşacağı düşünülmektedir. Bu kurama göre ihtiyaçlar önem sırasına göre gruplara ayrılmıştır ve her biri giderildiği takdirde yeni bir ihtiyacın gün yüzüne çıktığı belirtilmektedir. Sabancı'ya göre bir ihtiyaç giderildiği zaman, o ihtiyaç artık bir ihtiyaç olmaktan çıkmakla birlikte kişiyi motive etme yetisini yitirmektedir ve bu da Maslow' un kuramının çıkış noktasını oluşturmaktadır.

Maslow' un kuramına göre ihtiyaçlar Şekil 1 de gösterildiği üzere: fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik ihtiyaı, sevgi ve ait olma ihtiyaı, saygınlık ihtiyaı ve kendini gerçekleştirme ihtiyaıdır (Çetinkanat, 2000, s. 12-13).



**Şekil 1.** Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

**Fizyolojik İhtiyaçlar:** Bu ihtiyaçlar insanların günlük yaŐamdaki beslenme, uyuma, hava, su ve barınma gibi günlük ve biyolojik ihtiyaçları içermektedir.

**Güvenlik İhtiyaçları:** Fiziksel ihtiyaçları karŐılanan kişi fiziksel korunma ve güvenlik ihtiyaı duyar ve bu ihtiyaçları karŐılanmazsa endiŐeye kapılabilmektedir.

**Sosyal İhtiyaçlar:** Bu ihtiyaçlar kişinin sevme, sevilme ve ait olma gibi ihtiyaçlarından oluşmaktadır.

**Saygınlık İhtiyacı:** Bu ihtiyaç da kişinin benlik saygısı, başarı, itibar ve ün ile ilgili ihtiyaçları ile ilgilidir.

**Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı:** Kişinin becerilerini, yeteneklerini geliştirme ve tüm potansiyelini gerçekleştirme ihtiyacıdır.

Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı'nın iş doyumu ile ilgisi incelendiğinde fizyolojik ihtiyaçların iş yerinde sağlanması ancak fiziksel çalışma koşullarının kişiyi tatmin edecek düzeyde olması ile mümkün görünmektedir. Çalışanların güvenlik ihtiyaçları ise yol, sağlık ve emeklilik ödemelerinin, başka bir deyişle fiziksel ve ekonomik güvenliğinin karşılanması, sosyal ihtiyaçları ise çalışma ortamında kurduğu toplumsal ilişkiler, bir gruba ait olma duygusunun verilmesi ve kişiler arası yardımlaşma ile sağlanabilmektedir. Dördüncü ihtiyaç olan saygınlık ihtiyacı ise, işin statüsü ve unvanın kişiye sağladığı doyum ile karşılanabilmektedir. Son ihtiyaç olan kendini gerçekleştirme ihtiyacı ise tam anlamıyla doyurulması zor olmakla birlikte kişinin beceri ve yeteneklerini sergileyebildiği bir işe sahip olması, yaratıcılığını ve potansiyelini gösterebilme imkânının olması ile ilişkilendirilmektedir. Bu bağlamda en üstteki ihtiyacın giderilmesi için öncelikle en alt seviyelerdeki ihtiyaçların giderilmesi gerekmektedir (Schultz ve Schultz, 2007).

Maslow' un bu yaklaşımı kişinin ihtiyaçları giderilirse iş doyumunun da sağlanabileceğine vurgu yapmaktadır. Fakat bu yaklaşım bazı araştırmacılar tarafından gözleme dayandığı, temel ihtiyaçlar karşılanmasa da diğer ihtiyaçların karşılandığı durumların olması ve bu ihtiyaçların kültürel farklılıklardan etkilenebildiği vurgulanarak bazı noktalarda yetersiz kaldığı ileri sürülmektedir (Hellriegel ve Slocum, 1974, s. 309).

#### **2.1.3.1.2. Herzberg İki Etmen Kuramı**

Mesleki doyum kuramlarından bir diğeri Frederic Herzberg' e aittir ve yaptığı çalışmalarda iş doyumuna olumlu ve olumsuz etki eden faktörleri ele almıştır. Bu çalışmaların sonucunda Herzberg ve arkadaşları mesleki doyumunu etkileyen faktörleri güdüleyici ve hijyen faktörleri adı altında iki gruba ayırmaktadır: çalışanların işlerinden doyum elde ettikleri faktörler güdüleyici faktörler adını vermiş iken, mesleki doyumunu olumsuz etkileyen faktörlere ise hijyen faktörler adını vermiştir (Kutaniş, 2006).

Herzberg' in kuramına göre mesleki doyumu olumlu etkileyen faktörler; mesleğin kendisi, başarı, terfi, sorumluluk verilmesi, başarının takdiri, yönetimle ilişkilerin iyi olması gibi işin özü ile ilgili faktörler olup mesleki doyumun artmasına katkı sağlayan motive edici faktörlerdir. Mesleki doyumu olumsuz yönde etkileyen faktörler ise hijyen faktörler olup; çalışma koşullarının kötü olması, yönetim politikaları, adil olup olmaması, gözetim, ücret, yönetimle ilişkiler ve güvenlik gibi işin çevresiyle ilgili dışsal faktörlerdir.



Şekil 2. Herzberg' in Araştırma Sonuçları (Mullins, 2002)

Şekil 2'deki faktörlerden de anlaşılacağı gibi, çalışanın işini seviyor olup başarılı olması, tanınması ve bunun takdir edilmesi, yönetimle iyi ilişkiler içinde olması, işinde sorumlulukları alıp yerine getirdikçe terfi alması ve kendini geliştirmesi mesleki doyumunu arttırmaktadır. Çalışma koşullarının kötü olması, ücretin yetersiz görünmesi, sorumluluk verilmemesi ve iş yerindeki politikaların adil olmadığına inanması doyumsuzluğa yol açmayacak, fakat mesleki doyumu ortadan kaldıracaktır. Bu nedenle çalışanların mesleki doyumlarına katkı sağlanmak isteniyorsa hijyen faktörlerinin iyi olmasına ve motive edici faktörlerin üzerinde durulmasına ihtiyaç vardır (Güney, 2007).

Herzberg yaptığı araştırmalar sonunda mesleki doyum ve mesleki doyumsuzluğun birbirinin tersi olmadıklarını savunmaktadır. Çalışanın mesleki doyuma ulaşmamış olması mesleki doyumsuzluğu göstermemektedir. Mesleki doyum ve mesleki doyumsuzluk birbirinden bağımsız olmakla birlikte, hijyen faktörler olumlu ise çalışanlar için motive etki gösterebileceği gibi motive edici etki göstermeye de bilir (Aktan, 2002). Araştırmalar sonunda doyum sağlayan etmenlerin doyumsuzluk veren etmenlerden ayrı olduğu ve doyum sağlayan etmenlerin yokluğunun doyumsuzluk sağladığı yönünde algılanmadığı da belirtilmiştir. Sonuç olarak söylenebilir ki; iş doyumu ve doyumsuzluğu birbirinin zıt tarafında olan kısımlar olmamakla birlikte, iş doyumu ve doyumsuzluğu farklı faktörlerden etkilenebilmektedir.

Herzberg, kuramında çalışanları motive edici ve başarılı olmaya yönlendirici etkiler ile motivasyonu olumsuz etkileyen faktörleri açıklamaya çalışmıştır. Bu kuram araştırmacılar tarafından öğretmenlerin motive olmasını açıklamada yetersiz kaldığını, bireysel ve kültürel farklılıklar gösterebileceği savunularak eleştirilmiştir. Ancak, bu faktörlerin araştırılmasının öğretmenlerin mesleki ilerlemelerine yardımcı olmak açısından önemli olduğu gözden kaçırılmamalıdır.

#### **2.1.3.1.3. Mc Clelland Kuramı**

Bu kuram literatürde başarı güdüsü kuramı veya başarı ihtiyacı kuramı olarak da geçmektedir. David Mc Clelland, Morgan ve Murray tarafından geliştirilmiş olup, yaptıkları çalışmalar sonunda insan ihtiyaçlarını gruplara ayırmışlardır. Üç grup altında toplanmış olan bu ihtiyaçlar; başarıma ihtiyacı, ilişki kurma ihtiyacı ve güç kazanma ihtiyacıdır. (Akt. Özer ve Topaloğlu, 2008).

Sabuncuoğlu ve Tüz (2005)' e göre başarı ihtiyacı ile doğanlar belirledikleri hedefler üzerinden hareket edecek, çaba göstererek ve bilgi ve becerilerini kullanarak hedeflerini gerçekleştirmeye çalışmaktadırlar. İlişki kurma ihtiyacında olan insanlar ise yaşamlarını çevresindeki insanlarla kurdukları ilişkiler ile sürdürebilen varlıklardır ve bu yaşamı yalnız sürdüremeyen her bireyin başkalarıyla iletişimin bir gereği olarak karşımıza çıkmaktadır. Kişiler aileleriyle, dostlarıyla ve iş arkadaşlarıyla ilişkileriyle var olmaktadır. Son ihtiyaç ise kişilerin güç kazanma ihtiyacıdır ve bu kişiler başkalarını yönetmek, kontrol etmek ihtiyacındadır. Bunu başarmak için de çaba gösterir ve belirli araçlardan yararlanmaktadır.

Bilgin'in (2001) açıkladığına göre Mc Clelland kişiler mesleklerini icra ederken meslekleri hakkında geribildirim aldıkları zaman daha mutlu olup, daha başarılı olma ihtiyaçlarının desteklendiğini savunmaktadır. Eren (1993) belirlenen bu ihtiyaç gruplarına bakıldığında en etkilisi insanların başarıma ihtiyacı olduğunu belirtmektedir (Akt, Yapıcıkardeşler, 2008). Buna göre kişi başarılı olmayı ister, çaba gösterir, çeşitli sorumluluklar alır ve başaramamaktan da büyük endişe duyar.

Mc Clelland teorisinde başarı ihtiyacı ön plandayken büyük şirketlerde önemli olanın güç ihtiyacı olduğu da belirtilmektedir. Fakat Mc Clelland teorisinde engellenmiş gücün önemli olduğunu ve yöneticilerin güç ihtiyacından çok sosyalleşme ihtiyacına göre hareket etmelerinin çalışanları motive edici olduğunu savunmaktadır.

#### **2.1.3.1.4. Mc Gregor X ve Y Kuramı**

Douglas Mc Gregor kuramında yöneticilerin insanların davranışları hakkındaki varsayımlarının, onların davranışlarını belirlediğini düşünmektedir. Bu düşünceden yola çıkarak bu varsayımları X ve Y kuramı olmak üzere iki zıt grup altında toplamıştır (Koçel,2003).

X kuramına göre yöneticiler;

- 1) İnsanların sorumluluk almaya istekli olmadığını,
- 2) Çalışmayı sevmediğini, çalışmalarını için dışarıdan zorlanmaya ihtiyaç duyduğunu,
- 3) İnsanların doğuştan tembel olduğundan dolayı çalışmaktan ellerinden geldiği kadar kaçtığını,

4) Hırsları olmadığından kurumsal ihtiyaçlarla ilgilenmediğini düşünmektedir.

Yöneticilerin bu bağlamda yapması gerekenler ise şöyle sıralanmaktadır;

- 1) Yönetimler çalışanlar için kurumları oluşturan fiziksel ve ekonomik hedefleri belirleyip düzenlemek ile sorumludur.
- 2) İnsanlar çalışmayı sevmedikleri için yöneticiler onları kontrol etmeli ve çalışmalarını için çaba gösterip onları en iyi şekilde yönlendirmelidir.
- 3) Yöneticiler gerekirse çalışanları ödüllendirmeli, cezalandırmalı ve ikna yoluna gitmelidir.

X kuramına bakıldığında Mc Gregor geleneksel yöneticilerin insanlar üzerine kurdukları inanç sistemlerinin olduğunu ve bu sistemlerin onların davranışlarının en önemli belirleyicisi olduğunu savunmaktadır. Yönetimlerin insanlar üzerine düşündükleri aynı zamanda onların çalışanlarına nasıl davranacağı konusunda da öncülük etmektedir.

Y kuramına göre ise yöneticiler;

- 1) İnsanlar için çalışmanın günlük yapılan etkinlikler kadar doğal bir durum olduğunu,
- 2) Kişi eğer tembelse, nedeninin yaşadıkları olduğunu,
- 3) İnsanların sorumluluklarını yerine getirebileceğini ve kendilerini geliştirme potansiyeline sahip olduğunu,
- 4) İnsanların kontrol edilmeye ihtiyaçları olmadığını, gerekirse kendini kontrol edebileceğini düşünmektedir.

Yöneticilerin yapması gerekenler ise;

- 1) Çalışanlara uygun bir çalışma ortamı yaratarak kendilerini geliştirmelerine katkıda bulunmak,
- 2) Yönetimin yapması gereken çalışanların kendilerini gerçekleştirmelerine ve potansiyellerini fark etmelerine teşvik etmektir (Tevrüz, 2002).

Varsayımlardan ve yöneticilerin yapması gerekenlerden de anlaşılacağı üzere; Y kuramı yöneticilerin insana bakış açısının X kuramına göre daha ılımlı ve olumlu olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. X kuramının aksine, Y kuramında yöneticiler çalışanın

kişisel gelişimini ve kurumun hedeflerini ortak bir noktada birleştirerek, çalışanın ihtiyaçlarını da kurumun politikasına eklemeye çalışmaktadır.

### **2.1.3.2. Süreç Kuramları**

#### **2.1.3.2.1. Vroom' un Beklenti Kuramı**

Victor Vroom' un beklenti kuramı diğer bir adıyla ümit kuramı, beklenti kuramları arasında bilinenlerin en eskisi ve en önemlisidir. Beklenti kuramı Kurt Lewin ve Edward Tolman öncülüğü ile ortaya çıkmış ve Vroom tarafından formüle edilmiştir (Çetinkanat, 2000).

Vroom' un beklenti kuramına göre; bir kişinin motivasyonu, davranışının amaca ulaşacağı beklentisi ile o kişinin amaca verdiği değerın çarpımıdır (İncir, 1990). Vroom beklenti kuramında örgütsel davranışı matematiksel bir fonksiyon olarak açıklamaya çalışmıştır. Bu matematiksel fonksiyonun formüle edilmiş hali aşağıdaki gibi gösterilmiştir:

$$\text{Motivasyon} = \text{Beklenti} \times \Sigma (\text{Valens} \times \text{Araçsallık}).$$

Bu formüle bakıldığında, üç önemli kavram dikkat çekmektedir; beklenti, valens ve araçsallık. Bu kuramda beklenti kavramı kişinin işiyle ilgili davranışının belli bir amaç ile sonuçlanacağına inancı olarak açıklanmaktadır. Başka bir deyişle, beklenti kişinin çabası ve performansı arasındaki ilişkiden ibarettir. Diğer bir kavram olan valens kavramı bireysel bir algılama olup amaca verilen önem ve değeri ifade etmektedir. Valens ne kadar yüksekse kişi amacını gerçekleştirmek için o kadar çaba göstermektedir. Son kavram ise araçsallıktır. Araçsallık kavramı bireyin işiyle ilgili bir çabası sonucunda bir ödül beklentisi içinde olmasını ifade etmektedir. Çalışan bireye verilen ödülün onun için anlamlı olması çabaları sonucu ortaya çıkan sonucu değerli kılacaktır. Tüm bunların bir sonucu olarak da oluşan motivasyon ile birlikte iş performansının artması beklenmektedir. İş ve görev başarısı çalışan kişinin ödüllendirilmiş bir davranışının fonksiyonu olarak ortaya çıkmaktadır (Tınaz, 2005).

Vroom beklenti kuramında kişilerin örgütsel davranışları ile ilgili üç temel varsayımdan bahsetmiştir. Bu varsayımlardan ilki; davranışların kişisel ve çevresel özelliklerden etkilenebileceğinden bahsetmekten, ikinci varsayım her bireyin farklı amaçlara ve

farklı beklentilere sahip olduğu üzerinde durmaktadır. Üçüncü ve son varsayım ise kişileri ulaşmak istedikleri amaca ve ödüle götüren alternatif davranış biçimlerini algılarına göre seçmek durumunda olduklarından bahsetmektedir.

Sonuç olarak söylenebilir ki; beklenti kuramının temeli bireyin göstereceği çabaların, çabaları sonucu ödüllendirileceğine inanması gerektiği ve elde edeceği ödülün kendisi için arzulanması gerektiği üzerinde vurgu yapmaktadır. İnsanların amaçlara verdiği değer, onların performansları sonucuna verdiği değer demektir ve motive olması büyük ölçüde bu değere ve amaca ulaşma beklentilerine bağlıdır.

#### **2.1.3.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı**

Adams'ın eşitlik kuramının, alan yazına bakıldığında denklik, hakkaniyet gibi farklı isimlerle de ifade edildiği görülmektedir. Bu kuram önce Homas tarafından daha sonra ise Stacy Adams tarafından geliştirilmiş olup, kişinin işindeki başarısının ve iş tatmininin algıladığı eşitlik duygusu ile bağlantılı olduğundan bahsetmektedir.

Adams eşitlik kuramında kurumlarda uygulanan ödüllendirme sisteminin (ücret, terfi, statü, yükselme olanakları) adil olması gerektiği üzerinde durmaktadır. İnsanların kendilerinin sarf ettikleri emek ve çabalar ile elde ettikleri ödülleri diğer çalışanlarıkiyle kıyaslama ve karşılaştırma eğiliminde olduklarını belirtmektedir (Akt. Barlı, 2007). Bu kıyaslamada ve karşılaştırmada herhangi bir eşitsizlik ya da dengesizlik söz konusu ise çalışanın göstereceği çabaya yansıtacak ve mesleki doyumunu etkileyecektir. Çalışan kendisine adil davranılmadığını düşünüyorsa çalıştığı kuruma katkısı azalacak, ancak iş arkadaşları ile eşitliğin sağlanması durumunda çalışma isteği ve mesleğinden aldığı doyum artacaktır.

Adams eşitlik kuramında kişinin girdileri ve çıktılarının başkalarının girdi ve çıktısı ile eşit olması gerektiğini belirtmektedir. Girdiler kişilerin işlerine karşı gösterdikleri çabaları ve katkılarıken, çıktılar ise bu çaba ve katkıların sonucu alınan ödülleri ifade etmektedir. Adams bu eşitlik kuramını aşağıdaki formüle etmiştir:

## Eşitlik Durumunda

$$\begin{array}{ccc}
 \text{Kişinin aldığı ödüller} & & \text{Başkasının aldığı ödüller} \\
 \hline
 & = & \\
 \hline
 \text{Kişinin çabası ve katkıları} & & \text{Başkasının çaba ve katkıları}
 \end{array}$$

Formülden de anlaşılacağı üzere, çalışan kişi emeğinin karşılığını bir başkasının emeğine karşılık aldığı derecede almak istemektedir ve eğer bu karşılık birbirine eşit olursa mesleki doyum sağlanabilmektedir. Kişiler çalıştıkları kuruma daha fazla katkıda bulunurken, verimlilikleri de artacaktır. Eğer kişi başkasının aldığı karşılığın daha fazla olduğuna inanıyorsa mesleki doyum ortadan kalkabilmektedir.

Adams'ın eşitlik kuramının alan yazında bazı yönlerden eleştirildiği görülmektedir. Öncelikle eşitlik oranı kişilerin algısına bağlı bir değişken olduğundan bireysel algılamaya dayalı bir ölçümleme yapmak oldukça zor görünmektedir. Bu durum kişiler için oldukça farklı anlamlara yol açmaktadır ve eşitsizliğe her insan farklı tepkiler vermektedir. Ayrıca kişinin kendini başkalarıyla karşılaştırması konusu da eleştiriye neden olmaktadır. Her insan kendini farklı kişilerle dolayısıyla da farklı anlamlarla karşılaştırmaktadır. Bu durum Barlı (2007)'nin ifade ettiğine göre mantık çerçevesi içinde açıklanabilen bir durum değildir.

### 2.1.3.2.3. Verimlilik Kuramı

Bu kuram mesleki doyum ve verimliliği araştıran süreç kuramlarından biridir. Verimlilik kuramının alan yazında Vroom' un beklenti kuramına dayandırıldığı ifade edilirken, mesleki doyuma neden olan faktörün davranışların ödüllere dayandırılması söz konusu olmaktadır.

Bu ödüllerin nasıl ödüller olduğunu ise Porter ve Lawler açıklamaktadır. Ödüller içsel ve dışsal ödüller olmak üzere iki grupta toplanmaktadır.

**İçsel ödüller:** Kişinin mesleğini yapıyor olmaktan dolayı elde ettiği başarı ve bu başarının verdiği tatmin duygusu olarak açıklanmaktadır. İçsel ödüller duyguyla ifade edilmektedir ve bireyin kendi kendisine verdiği ödüller olarak da açıklanabilir. Birey

burada kendi başarısına ve performansına bir değer biçmekte ve iş doyumuna ve psikolojik doyumuna olumlu katkıda bulunmaktadır.

**Dışsal ödüller:** Kişinin performansına ve başarısına, çalıştığı kurumun bir değer biçerek verdiği ödüller dışsal ödüllerdir. Yalçinkaya (2000)'e göre bu ödüller ücret, yükselme ve güvenlik ile ilgili ödülleri içermektedir. Bireyin performansı ve başarısı yeterli düzeyde bulunmuyorsa da bu ödülleri alamayacaktır. Sonuç olarak verimlilik kuramı bireyin mesleki doyumunu etkileyen en önemli faktörün ödüllendirme sistemi olduğunu ve bu ödüllendirme sisteminin içsel ve dışsal ödüller olarak ikiye ayrıldığını belirtmektedir. Birey bu ödüllendirme sisteminin adil olduğuna inanması da mesleki doyumunu artırıcı olacaktır.

#### 2.1.4. Mesleki Doyum ile İlgili Araştırmalar

Literatürde mesleki doyum ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Görülüyor ki araştırmalar 1970 li yıllardan önce başlamış olsa da yoğunluk kazandığı dönem 1970 li yıllar olarak göze çarpmaktadır. Mesleki doyum hem yurt içinde hem de yurt dışında araştırmacıların ilgisini çeken önemli araştırma konularından biridir. Araştırmalarda mesleki doyumun cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, ücret, okul iklimi, yükselme olanakları gibi çeşitli faktörler ile ilişkisi incelenmiş ve her birinin iş doyumuna ile ilgili olduğunu ancak tek başlarına mesleki doyumunu açıklamakta yeterli görülmediği tespit edilmiştir (Tye O'Brien, 2002). Bu bölümde öğretmenlerin mesleki doyumları ve mesleki doyumunu etkileyen faktörler ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar yapıldığı yıllar göz önünde bulundurularak aktarılacaktır.

İlk olarak 1967 de Thomas J.Sergiovanni, öğretmenlerin mesleki doyumları ile Herzberg' in çift etmen kuramının geçerliliği üzerine bir araştırma yapmış ve sonuç olarak da öğretmenlerin yüksek mesleki doyuma sahip olmasının %69'u işin kendisi ile ilgili olan motive edici faktörlerden etkilendiğini ifade etmiştir. Mesleki doyum ile ilgili kuramlar bölümünde Herzberg' in iki etmen kuramından bahsedilirken motive edici faktörlerin işin özü ile ilgili faktörler olduğunu ve bu faktörlerin başarı, terfi, çalışana sorumluluk verilmesi, başarının takdiri, yönetimle ilişkilerin iyi olması gibi faktörler içerdiği belirtilmiştir.

1971 yılında Sarason öğretmenlerin mesleki doyumları ile mesleki kıdemleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemiş ve 5 yıl ve üzerinde öğretmenlik yapmış kişiler ile çalışmıştır. Bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin ilk yıllarında hissettikleri heyecanın, çalışma isteğinin ve başarıma duygusunun daha sonraki yıllarda azaldığı ve mesleki doyumlarının olumsuz etkilendiği ortaya konulmuştur. 1997’de Erçelebi ilkokul öğretmenlerinin mesleki doyumlarını incelediği araştırmasında mesleki doyumunu etkileyen nedenleri ortaya koymaya çalışmıştır. 211 öğretmen üzerinde yapılan anket sonuçlarına göre işin ekonomik tarafı, yükselme olanakları ve yönetimle ilişkiler mesleki doyumunu etkileyen önemli faktörler olarak ifade edilmektedir. Kula (1999), cinsiyet ve mesleki doyum üzerine yaptığı araştırma sonuçlarına göre, cinsiyetin mesleki doyumunu etkileyen önemli bir faktör olduğu ve kadınların erkeklerden daha yüksek mesleki doyum seviyesine sahip olduğu ifade etmektedir. Yüksek mesleki doyumunu açıklarken kadınların mesleklerini daha çok sevdiğini ve kendilerine uygun meslekleri seçtiklerini öne sürmüştür. Mesleki doyum ve cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve kurum iklimi arasındaki ilişkiler ise Piyal, Çelen ve Şahin(2000)’in yaptığı çalışmada incelenmiş ve araştırma kadın ve erkeklerin iş doyumlarının farklılık gösterdiği bulunmuştur. Araştırmaya göre kadınların mesleki doyumları erkeklerle kıyaslandığında daha düşük bir düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Mesleki kıdem ise arttıkça mesleki doyumunu bir süreye kadar olumsuz etkiliyorken, onuncu yıldan sonra tekrar artış göstermektedir. eğitim düzeyi ile ilgili sonuç ise eğitim düzeyi yüksek kişiler ile az olan kişilerin mesleki doyumlarının yüksek, arada kalanların ise düşük olduğunu savunmaktadır. Son olarak kurum ikliminin de mesleki doyuma olumlu etkide bulunduğu saptanmıştır.

Bir diğer araştırma ilköğretim birinci kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları üzerine 2001 de Aslan tarafından yapılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin mesleki doyumlarını etkileyebileceği düşünülen mezun oldukları okul, mesleği seçme nedenleri, çalışma koşulları ve toplumsal koşulları incelenmek istenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre de öğretmenlik mesleğinin en çok kadınlar tarafından tercih edildiğini ve mesleki doyumun kadınlarda erkeklerden daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bir diğer sonuç ise mesleki kıdemin artmasıyla birlikte mesleki doyumun da arttığıdır. Mesleki doyuma etkisi gözlenen diğer bir faktör medeni durumdur. Evli öğretmenlerin mesleki doyumlarının bekâr öğretmenlere oranla mesleki doyumlarında anlamlı bir farklılık

bulunmuştur. Gelir düzeyi ise öğretmenlerin mesleki doyumunu olumsuz yönde etkileyebilecek bir faktör olarak sonuçlara yansımıştır. Bozkurt (2008), mesleki doyum ile ilgili çalışmasında eğitimcilerin en düşük doyumunu ücretten sağlanıldığını belirtmiştir. Sandbank (2001) öğretmenlerin mesleki doyumları ile mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında, mesleki doyum üzerinde kişisel faktörlerin mesleki kıdemden daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tutkun, Koç ve Ada 2003 de gerçekleştirdikleri araştırmalarında, ilköğretim seviyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını incelemiş ve mesleki doyumlarının cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum ve ekonomik değişkenler açısından farklılık göstermediğini bulmuştur.

Azar ve Henden (2003) araştırmalarında alan dışı atanan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını incelemiştir. Adıyaman, Amasya, Aydın, Bilecik, Bingöl, Burdur, Çanakkale, Erzincan, Mersin, K.Maraş, Kırıkkale, Malatya, Mardin, Sivas, Tekirdağ, Tokat, Trabzon, Uşak ve Zonguldak il merkezleri ile köylerindeki İlköğretim okullarında çalışan ve alan dışından atanan 2450 sınıf öğretmeni ile gerçekleştirilen araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada yaş, cinsiyet, mesleki kıdem, fiziksel koşullar ve ücret gibi faktörlerin meslek doyumuna etkisi araştırılmıştır. Araştırma sonuçlarına bakıldığında öğretmenlerin ücret konusunda mesleki doyuma ulaşamadığı göze çarpmaktadır. Ayrıca, kendi alanları dışındaki bir alanda görev yaptıkları için de mesleki doyumlarının düşük olabileceği üzerinde durulmuştur. Crossman ve Harris (2006), özel ve devlet okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumlarını incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre hem özel hem de devlette görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları branş öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Mesleki doyumunu etkileyen faktörlere bakıldığında yaşın, cinsiyetin ve mesleki kıdemin mesleki doyum üzerine etkisi olmadığı ifade edilmiştir. Diğer bir sonuç ise devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının, özel okullardaki öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha düşük olduğu yönündedir. Benzer sonuçlara ulaşan bir diğer araştırma ise Özdayı (1990 ) öğretmenlerin mesleki doyumları yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum bakımından incelenmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları devlette çalışan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede bulunurken, yaş ve eğitim düzeyi yüksek, doktora yapmış ve mesleki kıdemi

yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumları da yüksek bulunmuştur. Cinsiyete ve medeni duruma bakıldığında mesleki doyuma bir etkisi gözlenmemiştir.

Akman, Kelecioğlu ve Bilge (2006) da öğretim elemanlarının mesleki doyumlarını inceleyen bir araştırma gerçekleştirmiş ve sonuçların cinsiyete, mesleki kıdem ve statülerine göre farklılık gösterdiğini ifade etmişlerdir. Araştırma, öğretim elemanlarının yaptıkları mesleğin yeteneklerini ortaya çıkarmasının, sorumluluk vermesinin, anlamlı olmasının ve yöneticiler tarafından önemsendiklerini hissettirmesinin mesleki doyumunu olumlu yönde etkilediğini belirtmektedir. Bayrı (2006) Güneydoğu Anadolu bölgesinde çalışan rehber öğretmenler ve psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Rehber öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, hizmet içi eğitim düzeyleri, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem ve gelir düzeyleri bakımından incelenmiş ve sonuçların genel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Kadınların, bekârların ve bir yıllık öğretmenlerin mesleki doyumları yüksek bulunmuştur. Ülkemizde yapılan birçok araştırma olmasına rağmen, psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını araştıran çok fazla araştırma bulunmadığı göze çarpmaktadır. Yıldırım (2006), ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelemiştir. Bu çalışmada cinsiyet, eğitim durumu, yönetimle ilişkiler gibi değişkenler ele alınmış ve araştırmanın sonucunda cinsiyetin motivasyon üzerinde anlamlı farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Eğitim durumuna bakıldığında, lisans seviyesinde anlamlı farklılıklar gözlenmezken, yüksek lisans seviyesinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur. Yönetici ile ilişkiler kurmada erkeklerin daha yüksek mesleki doyum seviyesine sahip olduğu ifade edilirken, genel olarak bakıldığında araştırmadaki öğretmenlerin mesleki doyum seviyeleri düşük bulunmuştur. Tillman ve Tillman (2007), öğretmenlerin ücret ve hizmet sürelerinin mesleki doyumlarına etkisi üzerine araştırma yapmış ve araştırmanın sonucunda hizmet süresinin mesleki doyum üzerinde çok belirleyici olmadığını belirtmektedir. Öğretmenlerin aldıkları maaşlar incelendiğinde ise maaşlar ile mesleki doyum arasında negatif bir ilişkinin söz konusu olduğu göze çarpmaktadır. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) lise öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerini ve mesleki doyumunu etkileyen faktörler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, iş doyumunu ölçeği sonuçlarına göre çalışma süresi hariç cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyleri bakımından öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı

bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Mesleki doyumun çalışma süreleri, terfi ve kurum işleyişinden memnun olma bakımından yüksek seviyede bulunduğu ifade edilmiştir. Genel olarak bakıldığında ise öğretmenlerin mesleki doyumlarının orta düzeyde olduğu belirtilmektedir. Sonuç olarak araştırmalara bakıldığında mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu gibi değişkenlerin öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Yaş, mesleki kıdem ve çalışılan kurum gibi değişkenlerde ise mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir farklılık oluşturduğu göze çarpmaktadır. Araştırmaların bazı faktörlerde mesleki doyum düzeyini etkilediği, bazı faktörlerde ise mesleki doyumunu etkilemediği sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırma sonuçlarının farklı sonuçları da içeriyor olması araştırmanın sınırlılıklarının olabileceği de düşünülerek anlaşılır karşılanmaktadır.

## **2.2. Benlik Saygısı Kavramı**

Benlik, benlik kavramı ve benlik saygısı alan yazında birçok araştırmanın konusu olmuş ve bu konu ile ilgili birçok açıklamaya yer verilmiştir. Wells ve Marwel (1976) benlik kavramının kişilik araştırmalarında, sosyoloji ve deneysel psikoloji alanlarında ve ego psikolojisi gibi alanlarda çokça yer verilen bir kavram olduğu üzerinde durmaktadır. Benlik kavramı ve benlik saygısı zaman zaman birbirinden farklı görünse de araştırmalar gösteriyor ki benliği ölçmek isteyen araştırmacılar benlik saygısı ölçeklerinden yararlanmış benlik saygısını ölçmek isteyen bazı araştırmacılar da benlik kavramı ölçeğinden yararlanmıştır ve sonuç olarak ortaya bir kavramlar belirsizliği ortaya çıkmıştır. Bu kavram belirsizliğini gidermek adına öncelikle benlik kavramı üzerinde durulacak, daha sonra benlik saygısı ve oluşumundan bahsedilecektir.

### **2.2.1. Benlik Kavramı ve Benlik Saygısı Oluşumu**

Benlik saygısını ve oluşumunu anlayabilmek ve kavram belirsizliğini açıklığa kavuşturmak adına öncelikle benlik kavramının tanımı ve benlik kavramı ile ilgili açıklamalara yer vermek gerekmektedir. Görülüyor ki araştırmalar benlik kavramı ve benlik saygısı ile çok çeşitli tanımlamalar ve açıklamalara yer vermektedir. Benlik kavramı Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre bir kimseyi kendisi yapan şey ve kendi öz

varlığı olarak tanımlanmaktadır. Benlik saygısı ise kişinin benliğine ve kendisine ne kadar saygı duyduğu ile ilgilidir (Ayaz 2002; Bal 2003). Alan yazına bakıldığında benlik kavramı ile ilgili en geniş tanımlardan birinin Rogers' a ait olduğu göze çarpmaktadır. Rogers (1978) benlik kavramı kişinin kendisini algılaması ile ortaya çıkan gerçek benlik ve olması gerektiğine inanan nitelikleri simgeleyen ideal benlik ile açıklamaktadır. Rogers benlik kavramının kişinin çevresiyle ilgili yaşantıları sonucunda şekillendiğini ve çevresinden elde ettiği olumlu geri bildirimlerin benlik kavramının gelişiminde önemli bir yere sahip olduğunu vurgulamaktadır. Benlik, insanın kişiliğini oluşturan davranışların bütünü olduğu ve insanın çevresiyle etkileşiminin bir parçası olduğu yönündedir (Akt. Arseven, 1986, s. 16). Bireysel farklılıklar içerdiğinden kişiliğin öznel yanı olduğu belirtilmektedir.

Arseven, benliğin çevresel koşullardan etkilendiği sonucu üzerinde durmuştur. Rogers ve Arseven gibi Super (1963)'e göre de benlik kişinin kendisiyle ilgili algılarının bir organizasyonu olup, benliği kişinin kendisine kendisi ile ilgili oluşturduğu bir resim olarak ifade etmektedir. Bu tanımlardan da ulaşılabileceği gibi genel bir tanım yapılırsa, benliğin kişinin kendisine ilişkin algılamalarının ve çevresinin değerlendirmelerinin sonucunda var olan bir yapı olduğu ifade edilmektedir. Rosenberg (1979)'un benlik tanımına bakıldığında, benliğin kavramsal bir sistem içerisinde birçok yapıyı içerisinde barındırdığını, egoyu da içerisine aldığını hatta egodan daha yüksek yapıdaki özellikleri de gösterebileceğini söylemek mümkündür. Rosenberg benliği insanın bir kişiliği olarak görmeyip, benliği insanın toplam kişiliğinin bir parçası olarak görmektedir. Geçtan' ın (2000) benlik kavramı tanımına göre de benlik kavramı kişinin kendisini nasıl algıladığı ve kendisini nasıl değerlendirildiği ile ilgilidir. Türk Dil Kurumu'nun benlik kavramı tanımı da benliği kişiyi kendisi yapan şey, şahsiyeti olarak tanımlamaktır. Bilgin (2001) benlik saygısını kişiliğin en önemli ve olumlu bir tarafı olarak kabul etmekte olup kişinin davranışlarını etkileyebileceğini ve kişinin kendisini yetenekli, becerikli, önemli, sevmeye ve beğenilmeye layık biri olarak görmesinde oldukça etkili olabileceğini savunmaktadır. Maslow ve Rogers gerçekçi bir benlik algısının bir getirisi olan insanın kendisini sevmesi ve kendisine saygısı temel ihtiyaçlardır. Vroom ve Deci (1972) Maslow' un kendine saygının en az fiziksel ihtiyaçlar kadar önemli olduğu ve kendine saygı ihtiyacı doyurulmadan motivasyonun sağlanamayacağı düşüncesinde olduğunu açıklamaktadır (Akt. Bayat, 2003). Benlik saygısına bakıldığında benlik saygısı ile

ilgili en geniş tanımlardan biri Coopersmith' e aittir. Coopersmith (1967) benlik saygısını kişiliğin önemli ve olumlu bir özelliği olarak kabul eder ve benlik saygısını kişinin kendisini başarılı, değerli, önemli ve yetenekli olarak algılaması şeklinde tanımlamaktadır. Coopersmith (1967)'a göre benlik saygısı kişilik değerlendirmesini ve savunma mekanizmalarını içeren, kişinin davranışlarını belirleyen karmaşık bir yapıya sahiptir ve kişilik özelliklerinden etkilenebilmektedir. Benlik saygısı kişinin hayatını tüm yönleriyle etkileyen, kişilik üstünde büyük bir öneme sahip, davranışlara belirli bir ölçüde yön veren ve sosyalleşme sürecine katkıda bulunan bir kişilik parçasıdır (Hamarta, 2004). Açıklamalardan da anlaşılacağı üzere benlik saygısı, kişinin kendini tanımlarken kullandığı özelliklerin toplamı olan benlik kavramından farklıdır. Benlik saygısı kişinin kendini değerlendirmesi sonucunda ulaştığı benlik kavramının kişinin kendisi ve başkaları tarafından onaylanmasından gelen bir beğenidir. Kişiler kendini olduğu gibi kabul etmekte ve özüne güvenen kişiler olarak var olmaktadır. (Sever, Hotun, Sabuncu ve İşsever 1993; Bal 2003). Kısacası farklılık; benlik kavramının bir tanımlama içermesi, benlik saygısının ise bir değerlendirme içermesidir. Benlik saygısının oluşumunda da kişilerarası ilişkilerin önemi ortaya konulmak istenmiştir.

### **2.2.2. Benlik Saygısını Etkileyen Faktörler**

Benlik saygısı oluşumu Coopersmith' in ve diğer araştırmacıların da katıldığı gibi çeşitli faktörlerin bir araya gelmesi ile olmaktadır. Bu süreçte benlik saygısı bazı faktörlerden olumlu etkilenirken, bazılarında da olumsuz etkilenebilmektedir. Benlik saygısının olumsuz etkilenmesi durumunda kişiler kendileri ile ilgili algılarında çarpıtmalar olabileceği gibi olumlu etkilenmesi durumunda da yaşamları ile ve meslekleri ile ilgili her durumda daha olumlu sonuçlar için çabalayacaklardır. Bu nedenle bu bölümde benlik saygısını etkileyen çeşitli faktörlerden bahsedilecektir. Öncelikle benlik saygısının yaş ve cinsiyet farklılıkları düşük ve yüksek benlik saygısına sahip bireylerin özelliklerinden bahsedilecektir.

#### **2.2.2.1. Benlik Saygısında Cinsiyet Ve Yaş Farklılıkları**

Araştırmalara bakıldığında benlik saygısının bazı bireysel farklılıklardan etkilendiği belirtilmektedir. Bu farklılıklardan bazıları alan yazında kişilerin cinsiyet ve yaş farklılıkları olarak yer almaktadır. Araştırmacıların bazıları, araştırmalarda benlik saygısı ile cinsiyet arasında anlamlı ilişkiler bulamazken, bazı araştırmacılar ise benlik saygısı ve cinsiyet arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu belirtmiştir. Kız ve erkek öğrencilerin benlik saygısının incelendiği araştırma sonuçlarına göre kız ve erkek öğrenciler arasında benlik saygısı açısından bir fark bulunmadığı ancak kızların benlik algısında erkeklere nazaran bir süreklilik görüldüğü ifade edilmektedir (Çuhadaroglu, 1985). 1990 yılında yapılan bir diğer araştırma da benzer sonuçlara ulaşmıştır. Çetin, Sürmeli ve Burkovik (1990) benlik saygısı ile ilgili yaptıkları araştırmalarında anlamlı bir farklılığa rastlamamış ve cinsiyetin benlik saygısı üzerine bir etkisini bulamamıştır. Harper ve Marshall (1991) ise yaptıkları araştırmasının sonucunda kızlar ile erkekler arasında benlik saygısı açısından anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir. Kızların erkekler ile kıyaslandığında daha düşük benlik saygısına sahip olduğu araştırma sonucunda ortaya konulmuştur. Literatürde kadın ve erkeklerin farklı benlik şemalarına sahip olduğu yönünde açıklamalara yer verilmiştir. Kadınlar başkalarıyla ilişkilere değer verirken, erkekler daha çok bireysel ve bağımsız olmaya önem vermektedir. Bu durum da kadınların başkaları ile ilişkilerini benliklerinde daha merkezi bir yerde tuttuğu söylenebilir. Kadınların benlik şemaları kolektivist bir yapıdayken erkeklerin benlik şemaları bireysel bir yapıdadır. Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere, kadınlar başkalarıyla ilişkiler kurabildiği sürece benlik saygıları olumlu etkilenmekte, erkekler ise bağımsız olduklarında benlik saygılarını geliştirebilmektedirler. Cinsiyet

benlik saygısını etkileyen önemli faktörlerden biri olmakla birlikte, kadınların benlik saygısı ihtiyacı, erkeklerin benlik saygılarına oranla daha az ihtiyaç duyulan bir özellik olarak görülmektedir. Kadınlar benlik saygısının düşük olmasını hayatın bir parçası olarak değerlendirmekte ve bunun geleneksel toplumlarda yüksek benlik saygısının erkeklere özgü bir kavram olmasından kaynaklandığı belirtilmektedir. Ayrıca kadınların yüksek benlik saygısına sahip olmaları, onların başkaları tarafından kendini beğenmiş olarak adlandırılabilceği öne sürülmektedir (Sanford ve Donovan 1999; Ayaz 2002; Bal 2003). Benlik saygısını araştıran bir diğer araştırma ise Voss, Markiewicz ve Doyle (1999) tarafından gerçekleştirilmiş olup, erkeklerin başarılarını kendi güçlerine ve yeteneklerine yüklediğini, kadınların ise başarılarını şansa bağlama eğiliminde

olduğunu ortaya koymaktadır. Başka bir deyişle, bu cinsiyet farklılığını oluşturan neden; erkeklerin daha yüksek bir benlik saygısına sahip olması ve kadınların erkeklerden daha düşük benlik saygısına sahip olmasından kaynaklanmaktadır.

#### **2.2.2.2. Düşük Benlik Saygısına Sahip Olan Bireylerin Özellikleri**

Literatüre bakıldığında bazı insanların düşük benlik saygısına sahip olduğu bazıların ise yüksek benlik saygısına sahip olduğu ve bu bireylerin benlik saygısı seviyesine göre farklı özelliklere sahip olduğu göze çarpmaktadır. Bireylerin farklı özelliklere sahip olması yaşamlarındaki birçok alan ile birlikte sosyal ilişkilerini ve mesleki hayatlarını da etkilemektedir. Tufan ve Yıldız (1993)'e göre kendilerini değerlendiren kişilerin bu değerlendirmeyi olumlu şekilde sonuçlandırması yüksek benlik saygısına neden olurken, değerlendirmeyi olumsuz bir tutum içinde sonuçlandırmasının düşük benlik saygısına neden olabilmektedir. Bu açıklamaya göre de kişiler kendilerinden memnun olması, beğenildiğini sevildiğini düşünmesi ve özelliklerini yeterli bulması yüksek benlik saygısına, tersi ise düşük benlik saygısına yol açmaktadır. Pope, Mc Hale ve Craighead (1988) düşük benlik saygısına sahip kişilerin başkalarına karşı yapay olarak olumlu bir tavır sergilemekte ve olumsuz taraflarını göstermemeye çalışmakta olduklarını ifade etmektedir (Akt. Yüksekaya, 1995). Bu sonuçlarla birlikte düşük benlik saygısına sahip bireyler kabul görmeyecek fikirler sunmaktan endişe duymakta, başkalarıyla ilişkilerine sınırlar koymakta ve başkalarıyla dostane ilişkiler kurmakta zorlanmaktadır. Benzer sonuçlara ulaşan Leary de (1995) benlik saygısı sistemini ele aldığı sosyometri kuramına göre, benlik saygısının başkaları tarafından kabul edilme veya reddedilme derecesinin bir göstergesi olduğunu ifade etmektedir. Kişiler arası ilişkilerde dışlanmanın da düşük benlik saygısının bir sonucu olduğu üzerinde durmaktadır. Leary' e göre düşük benlik saygısına sahip olan kişiler kendinden hoşlanmaz ve kendine güvensiz olmakla birlikte, bu durumun tam tersini gösterecek şekilde davranmakta ve kendilerini reddedebilecek kişilerle iletişim kurmaktan kaçındıkları için kendilerine dönük yaşamaktadır. Ayrıca düşük benlik saygısına sahip insanların kendilerini analizden kaçındığı, bastırma savunma mekanizmasına başvurduğu ve otoriter kişiler olduğu ifade edilmektedir.

Campell ve Lavalley (1993) düşük benlik saygısına sahip bireylerin sosyal çevrelerine oldukça bağımlı olduğunu ve benlik şemalarının çevrelerinden edindikleri dışsal

bilgilerle tutarlı olduğunu belirtmektedir. Ayrıca düşük benlik saygısına sahip kişilerin çevrelerine verdikleri tepkiler bakımından ölçülü ve tutucu olduğunu da eklemektedir (Akt. Arıca, 1999)

Genel olarak benlik saygısının azalması; kişinin kendini güçlü hissedememesi, kontrolün kendisinde olmadığını düşünme, depresyona karşı duyarlılık, kendini gerçekte olduğundan daha az becerikli ve yetenekli görme olarak da tanımlanmaktadır (Sanford ve Donovan 1999; Ayaz 2002; Bal 2003). Bir diğer araştırma benlik saygısı düşük olanların toplumsal yaşamlarında uyumsuzluklar yaşadığını, bireylerin psikolojik sağlığını bozduğunu ve iç dünyalarında bir boşluk duygusuyla yaşadıklarını ileri sürmektedir. Bu belirtiler ile birlikte, sinirlilik, uykusuzluk, gerilim gibi belirtilerinde olduğu düşünülmektedir (Karahan ve diğ. 2004). Sonuç olarak denilebilir ki; bireyin hayatındaki önemli bir takım insanlar benlik saygısının düşük olması ve yüksek olmasında da önemli rol oynamaktadır. Kişilerin hakkında duydukları ne kadar negatif ise kişinin benlik saygısı o kadar düşük olacaktır. Ayrıca kişiler kendilerini başkaları ile kıyasladıklarında bedensel zihinsel ya da sosyal yönden ne kadar yeterli görürse benlik düzeyleri bu durumundan o kadar olumsuz yönde etkilenecektir.

#### **2.2.2.3. Yüksek Benlik Saygısına Sahip Bireylerin Özellikleri**

Yapılan araştırmalardan anlaşılabileceği üzere benlik saygısı alan yazında iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Benlik saygısı düşük benlik saygısı ve yüksek benlik saygısı olarak ele alınmaktadır. Düşük benlik saygısının kişilerin hayatını olumsuz etkilediği görülürken, yüksek benlik saygısının kişileri ve hayatlarını olumlu sonuçlarla donattığı da söylenebilir.

Howell, Bellenger ve Wilcox' un (1987) yaptıkları araştırmaya göre yüksek benlik saygısına sahip olan kişilerde algılanan stresin düşük seviyede olması sebebiyle, iş doyumunu ile olumlu yönde ilişkisi olduğu ifade edilmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip bireyler, stres yaratıcı etkiler ile başa çıkmada ve onları önlemek için çözüm yolları bulmak konusunda daha başarılı olmaktadır. Ulupınar (1991) benlik saygısı yüksek olan kişilerin kendilerine önem verdiklerini, hedeflerine ulaşabildikleri oranda benlik saygılarının yükseldiğini ve hayatı daha anlamlı bulduğunu ifade etmektedir. Arıca (2003)'ün açıklamalarına göre de benlik saygısı yüksek olan kişiler kendilerini

daha pozitif sıfatlar ile tanımlamakta, kendileri ile ilgili inançlarının dışa bağımlı değil kendi içlerine bağlı olduğunu belirtmektedir.

Yapılan bir araştırmaya göre yüksek benlik saygısının faydaları ortaya konmuştur. Araştırmada çocukların ve ergenlerin benlik saygılarını arttırmaya yönelik bir program uygulanmıştır ve sonucunda kişilerin benlik saygıları ile birlikte sosyal hayata uygun davranış, tutarlı bir kişilik, duygusal işlevsellik ve akademik başarıda da artışlar ortaya çıktığı gözlenmiştir. Bu programda en göze çarpan değişikliklerin yüksek benlik saygısına ulaşan kişilerde görüldüğü de ortaya konmuştur (Haney ve Durlak, 1998). Ayaz (2002) benlik saygısı yüksek düzeyde olan insanların neşeli, hoşgörülü, verici ve başkalarının fikirlerini dinlemeye eğilimli insanlar olduğunu ifade etmektedir. Benlik saygısı yüksek olan kişiler hayatları ile ilgili temel gereksinimlerini karşılamış insanlar olmakla birlikte hata yapmaktan korkmazlar ve yanlışlıklarını kabul etmekten de çekinmemektedirler. Ayrıca eleştirilmek benlik saygısı düşük olan kişilerde olduğunu aksine, yüksek benlik saygısına sahip kişiler için benlik saygılarını fazla etkilemeyecek bir durumdur. Bu görüşler doğrultusunda kişilerin kendilik algılarının olumlu olması kendilerini gerçekleştirme bakımından katkı sağlayabileceği gibi, başarıyla kurduğu ilişkiler de ve elde edeceği başarılarla da öncülük edeceğini söylemek mümkündür. Menon (2007) yüksek benlik saygısının önemi ile ilgili vurgular yapmakta ve yüksek benlik saygısının yetişkinlik döneminde sosyal, psikolojik ve mesleki anlamda sonuçlar barındırdığını ifade etmektedir. Olumlu ve yüksek benlik saygısı iyi oluşun, sağlığın ve aynı zamanda mutluluğun bir göstergesi olarak belirtilmektedir. Benlik saygısının yüksek bulunduğu kişilerde benlik saygısı düşük olan kişilere kıyasla olumsuz bir durumda daha az olumsuz duygulanım olduğu da ifade edilmektedir. Sonuç olarak denilebilir ki; yüksek benlik saygısına sahip insanların kendilerine, bildiklerine ve yeteneklerine her konuda güvenen, kendilerini ve hatalarını kabul eden, hatalarıyla baş etmede uygun yolları bulabilme cesaretine sahip ve çevresine uyumlu insanlar olduğudur. Bu kişilerin hayatta karşılaştıkları olayları ve durumları yorumlamaları daha sağlıklı olmakta ve geleceğe karşı beklentileri de daha pozitif yönde olmaktadır.

### **2.2.3. Benlik Saygısına İlişkin Görüş ve Yaklaşımlar**

Bu bölümde benlik saygısı ile ilgili çeşitli görüş ve yaklaşımlara yer verilecektir. Benlik saygısı ile ilgili birçok kuram öne sürülmüştür. Araştırmacılar için ayrı bir yere sahip

olan benlik saygısı, kişilerin tüm yaşamlarına etki edebileceği düşüncesiyle önemli bir araştırma konusu olmayı başarmıştır. Yazının bu bölümünde Freud'un, Erikson' un, Adler'in, Rogers' in, Sullivan' ın, Rosenberg' in ve Coopersmith' in benlik saygısı ile ilgili yaklaşımları ele alınacaktır.

### **2.2.3.1. Freud ve Benlik Saygısı**

Freud alan yazında adından çokça söz ettiren kuramcılardan biri olmakla birlikte kişilik kuramıyla ayrı bir yer edinmeyi başarmış ve kişiliği anlamaya çalışırken benlik kavramı üzerinde durmuştur. Freud insanı üç temel birimle id, ego ve süper ego ile açıklamış ve insanların davranışının nedenlerini bu birimlerle açıklamaya çalışmıştır. Cüceloğlu'nun (1991) ifade ettiğine göre Freud insanların davranışlarını oluşturan nedenin id, ego ve süper egonun çatışması olduğunu savunmaktadır. Bu bağlamda benlik saygısının oluşumunda bu birimlerin işlevini anlamak için öncelikle id, ego ve süper ego kavramlarını da açıklamak gerekecektir. İd, insan kişiliğinin en ilkel ve dürtüsel arzularını içeren yapıdır. Ego ise kişiliğin gerçekçi tarafını ifade etmektedir ve id ile süper ego arasında uyumu sağlamaktadır. Süper ego ise toplumun doğru ve yanlışlarını kapsamaktadır. Bu üç yapının birbiriyle çatışma sonucunda bireyler doyumsuz bir yaşam sürmekte zorlanmaktadır. Geçtan (1993)'e göre Freud, benlik saygısının gelişiminden çok bahsetmemekle birlikte, benlik saygısının oluşumunda egonun id ve süper ego arasında gerçeklere bağlı kalmasını ve dengeleyici olmasının önemini vurgulamıştır. Çuhadaroglu (1985) ise benlik saygısının gelişiminin süper egonun gelişimi ile yakından ilişkili olduğunu iddia etmektedir. Başka bir deyişle süper ego geliştikçe benlik saygısının düzenlenmesi süper egonun görevi altında devam etmektedir. Freud sağlıklı bir insan yapısının benlik ve üst benlik arasındaki uyumun bir sonucu olduğuna inanmakta ve üst benliğin yani süper egonun dengeyi bozmaması gerekliliğini benlik saygısının gelişimi için önemli bulmaktadır. Ayrıca Freud'a göre insanlardaki benlik saygısı bazı kaynakları vardır; birincisi kişinin kendisini sevmesi, kişinin ego ideallerini gerçekleştirebileceği duygusuna sahip olması ve son olarak kişinin başkalarını sevmesidir. Sonuç olarak açıklamalardan da anlaşılacağı üzere Freud benlik saygısından çok benlik ve üst benlik kavramları ile ilgilenmiş, insan davranışlarını id, ego ve süper ego gibi çeşitli birimlerle açıklamaya çalışmış ve benlik saygısından çok fazla söz

etmemiştir. Ancak ego ve süper egonun benlik saygısı oluşumunda özellikle etkili olabileceği üzerinde durulmuştur.

### **2.2.3.2. Erikson ve Benlik Saygısı**

Erikson, benlik saygısı ile ilgili vurgulamalar yapan birçok araştırmacı gibi kişiliğin gelişiminde benlik saygısı üzerinde duran önemli kuramcılardan biridir. Erikson psikososyal gelişim dönemleriyle alan yazında yer aldığı gibi ve benlik saygısı ile ilgili görüşleriyle de yer aldığı görülmektedir. Erickson benlik saygısının gelişim dönemlerinin ilk evresinden itibaren geliştiğini ve bir takım güven duyguları ile ilgili olduğunu da ileri sürmüştür. Erikson' a göre insan hayatı sekiz evreyle açıklanabilir;

- 1) Temel güvene karşı güvensizlik duygusu
- 2) Özerkliğe karşı utanç ve kuşku duygusu
- 3) Girişkenliğe karşı suçluluk duygusu
- 4) Çalışkanlığa karşı aşağılık duygusu
- 5) Kimliğe karşı rol karmaşası duygusu
- 6) Yakınlığa karşı yalıtılmışlık duygusu
- 7) Üretkenliğe karşı durgunluk duygusu
- 8) Bütünlüğe karşı umutsuzluk duygusu

Maşrabacı (1994)'ün açıkladığına göre ilk evrede güven duygularının oluşumunu içsel bağımsızlık kazanman konusunda önemli bulmaktadır. İkinci evrede ise kişi kendi kendine karar alabilme, kendini kabul ettirebilme gibi özellikleriyle benlik saygısı oluşumuna katkıda bulunmaktadır. Üçüncü evrede kişiler oto kontrol geliştirebilmeyi öğrenebilirlerse daha az suçluluk duygusu hissedecek ve benlik saygısı olumlu etkilenecektir. Dördüncü evrede kişi kendisiyle ilgili olarak başarılı tanımlamasını yapabilirse benlik saygısına katkıda bulunmuş olacaktır. En önemli evrelerden biri beşinci evredir ve ergenlik döneminde şekillenen kimliğin, eğer kişi tarafından kazanılmışsa kendi ile ilgili gerçekçi bir benlik algısına sahip olmayı başaracaktır. Başka bir deyişle kişi ben kimim sorusuna cevap verebilmişse başarılı bir şekilde kimlik sorununun üstesinden gelebilmekte ve olumlu bir benlik saygısına sahip olabilmektedir. Öztürk ve Uluşahin (2011), Maşrabacı (1994) gibi Erikson' un kişilerin gelişimini açıkladığı kuramında belirli yaş dönemlerinde benlik sistemlerinde değişiklikler

gösterdiğini ve kimliklerinin de bu durumdan etkilendiğini ileri sürmektedir. Erikson Freud'un kuramında benlik saygısının ayrı bir şekilde ele alınmadığını vurgulamış ve kendi kuramında benliği ve benlik saygısının gelişiminde toplumun ve sosyal çevresinin etkisini el almaya çalışmıştır. Eğer kişilerin gelişim evrelerinde her şeyin yolunda gitmesi gerçek ve uygun bir benlik saygısının oluşacağı yönünde olumlu katkılar sağlamaktadır.

### **2.2.3.3. Adler ve Benlik Saygısı**

Adler her insanın varoluşsal bir eksiklikle yaratıldığını, yaşamı boyunca bu eksikliği gidermek için çaba gösterdiğini, üstün ve kusursuz bir insan olmaya çalıştığını iddia etmektedir. Hayatı için bir amaç edinen kişi bu amacı gerçekleştirmek için çabalar ve bunu başarmış olursa benlik saygısına olumlu katkıda bulunmuş olmaktadır.

İnsan davranışlarının sosyal dürtüler tarafından motive edildiğine inanan Adler, insanın bir yaşam biçimi oluşturmak istediğini ve bu nedenle de doyum sağlayacak yaşantılar aradığını, bulamazsa da yaratmaya çalıştığını ileri sürmektedir (Gürhan, 1986). Bu bağlamda da yaratıcı benlik kavramını geliştirerek benliğin yorumlama yeteneğine sahip bir sistem olduğunu ve bireylerin topluma karşı geliştirdiği tutumların önemini vurgulamıştır. Başka bir deyişle Adler, kişiyi çevresiyle bir bütün olarak ele almış ve benlik saygısının gelişiminde çevresinin etkisini göz önünde bulundurmak gerektiği üzerinde durmuştur. Bu açıklamalardan da Adler'in Freud'dan ayrıldığı bir noktaya dikkat çekmek gerekmektedir. Adler'in benlik kavramı karar yeteneğine sahip yaratıcı bir benlik kavramıyken ve insan yaşamını anlamlı kılmaya çalışan bir sistemken, Freud'un benlik kavramı içgüdülere hizmet eden ve ego kavramına karşılık gelen, ayrıca kişinin gerçeklere bağlı kalmasını sağlayan bir kavram olarak açıklamaya çalışmıştır. Burada üzerinde durulması gereken farklılığa bakıldığında denilebilir ki; Adler'in gerçeklere bağlı kalma şartı olmadan, dış dünyadan anlamlı yaşantıları elde edemediği zaman yaratan bir benlik kavramına dikkat çekmektedir, bu durumda Freud ve Adler birbirinden benlik kavramları açısından ayrılmaktadır. Sonuç olarak, Adler toplumsal belirleyiciler üzerinde önemle durmuş, yaratıcı benlik kavramını ve benlik saygısını bu bağlamda açıklamaya çalışmıştır. Eksikliğini giderme adına edindiği yaşamsal amacı gerçekleştirdiği takdirde de benlik saygısının gelişimine olumlu etki edeceğini, aksi takdirde de benlik saygısının olumsuz etkileneceğini belirtmiştir.

#### **2.2.3.4. Rogers ve Benlik Saygısı**

Benlik, benlik psikolojisi gibi alanlarla ilgilenen en önemli kuramcılardan biri de Rogers'tır Rogers, benlik kuramıyla adından alan yazında oldukça bahsettirmiştir. Benlik saygısından tam olarak bahsetmese de olumlu benlik saygısı, kendini kabul ve benlik saygısının temel bileşenleri üzerinden gitmeye çalışmıştır. Rogers'ın benlik tanımına bakıldığında, benliğin bireylerin kendisine özgü algılamalarını içeren ve fenomenal alanın bilinçli bölümü olarak ifade edilmiştir (Karahana ve Sardoğan, 1994). Birey yaşamının başlarında bu algılamaları yapamadığından benlik kavramının bireyin kendisini ben olarak başka bireylerden ayırdığında oluşmaya başladığı ileri sürülmektedir. Birey bu farklılaşma içine girdikten sonra, benliğin oluşumunda başkalarının görüşleri, kişinin yaşantıları ve kendi benlik algıları birleşerek benlik kavramının temelleri atılmaya başlanmaktadır. Karahana ve Sardoğan (1994), Rogers'a göre birey benliğini tam anlamıyla oluşturamadığını ifade etmektedir. Başka bir deyişle benlik sürekli değişmektedir. Bu nedenle de kişi kendini gerçekleştirmeye, büyümeye ve gelişmeye dönük bir varlıktır. Kendini gerçekleştirme güdüsünün bir bölümü olarak da kendine özgü algıları farklılaşma yönelimine girmektedir. Denilebilir ki; benlik kişilerin algılamalarından ve bu algılamaların başkalarının görüşlerinden etkilenmesinden doğmaktadır ve bireyin bu süreçteki tek ve asıl amacı kendini gerçekleştirmektir. Açıklamalar tam olarak bir benlik saygısından bahsetmemekle birlikte, kişinin algılamalarının olumlu yönde olmasının olumlu benlik algısı demek olduğunu ve kendini kabulün benlik saygısına katkısı olduğu çıkarımına ulaşılabileceğini ortaya koymaktadır.

#### **2.2.3.5. Sullivan ve Benlik Saygısı**

Sullivan benlik saygısı ile ilgili yaptığı açıklamalarda kişilerarası ilişkilerin önemi üzerinde durmaktadır. Bal (2003), Sullivan' ın benlik saygısının sağlıklı gelişiminin en önemli temellerinden birinin kişilerarası etkileşimlerin olduğunu savunduğunu ifade etmektedir. Sullivan bu bağlamda kişilerin erken aile yaşantılarını öne çıkarmaktadır. Birey yaşamının ilk dönemlerinde anne babanın davranışları sonucu deneyimlediği anksiyete ile bir benlik anlayışı oluşturacaktır. Birey bu anksiyeteden kaçınmak için benlik saygısının kaybından da kendini korumaktadır.

Sullivan' a göre üç tür benlik kavramı göze çarpmaktadır; iyi ben, kötü ben ve ben olmayan ben'dir. İyi ben bireyin ailesiyle olan ilişkileri sonucu benlik saygısının artmasını ifade ederken, kötü ben istenmeyen davranışlar sonucunda bireyin geliştirdiği olumsuz benlik saygısını ifade etmektedir. Ben olmayan ben ise bireyin yoğun anksiyete duyduğu durumlarda oluşmaktadır (Josephs, 1991). Bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere Sullivan, benlik saygısı ile ilişkisini belirten üç tür benlik kavramından bahsetmektedir ve benlik saygısı ile erken dönem aile ilişkilerinin önemi üzerinde durmaktadır. Sullivan ayrıca, erken aile yaşantılarından sonra bireyin ergenlik döneminde diğer insanlar ile ilişkilerinin benlik saygısı üzerinde etkili olabileceğine inanmaktadır. Birey bu dönemlerinde aileden çok toplumsal değerlendirmelere önem verdiğinden benlik saygısı olumlu ya da olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Araştırmalar benlik saygısının düşük olduğu bireylerin, çevrelerinin küçümsemelerine ve aşağılanmalarına maruz kalan bireyler olduğunu belirtmektedir. Ergenlik döneminin sağlıklı atlatılmasının sağlıklı bir benlik saygısının oluşumunda oldukça etkili olduğu ifade edilmektedir.

### **2.2.3.6. Rosenberg ve Benlik Saygısı**

Rosenberg benlik saygısı ile ilgili kuramsal çalışmalar ve araştırmalar gerçekleştiren kuramcılardan biri olarak, kişilerin benlik yapılarına karşı bir tutumları olduğunu ileri sürmektedir. Rosenberg benlik saygısının, bireyin kendisi ile ilgili algılamalarından memnun olma duygusu ile açıklanabileceğini ifade etmektedir. Aksaray (2003), kişilerin kendisiyle ilgili tutumlarının olumlu ya da olumsuz olması sonucu benlik saygısının oluştuğunu ve sosyal yeterlilik, kişisel değer ve beden algısı ve bedensel özellikleri kabul etme gibi bileşenleri içerdiğini belirtmektedir (Akt. Koçak, 2008). Birey eğer benlik saygısı hakkında bilgi edinmek istiyorsa, benlik saygısı bileşenlerine atfettiği değerleri gözden geçirmesi gerekmektedir. Birey bu değerlendirmeler sonucunda kendisi ile ilgili olumlu bir sonuca varıyorsa benlik saygısı yüksek, olumsuz bir sonuca varıyorsa da benlik saygısı düşük bir birey olarak değerlendirilmektedir. Rosenberg (1979), bireylerin benlik algısının ergenlik döneminden etkilenebileceği üzerinde de durmaktadır .(Akt Çankaya 2007) Birey ergenlik döneminde çevresinden, çevresindeki kişilerin davranış ve düşüncelerinden çok fazla etkilenmektedir. Birey bu dönemde kimliğini oluşturmaya başlamakta ve ben kimim sorusuna cevaplar

aramaktadır. Birey içsel faktörlerden etkilenebileceği gibi dışsal faktörlerden de etkilenererek olumlu ya da olumsuz benlik saygısına ilişkin değerlendirmeler yapmaktadır.

Rosenberg yaptığı açıklamalarda yüksek benlik saygısına sahip kişiler ile düşük benlik saygısına sahip olan kişilerin özelliklerine de değinmiştir. Düşük benlik saygısına sahip olan birey, kendi kimliklerini ve benliklerini reddetmekte ve iş ve aile yaşamında uyumsuzluk göstermekte ve aşağılık duygusuna kapılmaktadır. Yüksek benlik saygısına sahip birey ise kendilerine ve sahip oldukları özelliklere değer vermekte, kendilerini diğer insanlardan üstün görmeden kendine sadece saygılı davranmaktadır ve böylece toplumda kendine iyi bir yer edinebilmektedir. Yapılan açıklamalara bakıldığında, Rosenberg genel olarak benlik saygısının ergenlik döneminde çok fazla önem kazandığını ve yaşamlarında başarılı olup bir yer edinmelerinin ancak yüksek benlik saygısına sahip bireyler için mümkün olduğunu belirtmektedir.

#### **2.2.3.7. Coopersmith ve Benlik Saygısı**

Benlik saygısı üzerinde çalışmalar yapan Coopersmith, benlik saygısını bireyin kendisi ile ilgili yaptığı değerlendirmeler olarak görmekte ve başkalarından onay almanın önemine de ayrıca değinmektedir. Coopersmith benlik saygısını açıklarken benlik saygısını gerçek benlik saygısı ve savunucu benlik saygısı olarak iki şekilde ele almaktadır. Arıca (1999)'un açıklamalarına göre gerçek benlik saygısına sahip olan kişiler kendilerinden memnun olan kişilerken, savunucu benlik saygısına sahip olan kişiler ise kendilerini önemli hissetmese de bunu kabul etmemesidir. Bu iki çeşit benlik saygısı arasında yapılacak olan ayırım kişilerin yaşam kalitesini belirlemektedir. Bu açıklamalardan ulaşılabileceği gibi Coopersmith kendini değerli hissedenden kişilerin gerçek benlik algısı geliştirdiğini, kendini değersiz hissettiği halde bunu kabullenemeyen kişilerin ise savunucu benlik saygısı geliştirdiğini savunmaktadır.

Bir başka açıklamada başka bir araştırmacı tarafından yapılmıştır; Bal (2003)'e göre Coopersmith benlik saygısını dört faktörle açıklamaktadır; kişilerin değer verdiği insanlar tarafından onaylanma, kişinin statüsü, hedeflerine ulaşım ulaşamaması ve kendi hakkındaki görüşlere verdiği tepkilerdir. İlk faktör kişinin çevresinden gördüğü kabul edici, saygılı ve ilgili etkileşimin düzeyidir. Kişi çevresinden almış olduğu bu etkileşimle benlik saygısı oluşumuna katkı sağlayacaktır. Diğer bir faktör kişinin

başarılar ve statüsüdür. Bu başarılar kişinin fark edilmesine yardım edeceği için benlik saygısı için bir temel oluşturacaktır. Üçüncü faktör kişinin kendisinin ve başkalarının koymuş olduğu hedeflere ve amaçlara ulaşmış olmasıdır. Bu sayede kendini başarılı ve güçlü görecektir, benlik saygısı için olumlu bir temel daha oluşmuş olacaktır. Dördüncü ve son faktör ise kişinin başkaları tarafından değerlendirilmesine nasıl tepki verdiği. Olumlu davranışlar benlik saygısını yükseltirken, olumsuz tutumlar benlik saygısını olumsuz etkilemektedir. Tüm bu etkenler benlik saygısı oluşumunda ve gelişiminde önemli rol oynamaktadır. Benlik saygısının oluşumu bu etkenlerin de içinde bulunduğu başka etkenlerden de etkilenmektedir. Benlik saygısının genel olarak aile, okul ve akranlardan da etkilendiği belirtilmektedir. Bu bağlamda benlik saygısının kişilerin kendileri ile ilgili öznel algılarından, başarılarından, bulunduğu konumdan ve başkaları tarafından değerlendirilmesine gösterdiği tepkilerden etkilenebilen bir yapı olduğu anlaşılmaktadır. Literatüre bakıldığında Coopersmith' in düşük benlik saygısına ve yüksek benlik saygısına sahip olan kişilerin özellikleri ile de ilgilendiği görülmektedir. Coopersmith (1967) benlik saygısı yüksek bireylerin kendilerini değerli ve saygın biri olarak hissettiğini, kendilerine güvendiğini, değişik düşünceleri ortaya koyarken çekinmediğini ve güçlü sosyal ilişkilere sahip olduğunu ifade etmektedir. Yüksek benlik saygısı düşük benlik saygısı ile kıyaslandığında yüksek benlik saygısı kişilerde daha istenilir bir durum olarak görülmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip kişiler güçlü yönlerine odaklanıp kendini daha mutlu hissetmekte ve kendine güvenmediği yönlerini geliştirmek için çaba sarf etme eğilimindedir (Wells ve Marwel, 1976). Bu açıklamalardan da anlaşılaacağı üzere yüksek benlik saygısı araştırmacılar için olumlu bir kavram olmakla birlikte, bireylerin sağlıklı yönlerinin olduğunu gösteren bir kavram olduğunu da kabul etmektedirler.

#### **2.2.4. Benlik Saygısı ile İlgili Araştırmalar**

Literatürde benlik saygısı ile ilgili birçok araştırma bulunmaktadır. Benlik saygısı hem yurt içinde hem de yurt dışında araştırmacıların ilgisini çeken önemli araştırma konularından biridir. Araştırmalarda benlik saygısının cinsiyet, yaş, akademik başarı, eğitim düzeyi, kıdem, sosyoekonomik düzey, yakın ilişki kurabilme düzeyi ve mesleki doyum gibi çeşitli faktörler ile ilişkisi incelenmiş ve her birinin benlik saygısı ile ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bölümde benlik saygıları ve benlik saygılarını

etkileyen faktörler ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalar olmakla birlikte, öğretmenlerin benlik saygısına yönelik olan araştırmaların da oldukça az olduğu görülmektedir. İlk olarak benlik saygısı ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında görülüyor ki; benlik saygısı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar benlik saygısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Bu konu ile ilgili araştırmalardan biri Güngör (1989) tarafından yapılmış olup, benlik saygısı düzeyini inceleyen araştırmasında kızlar ve erkekler arasında benlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur. Odacı (1994), tıpkı diğer araştırmacılar gibi benlik saygısını incelediği araştırmasında kız ve erkekler arasında benlik düzeyi açısından anlamlı farklılıklarla karşılaşmadığını ifade etmektedir. Aynı zamanda yalnızlık düzeyi ve yakın ilişkiler kurabilme düzeyini de araştırdığı çalışmanın sonucunda, yalnızlık düzeyi ile benlik saygısı arasında negatif bir ilişkinin olduğunu, yakın ilişkiler kurma düzeyi ile benlik saygısı arasında ise pozitif bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Buradan ulaşılan sonuç ise; benlik saygısının artışının yalnızlık düzeyini azalttığı ve yakın ilişki kurabilme düzeyinin ise arttığıdır. Aynı yıl içinde yapılan bir diğer araştırmada da Maşrabacı (1994)'ün üniversite öğrencileri ile yaptığı araştırmada benlik saygısı düzeyleri araştırılmış ve bu araştırma sonucunda da öğrencilerin benlik saygıları ve cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmemiştir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki; kadınların benlik saygısı ihtiyacı erkeklerin benlik saygısı ihtiyacı kadar önemli ve gereklidir. Benlik saygısı ve yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara bakıldığında farklı sonuçların ortaya çıktığı göze çarpmaktadır. Benlik saygısı düzeyi ile yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulgularına bakıldığında da bazı bulgular yaş ve benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık bulurken, bazı bulgular ise anlamlı farklılıklar bulunmadığını ifade etmektedir. Benlik saygısı ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığı yönündeki çalışmalardan biri Dilbaz ve Seber (1993) tarafından gerçekleştirilmiş olup, yaş grupları ve benlik saygısı arasında herhangi bir değişimin olmadığını savunmaktadır. Bazı araştırmalar da yaş ile birlikte benlik saygısının arttığı yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Ayrıca, Gür (1996), benlik saygısını incelediği araştırmasının sonucunda yaş değişkeninin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Başka değişkenler ile de benlik saygısını inceleyen Gür, benlik saygısının annenin eğitim düzeyi ve kardeş sayısından da etkilenebileceğini ileri

sürmüştür. Araştırmalara bakıldığında benlik saygısı ve yaş arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla araştırma bulunmadığı göze çarpmaktadır. Can (1986), lise öğrencilerinin benlik tasarımları ile ilgili bir araştırma gerçekleştirmiş olup, bazı değişkenlerin benlik tasarımı ile ilgili olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Öncelikle araştırmasının sonucunda kadın ve erkeklerin benlik tasarımları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur. Benlik saygıları yüksek olan öğrencilerin mesleki beklenti düzeylerinin de bundan etkilendiğini belirtmiştir. Ayrıca benlik saygısının sosyoekonomik düzeyi yüksek kişilerde ve hoşgörülü ailelerde yetişen bireylerde daha yüksek olduğunu da saptamıştır.

Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre de kişilerin benlik saygılarının genel olarak yüksek bulunduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmada benlik saygısı akademik başarı, arkadaşlık ilişkileri kurabilme, çalıştığı işte gelirini yeterli bulma, yaş ve cinsiyet gibi çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre benlik saygısı ile akademik başarı sağlamak, arkadaşlık ilişkileri kurabilmek, çalıştığı işte gelirini yeterli bulmak arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmaktadır. Yaş ve cinsiyetin ise benlik saygısı ile arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır (Yüksekkaya, 1995). Araştırmalara genel olarak bakıldığında benlik saygısı ile akademik başarı arasındaki ilişki üzerine yapılan birçok araştırma olduğu göze çarpmaktadır. Bazı araştırmalar akademik başarı ile benlik saygısı düzeyi arasında anlamlı ilişkiler olduğunu ileri sürerken, bazıları ise anlamlı bir ilişkinin olmadığını ileri sürmektedir. Morrison, Thomas ve Weaver (1973) tarafından yapılan araştırmanın sonucuna göre benlik saygısı ile akademik başarı arasında anlamlı bir ilişki bulunduğu ortaya konulmuştur. Başka bir deyişle, kişilerin akademik başarıları ile benlik saygıları arasında olumlu bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Wilson ve Fasko (1992) ise yaptıkları araştırma sonucunda benlik saygısı düzeyleri ile akademik başarı arasında bir korelasyona rastlamadıklarını ileri sürmektedir. Bir diğer araştırma da Woodard ve Suddick (1992) tarafından yapılmıştır. Araştırmada Rosenberg Benlik Saygısı Envanteri uygulanmış olup ve sonuç olarak da öğrencilerin akademik başarıları ve benlik saygısı düzeyleri arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ortaya konulmaktadır. Başka bir deyişle, akademik başarının yüksek olması kişinin benlik saygısını olumlu etkilemekte, akademik başarının düşük olması da benlik saygısını olumsuz yönde etkilemektedir. Sonuçlara genel olarak bakıldığında da benlik saygısı ile akademik başarı arasında

anlamalı bir ilişkinin bulunduğu araştırmaların daha fazla olduğu göze çarpmaktadır. Araştırma konularından bir diğeri de benlik saygısının düşük ya da yüksek olması üzerine yapılan araştırmalardan oluşmaktadır. Turner (1981) tarafından yapılan araştırmaya göre yüksek benlik saygısına sahip kişilerin ile düşük benlik saygısına sahip kişilerin farklılıklar gösterdiği ileri sürülmektedir. Düşük benlik saygısına sahip kişiler başarıyı şans olarak değerlendirirken, yüksek benlik saygısına sahip kişiler başarılarının zekâdan kaynaklandığını ve başarabildiklerine inandıkları için başardıklarını savunmaktadır. Araştırma sonucundan da, benlik saygısı yüksek kişilerin kendilerine güvenen kişiler oldukları ve başarmaya inançlarının onları başarıya götüren bir neden olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Razi, Kuzu, Yıldız, Ocakçı ve Arifoğlu (2009), araştırmalarında benlik saygısı, iletişim becerileri ve stresle başa çıkma ile ilgili konuları araştırmış olup, sonucunda da yüksek benlik saygısının stresle başa çıkmada kendilerine güvenlerinin arttığı, kişinin iletişim becerilerinin de arttığı takdirde de stresle başa çıkmada daha kendine güvenli yaklaşımı benimsediği belirtilmektedir. Benlik saygısı ile ilgili yapılan bir başka araştırmada da benlik saygısı ile cinsiyet, yaş, medeni durum, sosyoekonomik düzey, eğitim durumu arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Koç (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada benlik saygısı ile bu değişkenler arasında anlamlı bir farklılığın olabileceği hipotezinden yola çıkılarak şu sonuçlar elde edilmiştir;

- Yetişkin kadınlar, erkekler ile kıyaslandığında benlik saygılarını yükselten kişisel özelliklerine daha çok önem vermektedir.
- Genel olarak benlik saygısı yaş arttıkça periyodik olarak yükselmektedir.
- Sosyoekonomik açıdan üst ve orta düzeyde olan yetişkinlerin benlik saygıları daha yüksek bulunmuştur.
- Üniversite mezunu ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişilerin orta düzey eğitim seviyesinde olanlardan daha yüksek benlik saygısına sahip oldukları ortaya konulmuştur.
- Bekârların evli olanlara kıyasla benlik saygılarının daha düşük olduğu görülmüştür.

Son olarak mesleki doyum ile benlik saygısı arasındaki ilişkinin araştırıldığı bu araştırmaya bakıldığında öğretmenlerin benlik saygısı ile mesleki doyum arasında

pozitif bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Başka bir deyişle, benlik saygısı yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumları da yüksek bulunmaktadır. Locke, Mc Clear ve Knight (1997)' in açıklamalarına göre benlik saygısı yüksek olan kişi yaptığı mesleği kendisi için hak edilmiş bir fırsat olarak değerlendirmekteyken, benlik saygısı düşük olan kişi yaptığı mesleği kendisi için hak edilmemiş bir fırsat ve bir kayıp olarak görmektedir. Araştırma sonuçları gösteriyor ki; benlik saygısı, mesleğin doğasını ve mesleğin sağladığı terfiyi olumlu yönde etkilediği yönündedir. Korman (1970)'in teorisine göre kişi yüksek benlik saygısına sahip olduğu takdirde mesleğinde daha verimli olabilecek ve mesleki doyuma ulaşabilecektir. Benlik saygısı yüksek kişiler ilgilerine ve yeteneklerine hâkim olduğu için kendilerine uygun mesleği seçmekte daha doğru kararlar verebilmekte ve mesleklerinden daha fazla seviyede doyum sağlayabilmektedirler. Yüksek benlik saygısı bununla birlikte kişilerin iş yerindeki performanslarını arttırmakta, bunun sonucunda da kişiler terfi şansına benlik saygısı düşük kişiler ile kıyaslandığında daha fazla sahip olabilmektedir.

Judge ve Bono (2001) de benlik saygısı ve mesleki performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları sonucunda benlik saygısı ile mesleki performans arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir. Alan yazına bakıldığında benlik saygısının mesleki performansı ve dolayısıyla mesleki doyumu etkilediği sonucuna ulaşan araştırmalar olduğu gibi, bu sonucu desteklemeyen araştırmaların da göz önüne bulundurulması gerektiği ifade edilmektedir (Baumeister, Campbell, Krueger ve Vohs, 2003). Benlik saygısı araştırmacılarına göre basit bir biçimde benlik saygısını inceleyen çalışmalar meslek ile ilgili tüm etkileri açıklamaya yetmeyebilmektedir. Bu nedenle de benlik saygısı ve mesleki doyum ile ilgili daha çok araştırmaya ihtiyaç bulunmaktadır.

## BÖLÜM III YÖNTEM

### 3.1.Araştırma Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelidir. Bu araştırmada Psikolojik Danışman ve rehber öğretmenlerin Mesleki Doyum düzeyleri ile Kendine Saygı düzeyleri arasındaki ilişki, araştırmacının belirlediği kriterlere göre inceleneceğinden ilişkisel tarama modelidir. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama türleridir.

İlişkisel tarama modeli ise; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve /veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 1982).

### 3.2.Evren ve Örneklem

Araştırma evreni: İstanbul ili Anadolu yakasında görev yapan rehber öğretmenler araştırmanın çalışma evrenidir. Örneklem seçimi tabakalı ve basit rastgeleme örnekleme ile gerçekleştirilmiştir. İlk önce araştırma için, İstanbul Anadolu yakasında Kadıköy, Maltepe ve Kartal ilçeleri belirlenmiştir. Daha sonra bu ilçelerde yer alan ilkokul, ortaokul, liseler ve RAM (Rehberlik ve Araştırma Merkezi)' da görevli öğretmenlerden fırsat örnekleme yöntemiyle toplam 300 rehber öğretmene ulaşılmıştır. 3 öğretmen veri setinden çıkartılmış ve örneklem 243'ü kadın 54'ü erkek olmak üzere toplam 297 kişiden oluşmuştur. Anket uygulaması hizmet içi eğitim için, RAM tarafından düzenlenen aylık toplantıda, bizzat araştırmacı tarafından ve gönüllülük esasına dayanarak yapılmıştır.

### 3.3.Verİ Toplama Araçları

Araştırmada, kişisel bilgi formu, Mesleki Doyum Ölçeği, Kendine Saygı Ölçeği kullanılmıştır.

#### 3.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan bu formda rehber öğretmenlerin cinsiyeti, medeni halleri, mezun oldukları bölüm, kıdem, yaş, hizmet verdikleri eğitim kurum tipi ve özelliği, hizmet verdikleri kişi sayısı, meslek içi aldıkları eğitim, hizmet dışı aldıkları eğitimi belirlemeye yönelik sorular yer almaktadır (Ek:1).

#### 3.3.2.Mesleki Doyum Ölçeği

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla 20 maddeden oluşan “Mesleki Doyum Ölçeği ” kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” beşli dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. Bunlar 13 maddeden oluşan “ niteliğe uygunluk” ve 7 maddeden oluşan “ gelişme fırsatı (isteği)”alt ölçekleridir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı. 90’dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için. 91, ikinci alt ölçek için. 75 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan 100’ dur. Ölçeğe verilen tepkiler “her zaman”, “sık sık”, “ara sıra”, “nadiren” ve “hiçbir zaman” arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya “her zaman” diye cevap verenler 5, “hiçbir zaman” diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir. Mesleki doyum ölçeğinin geçerliliği, iki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6’dır. Birinci faktör toplam varyansın %36,4’ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmüştür (Ek:2).

### 3.3.3.Kendine Saygı Ölçeği

Kendine Saygı Ölçeği Atlas Bogenç tarafından 1994 yılında geliştirilmiştir (Kuzgun ve Bacanlı, 2005). Ölçek, kişinin gereksinmelerine duyarlı olup onları gidermeye önem vermesi, kendini tanıması ve yeteneklerinin sınırlarını bilmesi, gereksinmelerini karşılarken kendinin ya da bir başkasının onurunu incitecek durumlardan kaçınması, kendini geliştirme çabası içinde olması ve kendini olumlu olarak değerlendirmesi, olumsuz yönlerinin farkında olması ve bu özelliklerine rağmen kendini değerli bulması gibi davranışların bir kimsede ne ölçüde bulunduğunu saptamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek maddelerinin hazırlanmasında 25'i olumlu, 25'i olumsuz 50 ifadenin yer aldığı bir madde kılavuzu oluşturulmuştur. Hazırlanan maddelerin bir kısmı uzmanların değerlendirmesi sonucu çıkarılmış, ya da değiştirilmiştir.

Kendine Saygı Ölçeği Likert tipi 5 dereceli olarak hazırlanmış olup 20 maddeden oluşmaktadır. Maddelere verilen tepkiler : 1 (Her zaman), 2 (Sık sık), 3 (Ara sıra), 4(Nadiren), 5 (Hiçbir zaman) şeklinde 5 kategoriden biri işaretlenerek yanıtlanmaktadır. Ölçekten alınan düşük puan, düşük kendine saygıya, yüksek puan ise yüksek kendine saygıya işaret etmektedir. Ölçekten alınacak en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100'dür.

Ölçeğin Cronbach Alfa'sı .81 olarak bulunmuştur. KSÖ' nün deneme çalışması yaşları 12-20 arasında değişen toplam 324 öğrenci üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin yapısını belirlemek amacı ile faktör analizi çalışması yapılmıştır. Bunun için deneme grubundan elde edilen puanlara temel bileşenler analizi uygulanmıştır.

Kaiser Normalleştirme Ölçütüne göre faktör yük değerleri 1'i aşan, 7 faktör elde edilmiştir. Bu maddelerde 8 maddenin yük değerinin .30'un altında kaldığı görülmüş ve 8 madde ölçekten çıkarılmıştır. 20 maddenin tek bir faktörde yüklendiği görülmüştür. Bu faktör toplam varyansın %36,3'ünü açıklamaktadır.

Ayırt edici geçerlik çalışmasında depresif belirtiler gösteren bireylerle göstermeyen bireyler karşılaştırılarak yapılmıştır. Sonuçta depresif belirtiler gösteren grupla göstermeyen grup arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Testin, (tekrar test) tutarlılığının .84 olduğu görülmüştür (Ek:3).

### 3.4.Verilerin Toplanması

Veri toplamada ölçek ve formların uygulanması işlemi araştırmacı tarafından adı geçen ilçelerin (Kadıköy,Maltepe.Kartal) Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüklerinin her ay düzenlediği Rehber öğretmen ve psikolojik danışmanlar toplantısında bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Uygulama için ölçek ve formlar rehber öğretmenlere dağıtıldıktan sonra toplanmıştır.

### 3.5.Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, kişisel özelliklere göre gruplandırılmış ardından rehber öğretmenlere uygulanan ölçekler (Mesleki Doyum Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeği) puanlanmıştır. Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kişisel özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için  $\bar{x}$ , ss,  $Shx$  değerleri saptanmıştır.

1. Örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeği'nden aldıkları puanların; yaş, cinsiyet, hizmet verdikleri eğitim kurum tipi ve özelliği, hizmet verdikleri kişi sayısı, meslek içi aldıkları eğitim, hizmet dışı aldıkları eğitimi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi,
2. Örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeği'nden aldıkları puanların; yaş, kıdem, hizmet verdikleri eğitim kurum tipi ve özelliği, hizmet verdikleri kişi sayısı, meslek içi aldıkları eğitim, hizmet dışı aldıkları eğitimi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (ANOVA),
3. Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere LSD testi,

4. Örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeği'nden aldıkları puanların; yaş, hizmet verdikleri eğitim kurum tipi ve özelliği, hizmet verdikleri kişi sayısı, meslek içi aldıkları eğitim, hizmet dışı aldıkları eğitimi ve diğer değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için non-parametrik Kruskal Wallis testi,
5. Non-parametrik Kruskal Wallis-H testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non-parametrik Mann Whitney-U testi
6. Örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin Mesleki Doyum Ölçeği ve Kendine Saygı Ölçeklerinden oldukları puanlar arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek üzere Pearson Çarpım Momentler Korelasyonu analizi kullanılmıştır.

## BÖLÜM IV BULGULAR

Bu bölümde önce demografik değişkenlere ait bulgular, sonra da istatistiki analizler verilmiştir.

### 4.1. Örneklem Grubuna Ait Betimsel Bulgular

**Tablo 4.1.1. Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| Kadın   | 243      | 81,8  | 81,8             | 81,8             |
| Erkek   | 54       | 18,2  | 18,2             | 100,0            |
| Toplam  | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.1.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 243'ü (%81,8) kadın, 54'ü (%18,2) erkektir.

**Tablo 4.1.2. Medeni Hal Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| Evli    | 168      | 56,6  | 56,6             | 56,6             |
| Bekâr   | 129      | 43,4  | 43,4             | 100,0            |
| Toplam  | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.2.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 168'i (%56,6) evli, 129'u (%43,4) bekardır.

**Tablo 4.1.3. Yaş Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar    | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 21-30      | 109      | 36,7  | 36,7             | 36,7             |
| 31-40      | 126      | 42,4  | 42,4             | 79,1             |
| 41 ve Üstü | 62       | 20,9  | 20,9             | 100,0            |
| Toplam     | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.3.'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 109'u (%36,7) 21-30 yaş, 126'sı (%42,4) 31-40 yaş ve 62'si (%20,9) 41 ve üstünde yaşlar arasındadır.

**Tablo 4.1.4. Mezun Olduğu Bölüm Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| PDR     | 217      | 73,1  | 73,1             | 73,1             |
| Diğer   | 80       | 26,9  | 26,9             | 100,0            |
| Toplam  | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.4.'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 217'si (%73,1) PDR bölümü mezunu, 80'i (%26,9) diğer bölümlerden mezundur.

**Tablo4.1. 5. Eğitim Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar       | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|---------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Lisans        | 229      | 77,1  | 77,1             | 77,1             |
| Yüksek Lisans | 68       | 22,9  | 22,9             | 100,0            |
| Toplam        | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.5.'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 229'u (%77,1) lisans, 68'i (%22,9) yüksek lisans mezunudur.

**Tablo 4.1.6. Mesleki Kıdem Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar        | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|----------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 1-5 Yıl        | 87       | 29,3  | 29,3             | 29,3             |
| 6-10 Yıl       | 71       | 23,9  | 23,9             | 53,2             |
| 11-15 Yıl      | 83       | 27,9  | 27,9             | 81,1             |
| 16 ve Üstü Yıl | 56       | 18,9  | 18,9             | 100,0            |
| Toplam         | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.6.'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 87'si (%29,3) 1-5 yıl arasında, 71'i (%23,9) 6-10 yıl arasında, 83'ü (%27,9) 11-15 yıl arasında ve 56'sı (%18,9) 16 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahiptir.

**Tablo 4.1.7. Çalıştığı Kurum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|---------|----------|-------|------------------|------------------|
| Özel    | 29       | 9,8   | 9,8              | 9,8              |
| Devlet  | 268      | 90,2  | 90,2             | 100,0            |
| Toplam  | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.7.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 29'u (%9,8) özel kurumda, 268'i (%90,2) devlet kurumunda çalışmaktadır.

**Tablo 4.1.8. Yöneticilik Yapma Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar             | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|---------------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Yöneticilik yaptı   | 31       | 10,4  | 10,4             | 10,4             |
| Yöneticilik yapmadı | 266      | 89,6  | 89,6             | 100,0            |
| Toplam              | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.8.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 31'i (%10,4) yöneticilik yapmış, 266'sı (%89,6) yöneticilik yapmamıştır.

**Tablo 4.1.9. Hizmet Verdiği Eğitim Kademesi Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar     | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|-------------|----------|-------|------------------|------------------|
| İlkokul     | 83       | 27,9  | 27,9             | 27,9             |
| Ortaokul    | 88       | 29,6  | 29,6             | 57,6             |
| Lise        | 107      | 36,0  | 36,0             | 93,6             |
| Özel Eğitim | 3        | 1,0   | 1,0              | 94,6             |
| RAM         | 16       | 5,4   | 5,4              | 100,0            |
| Toplam      | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.9.'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 83'ü (%27,9) ilkokul kademesinde, 88'i (%29,6) ortaokul kademesinde, 107'si (%36,0) lise kademesinde, 3'ü (%1,0) özel eğitimde ve 16'sı (%5,4) rehberlik ve araştırma merkezinde görev yapmaktadır.

**Tablo 4.1.10. Öğrenci Mevcudu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar        | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|----------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 500'den az     | 61       | 20,5  | 20,5             | 20,5             |
| 501-1000 Arası | 121      | 40,7  | 40,7             | 61,3             |
| 1001 ve Üstü   | 115      | 38,7  | 38,7             | 100,0            |
| Toplam         | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.10'da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 61'i (%20,5) 500'den az, 121'i (%40,7) 501-1000 arasında ve 115'i (%38,7) 1001 ve üstünde öğrenci mevcudu bulunan kurumlarda görev yapmaktadır.

**Tablo 4.1.11. Rehberlik Odası Durumu Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar        | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|----------------|----------|-------|------------------|------------------|
| Reh. Odası Var | 245      | 82,5  | 82,5             | 82,5             |
| Reh. Odası Yok | 52       | 17,5  | 17,5             | 100,0            |
| Toplam         | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.11'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 245'inin (%82,5) rehberlik odası var, 52'sinin (%17,5) rehberlik odası yoktur.

**Tablo 4.1.12. PDR Alanında Katıldığı Seminer Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar    | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 1-3        | 10       | 3,4   | 3,4              | 3,4              |
| 4-6        | 30       | 10,1  | 10,1             | 13,5             |
| 7-9        | 28       | 9,4   | 9,4              | 22,9             |
| 10 ve Üstü | 229      | 77,1  | 77,1             | 100,0            |
| Toplam     | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.12'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 10'u (%3,4) 1-3 arasında, 30'u (%10,1) 4-6 arasında, 28'i (%9,4) 7-9 arasında ve 229'u (%77,1) 10 ve üstünde PDR alanındaki seminere katılmıştır.

**Tablo 4.1.13. PDR Dışı Alanda Katıldığı Seminer Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri**

| Gruplar    | <i>f</i> | %     | % <sub>gec</sub> | % <sub>yig</sub> |
|------------|----------|-------|------------------|------------------|
| 1-3        | 81       | 27,3  | 27,3             | 27,3             |
| 4-6        | 85       | 28,6  | 28,6             | 55,9             |
| 7-9        | 30       | 10,1  | 10,1             | 66,0             |
| 10 ve Üstü | 101      | 34,0  | 34,0             | 100,0            |
| Toplam     | 297      | 100,0 | 100,0            |                  |

Tablo 4.1.13'te görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin 81'i (%27,3) 1-3 arasında, 85'i (%28,6) 4-6 arasında, 30'u (%10,1) 7-9 arasında ve 101'i (%34,0) 10 ve üstünde PDR dışı alanlardaki seminerlere katılmıştır.

#### **4.2. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Kendilerine Saygıları Düzeylerine İlişkin Bulgular**

**Tablo 4.2.1. Kendine Saygı ve Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarına Ait Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Standart Hata Değerleri**

| Ölçek         | <i>N</i> | $\bar{x}$ | <i>ss</i> | $Sh_{\bar{x}}$ |
|---------------|----------|-----------|-----------|----------------|
| Kendine Saygı | 297      | 82,57     | 7,72      | ,45            |
| Mesleki Doyum | 297      | 78,01     | 10,67     | ,62            |

Tablo 4.2.1.'de görüldüğü gibi kendine saygı ölçeği puanlarına ait aritmetik ortalama değeri( $\bar{x}$ ) 82,57; standart sapma değeri (*ss*) 7,72 ve aritmetik ortalamanın standart hatası değeri ( $sh_{\bar{x}}$ ) ise,45 bulunmuştur. Mesleki doyum ölçeği puanlarına ait aritmetik ortalama değeri( $\bar{x}$ ) 78,01; standart sapma değeri (*ss*) 10,67ve aritmetik ortalamanın standart hatası değeri ( $sh_{\bar{x}}$ ) ise,62 bulunmuştur.

### 4.3. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Kendilerine Saygılarının Demografik Değişkenlere Göre Anlamlı Farklılaşp Farklılaşmamaya İlişkin Bulgular

**Tablo 4.3.1. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | ss    | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|---------------|---------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|               |         |     |           |       |                 | t       | Sd  | P    |
| Kendine Saygı | Kadın   | 243 | 82,663    | 7,667 | ,492            | ,443    | 295 | ,658 |
|               | Erkek   | 54  | 82,148    | 7,989 | 1,087           |         |     |      |

Tablo 4.3.1’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = ,443; p > .05$ ).

**Tablo 4.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | ss     | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|---------------|---------|-----|-----------|--------|-----------------|---------|-----|------|
|               |         |     |           |        |                 | t       | Sd  | P    |
| Mesleki Doyum | Kadın   | 243 | 78,095    | 10,414 | ,668            | ,301    | 295 | ,764 |
|               | Erkek   | 54  | 77,611    | 11,871 | 1,615           |         |     |      |

Tablo 4.3.2.’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = ,301; p > .05$ ).

**Tablo 4.3.3. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | ss    | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|----------------------|---------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|                      |         |     |           |       |                 | t       | Sd  | P    |
| <b>Kendine Saygı</b> | Evli    | 168 | 82,548    | 7,693 | ,594            | -,054   | 295 | ,957 |
|                      | Bekar   | 129 | 82,597    | 7,774 | ,684            |         |     |      |

Tablo 4.3.3.'te görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = -,054$ ;  $p > .05$ ).

**Tablo 4.3.4. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | ss     | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|----------------------|---------|-----|-----------|--------|-----------------|---------|-----|------|
|                      |         |     |           |        |                 | t       | Sd  | P    |
| <b>Mesleki Doyum</b> | Evli    | 168 | 78,214    | 10,162 | ,784            | ,382    | 295 | ,703 |
|                      | Bekar   | 129 | 77,736    | 11,340 | ,999            |         |     |      |

Tablo 4.3.4.'te görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = ,382$ ;  $p > .05$ ).

**Tablo 4.3.5. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |               |            |              |              | ANOVA Sonuçları |           |      |         |       |      |
|-----------------------------------|---------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------|------|---------|-------|------|
| Puan                              | Grup          | $N$        | $\bar{x}$    | $ss$         | Var. K.         | $KT$      | $Sd$ | $KO$    | $F$   | $p$  |
| Kendine Saygı                     | 21-30 yaş     | 109        | 82,27        | 7,447        | G.Arası         | 527,592   | 2    | 263,796 | 4,538 | ,011 |
|                                   | 31-40 yaş     | 126        | 81,59        | 7,866        | G. İçi          | 17091,243 | 294  | 58,133  |       |      |
|                                   | 41-üstü       | 62         | 85,10        | 7,430        | Toplam          | 17618,835 | 296  |         |       |      |
|                                   | <b>Toplam</b> | <b>297</b> | <b>82,57</b> | <b>7,715</b> |                 |           |      |         |       |      |

Tablo 4.3.5.'te görüldüğü üzere, kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=4,538$ ;  $p<01$ ). Bu sonucun ardından farklılıklarının kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlerine geçilmiştir. Hangi tekniğin tercih edileceğine karar verirken öncelikle varyans homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olduğu bulunmuştur ( $L=,071$ ;  $p>,05$ ). Bu nedenle varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan tekniklerden LSD tercih edilmiştir. Çıkan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 4.3.6. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları**

| Gruplar (i)    | Gruplar (j)    | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | $p$  |
|----------------|----------------|-------------------------|----------------|------|
| 21-30 yaş      | 31-40 yaş      | ,67875                  | ,99735         | ,497 |
|                | 41 ve üstü yaş | -2,83072                | 1,21284        | ,020 |
| 31-40 yaş      | 21-30 yaş      | -,67875                 | ,99735         | ,497 |
|                | 41 ve üstü yaş | -3,50947                | 1,18280        | ,003 |
| 41 ve üstü yaş | 21-30 yaş      | 2,83072                 | 1,21284        | ,020 |
|                | 31-40 yaş      | 3,50947                 | 1,18280        | ,003 |

Tablo 4.3.6.' da görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeğinden aldığı puanların hangi yaş gruplardan kaynaklandığını

belirlemek amacıyla yapılan post-hoc tekniklerinden LSD testi sonucunda söz konusu farklılığın yaşı 21-30 yaş olanlar ile yaşı 41 ve üstünde olanlar arasında yaşı 41 ve üstünde olan grup lehine  $p < ,05$  düzeyinde; yaşı 31-40 yaş olanlar ile yaşı 41 ve üstünde olanlar arasında yaşı 41 ve üstünde olan grup lehine  $p < ,01$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.7. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |            |     |           |        | ANOVA Sonuçları |           |      |         |       |      |
|-----------------------------------|------------|-----|-----------|--------|-----------------|-----------|------|---------|-------|------|
| Puan                              | Grup       | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$   | Var. K.         | $KT$      | $Sd$ | $KO$    | $F$   | $P$  |
| Mesleki Doyum                     | 21-30 yaş  | 109 | 79,94     | 10,825 | G.Arası         | 1419,860  | 2    | 709,930 |       |      |
|                                   | 31-40 yaş  | 126 | 75,46     | 11,014 | G. İçi          | 32304,126 | 294  | 109,878 |       |      |
|                                   | 40 ve üstü | 62  | 79,79     | 8,576  | Toplam          | 33723,987 | 296  |         | 6,461 | ,002 |
|                                   | Toplam     | 297 | 78,01     | 10,674 |                 |           |      |         |       |      |

Tablo 4.3.7. 'de görüldüğü üzere, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=6,461$ ;  $p < ,01$ ). Bu sonucun ardından farklılıklarının kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlerine geçilmiştir. Hangi tekniğin tercih edileceğine karar verirken öncelikle varyans homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olduğu bulunmuştur ( $L=2,245$ ;  $p > ,05$ ). Bu nedenle varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan tekniklerden LSD tercih edilmiştir. Çıkan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 4.3.8. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları**

| Gruplar (i)    | Gruplar (j)    | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | $p$  |
|----------------|----------------|-------------------------|----------------|------|
| 21-30 yaş      | 31-40 yaş      | 4,47546                 | 1,37117        | ,001 |
|                | 41 ve üstü yaş | ,14546                  | 1,66742        | ,931 |
| 31-40 yaş      | 21-30 yaş      | -4,47546                | 1,37117        | ,001 |
|                | 41 ve üstü yaş | -4,33001                | 1,62612        | ,008 |
| 41 ve üstü yaş | 21-30 yaş      | -,14546                 | 1,66742        | ,931 |
|                | 31-40 yaş      | 4,33001                 | 1,62612        | ,008 |

Tablo 4.3.8.'de görüldüğü üzere örnekleme grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldığı puanların yaş değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc tekniklerinden LSD testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu 21-30 yaş grubunun lehine  $p < ,01$  düzeyinde; 31-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında 41 ve üstü yaş grubunun lehine  $p < ,01$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.9. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Mezun Olduğu Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$  | $Sh_x$ | $t$ Testi |      |      |
|---------------|---------|-----|-----------|-------|--------|-----------|------|------|
|               |         |     |           |       |        | $t$       | $sd$ | $p$  |
| Kendine Saygı | PDR     | 217 | 82,816    | 7,524 | ,510   | ,907      | 295  | ,365 |
|               | Diğer   | 80  | 81,900    | 8,224 | ,920   |           |      |      |

Tablo 4.3.9.'da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = ,907$ ;  $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.10. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Mezun Olduğu Bölüm Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar | N   | $\bar{x}$ | SS     | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|---------------|---------|-----|-----------|--------|-----------------|---------|-----|------|
|               |         |     |           |        |                 | t       | Sd  | P    |
| Mesleki Doyum | PDR     | 217 | 77,963    | 11,298 | ,7670           | -,116   | 295 | ,908 |
|               | Diğer   | 80  | 78,125    | 8,824  | ,987            |         |     |      |

Tablo 4.3.10.'da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = -,116; p > .05$ ).

**Tablo 4.3.11. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar       | N   | $\bar{x}$ | SS    | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|---------------|---------------|-----|-----------|-------|-----------------|---------|-----|------|
|               |               |     |           |       |                 | t       | Sd  | P    |
| Kendine Saygı | Lisans        | 229 | 82,428    | 7,745 | ,512            | -,578   | 295 | ,564 |
|               | Yüksek Lisans | 68  | 83,044    | 7,650 | ,928            |         |     |      |

Tablo 4.3.11'de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = -,578; p > .05$ ).

**Tablo 4.3.12. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar       | N   | $\bar{x}$ | SS     | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|---------------|---------------|-----|-----------|--------|-----------------|---------|-----|------|
|               |               |     |           |        |                 | t       | Sd  | p    |
| Mesleki Doyum | Lisans        | 229 | 78,284    | 11,051 | ,730            | ,821    | 295 | ,413 |
|               | Yüksek Lisans | 68  | 77,074    | 9,305  | 1,128           |         |     |      |

Tablo 4.3.12.'de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = ,821; p > .05$ ).

**Tablo 4.3.13. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve SS Değerleri |                  |     |           |       | ANOVA Sonuçları |           |     |         |       |
|---------------------------------|------------------|-----|-----------|-------|-----------------|-----------|-----|---------|-------|
| Puan                            | Grup             | N   | $\bar{x}$ | SS    | Var. K.         | KT        | Sd  | KO      | F     |
|                                 | 1-5 yıl          | 87  | 81,22     | 7,766 | G. Arası        | 570,558   | 3   | 190,186 |       |
|                                 | Kendine 6-10 yıl | 71  | 83,68     | 6,313 | G. İçi          | 17048,277 | 293 | 58,185  |       |
| Saygı                           | 11-15 yıl        | 83  | 81,61     | 8,035 | Toplam          | 17618,835 | 296 |         | 3,269 |
|                                 | 16 ve üstü       | 56  | 84,68     | 8,288 |                 |           |     |         | ,022  |
|                                 | Toplam           | 279 | 82,57     | 7,715 |                 |           |     |         |       |

Tablo 4.3.13.'te görüldüğü üzere, kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=3,269; p < .05$ ). Bu sonucun ardından farklılıklarının kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlerine geçilmiştir. Hangi tekniğin tercih edileceğine karar verirken öncelikle varyans homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olduğu bulunmuştur ( $L=1,004; p > .05$ ). Bu nedenle varyansların

homojen olduğu durumlarda kullanılan tekniklerden LSD tercih edilmiştir. Çıkan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 4.3.14. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları**

| Gruplar (i)    | Gruplar (j)    | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | Sh $\bar{x}$ | p    |
|----------------|----------------|-------------------------|--------------|------|
| 1-5 yıl        | 6-10 yıl       | -2,45767                | 1,21996      | ,045 |
|                | 11-15 yıl      | -,39607                 | 1,17039      | ,735 |
|                | 16 yıl ve üstü | -3,46018                | 1,30684      | ,009 |
| 6-10 yıl       | 1-5 yıl        | 2,45767                 | 1,21996      | ,045 |
|                | 11-15 yıl      | 2,06160                 | 1,23310      | ,096 |
|                | 16 yıl ve üstü | -1,00252                | 1,36328      | ,463 |
| 11-15 yıl      | 1-5 yıl        | ,39607                  | 1,17039      | ,735 |
|                | 6-10 yıl       | -2,06160                | 1,23310      | ,096 |
|                | 16 yıl ve üstü | -3,06411                | 1,31911      | ,021 |
| 16 yıl ve üstü | 1-5 yıl        | 3,46018                 | 1,30684      | ,009 |
|                | 6-10 yıl       | 1,00252                 | 1,36328      | ,463 |
|                | 11-15 yıl      | 3,06411                 | 1,31911      | ,021 |

Tablo 4.3.14.'te görüldüğü üzere örnekleme grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeğinden aldığı puanların mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc tekniklerinden LSD testi sonucunda söz konusu farklılığın 1-5 yıl ile 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi olan gruplar arasında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan grubun lehine  $p < ,05$  düzeyinde; 1-5 yıl ile 16 yıl ve üstünde mesleki kıdemi olan gruplar arasında 16 yıl ve üstünde kıdemi olan grubun lehine  $p < ,01$  düzeyinde; 11-15 yıl ile 16 yıl ve üstünde kıdemi olan gruplar arasında 16 yıl ve üstünde kıdemi olan grubun lehine  $p < ,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır(  $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.15. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |               |            |              |               | ANOVA Sonuçları |           |      |         |            |
|-----------------------------------|---------------|------------|--------------|---------------|-----------------|-----------|------|---------|------------|
| Puan                              | Grup          | $N$        | $\bar{x}$    | $ss$          | Var. K.         | $KT$      | $Sd$ | $KO$    | $F$ $p$    |
|                                   | 1-5 yıl       | 87         | 79,53        | 11,157        | G.Arası         | 1090,071  | 3    | 363,357 |            |
| Mesleki                           | 6-10 yıl      | 71         | 78,38        | 9,037         | G. İçi          | 32633,916 | 293  | 111,379 |            |
| Doyum                             | 11-15 yıl     | 83         | 75,02        | 12,089        | Toplam          | 33723,987 | 296  |         | 3,262 ,022 |
|                                   | 16 ve üstü    | 56         | 79,59        | 8,767         |                 |           |      |         |            |
|                                   | <b>Toplam</b> | <b>297</b> | <b>78,01</b> | <b>10,674</b> |                 |           |      |         |            |

Tablo 4.3.15.'te görüldüğü üzere, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $F=3,262$ ;  $p<05$ ). Bu sonucun ardından farklılıklarının kaynaklarını belirlemek amacıyla tamamlayıcı post-hoc analizlerine geçilmiştir. Hangi tekniğin tercih edileceğine karar verirken öncelikle varyans homojenliği denetlenmiş, varyansların homojen olmadığı bulunmuştur ( $L=3,969$ ;  $p>,05$ ). Bu nedenle varyansların homojen olduğu durumlarda kullanılan tekniklerden LSD tercih edilmiştir. Çıkan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

**Tablo 4.3.16. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan LSD Testi Sonuçları**

| Gruplar (i) | Gruplar (j)    | $\bar{x}_i - \bar{x}_j$ | $Sh_{\bar{x}}$ | $p$  |
|-------------|----------------|-------------------------|----------------|------|
|             | 6-10 yıl       | 1,14845                 | 1,68788        | ,497 |
| 1-5 yıl     | 11-15 yıl      | 4,50464                 | 1,61930        | ,006 |
|             | 16 yıl ve üstü | -,06055                 | 1,80807        | ,973 |
|             | 1-5 yıl        | -1,14845                | 1,68788        | ,497 |
| 6-10 yıl    | 11-15 yıl      | 3,35619                 | 1,70605        | ,050 |

|                |                |          |         |      |
|----------------|----------------|----------|---------|------|
|                | 16 yıl ve üstü | -1,20900 | 1,88616 | ,522 |
|                | 1-5 yıl        | -4,50464 | 1,61930 | ,006 |
| 11-15 yıl      | 6-10 yıl       | -3,35619 | 1,70605 | ,050 |
|                | 16 yıl ve üstü | -4,56519 | 1,82505 | ,013 |
|                | 1-5 yıl        | ,06055   | 1,80807 | ,973 |
| 16 yıl ve üstü | 6-10 yıl       | 1,20900  | 1,88616 | ,522 |
|                | 11-15 yıl      | 4,56519  | 1,82505 | ,013 |

Tablo 4.3.16.'da görüldüğü üzere örnekleme grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldığı puanların mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc tekniklerinden LSD testi sonucunda söz konusu farklılığın 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi olan gruplar arasında 1-5 yıl mesleki kıdemi olan grubun lehine  $p < ,01$  düzeyinde; 11-15 yıl ile 16 yıl ve üstünde mesleki kıdemi olan gruplar arasında 16 yıl ve üstünde kıdemi olan grubun lehine  $p < ,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılıklar ise anlamlı bulunmamıştır ( $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.17. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar | N   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\sum_{sıra}$ | U        | z     | p    |
|----------------------|---------|-----|------------------|---------------|----------|-------|------|
| <b>Kendine Saygı</b> | Özel    | 29  | 160,16           | 4644,50       |          |       |      |
|                      | Devlet  | 268 | 147,79           | 39608,50      | 3562,500 | -,737 | ,461 |
|                      | Toplam  | 297 |                  |               |          |       |      |

Tablo 4.3.17.'de görüldüğü üzere kendine saygı ölçeğinden alınan puanların rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan nonparametrik Mann-Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z = -,737$ ;  $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.18. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştıkları Kurum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar | N   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\sum_{sıra}$ | U        | z      | p    |
|----------------------|---------|-----|------------------|---------------|----------|--------|------|
| <b>Mesleki Doyum</b> | Özel    | 29  | 180,07           | 5222,00       |          |        |      |
|                      | Devlet  | 268 | 145,64           | 39031,00      | 2985,000 | -2,052 | ,040 |
|                      | Toplam  | 297 |                  |               |          |        |      |

Tablo 4.3.18.'de görüldüğü üzere mesleki doyum ölçeğinden alınan puanların rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan nonparametrik Mann-Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalaması arasındaki fark özel kurumda çalışan rehber öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,052$ ;  $p<,05$ ).

**Tablo 4.3.19. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar             | N   | $\bar{x}$ | ss    | Sh <sub>x</sub> | $t$ Testi |     |      |
|----------------------|---------------------|-----|-----------|-------|-----------------|-----------|-----|------|
|                      |                     |     |           |       |                 | t         | Sd  | p    |
| <b>Kendine Saygı</b> | Yöneticilik Yaptı   | 31  | 84,516    | 8,410 | 1,510           | 1,488     | 295 | ,138 |
|                      | Yöneticilik Yapmadı | 266 | 82,342    | 7,615 | ,467            |           |     |      |

Tablo 4.3.19.'da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının yöneticilik yapma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = 1,488$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.3.20. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan           | Gruplar             | N   | $\bar{x}$ | SS       | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|----------------|---------------------|-----|-----------|----------|-----------------|---------|-----|------|
|                |                     |     |           |          |                 | t       | Sd  | p    |
| <b>Mesleki</b> | Yöneticilik Yaptı   | 31  | 80,0968   | 8,83687  | 1,58715         | 1,153   | 295 | ,250 |
| <b>Doyum</b>   | Yöneticilik Yapmadı | 266 | 77,7632   | 10,85584 | ,66561          |         |     |      |

Tablo 4.3.20’de görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının yöneticilik yapma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = 1,153$ ;  $p > .05$ ).

**Tablo 4.3.21. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar     | N   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\chi^2$ | sd | p    |
|----------------------|-------------|-----|------------------|----------|----|------|
| <b>Kendine Saygı</b> | İlkokul     | 83  | 151,75           | 6,701    | 4  | ,153 |
|                      | Ortaokul    | 88  | 142,36           |          |    |      |
|                      | Lise        | 107 | 158,89           |          |    |      |
|                      | Özel eğitim | 3   | 160,50           |          |    |      |
|                      | RAM         | 16  | 102,94           |          |    |      |
|                      | Toplam      | 297 |                  |          |    |      |

Tablo 4.3.21.’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar arası fark anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2 = 6,701$ ;  $p > .05$ ).

**Tablo 4.3.22. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Çalıştığı Eğitim Kademesi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar     | N   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\chi^2$ | sd | p    |
|----------------------|-------------|-----|------------------|----------|----|------|
| <b>Mesleki Doyum</b> | İlkokul     | 83  | 153,69           | 8,336    | 4  | ,080 |
|                      | Ortaokul    | 88  | 154,01           |          |    |      |
|                      | Lise        | 107 | 150,64           |          |    |      |
|                      | Özel eğitim | 3   | 128,83           |          |    |      |
|                      | RAM         | 16  | 89,91            |          |    |      |
|                      | Toplam      | 297 |                  |          |    |      |

Tablo 4.3.22.'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar arası fark anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2=8,336$ ;  $p>,05$ ).

**Tablo 4.3.23. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |              |     |           |       | ANOVA Sonuçları |              |        |         |       |      |
|-----------------------------------|--------------|-----|-----------|-------|-----------------|--------------|--------|---------|-------|------|
| Puan                              | Grup         | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$  | Var. K.         | $KT$         | $Sd$   | $KO$    | $F$   | $P$  |
| Kendine Saygı                     | 500'den az   | 61  | 81,33     | 8,420 | G.Arası         | 343,845      | 2      | 171,923 |       |      |
|                                   | 501-1000     | 121 | 83,84     | 7,724 | G. İçi          | 17274,990294 | 58,758 |         |       |      |
|                                   | 1001 ve üstü | 115 | 81,89     | 7,171 | Toplam          | 17618,835296 |        |         | 2,926 | ,055 |
|                                   | Toplam       | 297 | 82,57     | 7,715 |                 |              |        |         |       |      |

Tablo 4.3.23.'te görüldüğü üzere, kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının öğrenci mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğrenci mevcudu

gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $F=2,926$ ;  $p>05$ ).

**Tablo 4.3.24. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Öğrenci Mevcudu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |              |     |           |        | ANOVA Sonuçları |           |      |         |      |      |
|-----------------------------------|--------------|-----|-----------|--------|-----------------|-----------|------|---------|------|------|
| Puan                              | Grup         | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$   | Var. K.         | $KT$      | $Sd$ | $KO$    | $F$  | $p$  |
| Mesleki Doyum                     | 500'den az   | 61  | 77,05     | 9,587  | G.Arası         | 71,691    | 2    | 35,845  |      |      |
|                                   | 501-1000     | 121 | 78,18     | 11,918 | G. İçi          | 33652,296 | 294  | 114,464 |      |      |
|                                   | 1001 ve üstü | 115 | 78,33     | 9,864  | Toplam          | 33723,987 | 296  |         | ,313 | ,731 |
|                                   | Toplam       | 297 | 78,01     | 10,674 |                 |           |      |         |      |      |

Tablo 4.3.24'te görüldüğü üzere, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının öğrenci mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğrenci mevcudu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $F=,313$ ;  $p>05$ ).

**Tablo 4.3.25 Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Rehberlik Odasının Bulunma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan          | Gruplar        | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$  | $Sh_x$ | $t$ Testi |      |      |
|---------------|----------------|-----|-----------|-------|--------|-----------|------|------|
|               |                |     |           |       |        | $t$       | $Sd$ | $P$  |
| Kendine Saygı | Reh. Odası Var | 245 | 82,902    | 7,663 | ,490   | 1,619     | 295  | ,106 |
|               | Reh. Odası Yok | 52  | 81,000    | 7,839 | 1,087  |           |      |      |

Tablo 4.3.25.'te görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının rehberlik odası bulunma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $t = 1,619$ ;  $p>.05$ ).

**Tablo 4.3.26 Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin Rehberlik Odasının Bulunma Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Bağımsız Grup t Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar        | N   | $\bar{x}$ | SS     | Sh <sub>x</sub> | t Testi |     |      |
|----------------------|----------------|-----|-----------|--------|-----------------|---------|-----|------|
|                      |                |     |           |        |                 | t       | sd  | p    |
| <b>Mesleki Doyum</b> | Reh. Odası Var | 245 | 78,674    | 10,597 | ,677            | 2,354   | 295 | ,019 |
|                      | Reh. Odası Yok | 52  | 74,865    | 10,572 | 1,466           |         |     |      |

Tablo 4.3.26.'da görüldüğü gibi, örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının rehberlik odası bulunma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark rehberlik odası bulunan rehber öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. ( $t = 2,354$ ;  $p < .05$ ).

**Tablo 4.3.27 Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Alanında Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar    | N   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\chi^2$ | sd | p    |
|----------------------|------------|-----|------------------|----------|----|------|
| <b>Kendine Saygı</b> | 1-3        | 10  | 149,85           | 2,469    | 3  | ,481 |
|                      | 4-6        | 30  | 133,37           |          |    |      |
|                      | 7-9        | 28  | 132,95           |          |    |      |
|                      | 10 ve üstü | 229 | 152,97           |          |    |      |
|                      | Toplam     | 297 |                  |          |    |      |

Tablo 4.3.27'de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının PDR alanında katıldıkları seminer sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar arası fark anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2 = 2,469$ ;  $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.28 Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Alanında Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları**

| Puan                 | Gruplar    | N   | $\bar{x}_{sıra}$ | $\chi^2$ | sd | p    |
|----------------------|------------|-----|------------------|----------|----|------|
| <b>Mesleki Doyum</b> | 1-3        | 10  | 159,75           |          |    |      |
|                      | 4-6        | 30  | 148,58           |          |    |      |
|                      | 7-9        | 28  | 160,36           | ,749     | 3  | ,862 |
|                      | 10 ve üstü | 229 | 147,20           |          |    |      |
|                      | Toplam     | 297 |                  |          |    |      |

Tablo 4.3.28’de görüldüğü üzere örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının PDR alanında katıldıkları seminer sayısı değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar arası fark anlamlı bulunmamıştır ( $\chi^2 = ,749$ ;  $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.29. Kendine Saygı Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Dışı Alanlarda Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |            |     |           |       | ANOVA Sonuçları |              |        |         |       |      |
|-----------------------------------|------------|-----|-----------|-------|-----------------|--------------|--------|---------|-------|------|
| Puan                              | Grup       | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$  | Var. K.         | $KT$         | $Sd$   | $KO$    | $F$   | $p$  |
| Kendine Saygı                     | 1-3        | 81  | 81,86     | 7,795 | G.Arası         | 318,707      | 3      | 106,236 |       |      |
|                                   | 4-6        | 85  | 81,47     | 8,113 | G. İçi          | 17300,128293 | 59,045 |         |       |      |
|                                   | 7-9        | 30  | 84,00     | 7,656 | Toplam          | 17618,835296 |        |         | 1,799 | ,147 |
|                                   | 10 ve üstü | 101 | 83,63     | 7,218 |                 |              |        |         |       |      |
|                                   | Toplam     | 297 | 82,57     | 7,715 |                 |              |        |         |       |      |

Tablo 4.3.29’da görüldüğü üzere, kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin PDR dışındaki alanlarda katıldığı seminer sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $F = 1,799$ ;  $p > ,05$ ).

**Tablo 4.3.30. Mesleki Doyum Ölçeği Puanlarının Rehber Öğretmenlerin PDR Dışı Alanlarda Katıldığı Seminer Sayısı Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları**

| $f$ , $\bar{x}$ ve $ss$ Değerleri |            |     |           |        | ANOVA Sonuçları |           |      |         |           |
|-----------------------------------|------------|-----|-----------|--------|-----------------|-----------|------|---------|-----------|
| Puan                              | Grup       | $N$ | $\bar{x}$ | $ss$   | Var. K.         | $KT$      | $Sd$ | $KO$    | $F$ $P$   |
|                                   | 1-3        | 81  | 78,95     | 10,492 | G.Arası         | 138,937   | 3    | 46,312  |           |
| Mesleki                           | 4-6        | 85  | 77,65     | 11,267 | G. İçi          | 33585,049 | 293  | 114,625 |           |
| Doyum                             | 7-9        | 30  | 78,67     | 9,238  | Toplam          | 33723,987 | 296  |         | ,404 ,750 |
|                                   | 10 ve üstü | 101 | 77,36     | 10,789 |                 |           |      |         |           |
|                                   | Toplam     | 297 | 78,01     | 10,674 |                 |           |      |         |           |

Tablo 4.3.30.'da görüldüğü üzere, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin PDR dışındaki alanlarda katıldığı seminer sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. ( $F=,404$ ;  $p>05$ ).

#### 4.4. Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Ve Kendilerine Saygıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

**Tablo 4.4.1. Rehber Öğretmenlerin Kendine Saygı Puanları ile Mesleki Doyum Puanları Arasındaki İlişkiler**

| Değişkenler            | $N$ | $r$  | $P$  |
|------------------------|-----|------|------|
| Kendine Saygı Puanları | 297 | ,369 | ,000 |
| Mesleki Doyum Puanları |     |      |      |

Tablo 4.4.1.'da görüldüğü üzere rehber öğretmenlerin kendine saygı puanları ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur ( $r=,369$ ;  $p<,001$ ).

## BÖLÜM V TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

### 5.1. Tartışma, Sonuç

Araştırmaya başlarken rehber öğretmen ve psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeyleri ile kendilerine saygı düzeyleri arasında ilişki olduğu düşünülerek yola çıkılmıştı. Araştırmada rehber öğretmenlerin çalışma koşulları demografik özelliklerinin bu iki değişkeni ne yönde etkilediği de incelenmesi düşünülmüştür. Ulaşılan 297 rehber öğretmen ile yapılan araştırma sonuçlarında sorulan sorular incelendiğinde ulaşılan bulgular: Örneklem grubunun %81.8' i kadın , %18.2 'i erkektir. Grubun %56.6 sı evli %43.4'ü bekaardır. Grubun yaş dağılımı ise %36.7 si 21- 30 yaş gurubunda %42.4. ü 31-40 yaş grubunda %20.9. u 41 üstü yaş gurubundadır. Grubun %73,1 i PDR mezunu %26,9 u diğer bölüm mezunudur. Grubun eğitim düzeylerine bakılmıştır. Grubun %77.1 i Lisans mezunu %22.9 u yüksek lisans mezunudur Grubun meslekteki kıdemleri ise %29.3'ü 1-5 yıl %23.9 u 6-10 yıllık %27.9 u 11-15 yıllık %18.9 u ise 16 ve üstü kıdeme sahiptir. Grubun %9,8 i özel kurumlarda %90,2'si devlet kurumlarında çalışmaktadır. Grupta yöneticilik yapma durumlarına bakıldığında ise %10,4'ü yöneticilik yapmışken %89,6 sı yöneticilik yapmamıştır. Grubun çalıştığı eğitim kurumlarına göre dağılımı ise %27,9 u ilkokul kademesinde %29,6 sı ortaokul kademesinde %36,0 ı lise kademesinde %1,0 özel eğitimde %5.4 ü Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapmaktadır. Eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin öğrenci mevcutları dağılımı ise %20.5 i 500 den az öğrenci mevcutlu okullarda %40.7 si 501-1000 öğrenci mevcutlu okullarda %38.7 si 1001üstü öğrenci mevcutlu okullarda çalışmaktadır. Grubun %82,5 inin bağımsız rehberlik odasının olduğu, %17,5 inin bağımsız odasının olmadığı görülmüştür. Grubun PDR alanı ile ilgili katıldığı seminer sayıları ise %3,4 ünün 1-3 seminere katıldığı %10,1 inin 4-6 seminere katıldığı %9,4 ünün 7-9 seminere katıldığı %77,1 inin 10 ve üstünde seminere katıldığı gözlenmiştir. PDR alanı dışında katıldıkları seminere bakıldığında ise %27.3 ünün 1-3 seminere katıldığı 28.6 sının 4-6 seminere katıldığı %10.1 inin 7-9 arası seminere katıldığı %34 ünün 10 ve üstü seminere katıldığı görülmüştür. Araştırma soruları ve yorumları:

1. Rehber öğretmenlerin mesleki doyumları ne düzeydedir? Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarına göre aritmetik ortalamaları Mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalaması 78.01 standart sapması ise 10,67 olarak bulunmuştur. Hamamcı (2005)'nın Ankara ilinde görev yapan rehber öğretmenlerle yaptığı araştırmasında rehber öğretmenlere Mesleki doyum anketi uygulanmış ve aritmetik ortalamaları 70.66 standart sapması ise 5.40 bulunmuştur. Bu çalışmada ise ortalama yüksektir.

2- Rehber öğretmenlerin kendilerine saygıları ne düzeydedir?

Kendine Saygı aritmetik ortalaması 82.57 bulunmuştur. Aritmetik ortalamanın yüksek olduğu görülmektedir. Literatürde rehber öğretmenlere yönelik benlik saygısı puanlarını gösteren bir çalışmaya ulaşılamamıştır. Ancak kendine saygı ölçeğinde alınabilecek en üst puan 100 olabileceğine göre aritmetik ortalamanın yüksek olduğu görülmektedir. Yüksek benlik saygısına sahip olan bireyler, daha az hata yapar, daha çok başarılı olur bunların sonucu kendini daha değerli hissedebilir. Bu bireyler belirledikleri amaçlara gerçekçi olarak nasıl ulaşabileceklerini bilirler ve yaptıklarının sorumluluğunu kabullenirler (Patrick vd, 2004). Başarısız olduklarında başa çıkma yollarını yeniden değerlendirirler ve başarısızlığı tümüyle bir hata olarak değil, kendilerini geliştirmek için bir olanak olarak değerlendirirler (Ünsar ve İşsever, 2003). Benlik saygısının düzeyi, bireyin iş/okuldaki beceri ve başarısını, stresle baş edebilme yetisini, arkadaşlık ve dostluk ilişkilerinin gelişimini, canlılık ve eğlenebilirlik düzeyini etkilemektedir (Ünsar ve İşsever, 2003).

a- Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri cinsiyet değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Cinsiyet değişkenine göre bakıldığında Kendine saygı ölçeği kadın katılımcıların aritmetik ortalaması 82.663 Erkek rehber öğretmenlerin aritmetik ortalaması 82.148 dır. Kendine saygı düzeyinin kadın ve erkek rehber öğretmenlerde istatistiksel olarak anlamlı fark görülmemiştir. Mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalaması kadın rehber öğretmenlerde 78.095 erkek rehber öğretmenlerde aritmetik ortalama 77.611 dır. Alan yazın incelendiğinde cinsiyetin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik, alan yazında farklı bulgular söz konusudur. Konuyla ilgili yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyet faktörü görüşler arasında farklılık yaratırken (Özkaya

vd., 2006; Gözen, 2007; Özdayı, 1991), bazılarında fark yaratmamıştır (Pelit ve Öztürk, 2010; Nartgün ve Menep, 2010) Mesleki doyum ve cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim düzeyi ve kurum iklimi arasındaki ilişkiler ise Piyal, Çelen ve Şahin'(2000)in yaptığı araştırmada incelenmiş ve araştırma kadın ve erkeklerin iş doyumlarının farklılık gösterdiği bulunmuştur. Araştırmaya göre kadınların mesleki doyumları erkeklerle kıyaslandığında daha düşük bir düzeyde olduğu ifade edilmiştir. Mesleki kıdem ise artıkça mesleki doyumunu bir süreye kadar olumsuz etkiliyorken, onuncu yıldan sonra tekrar artış göstermektedir. eğitim düzeyi ile ilgili sonuç ise eğitim düzeyi yüksek kişiler ile az olan kişilerin mesleki doyumlarının yüksek, arada kalanların ise düşük olduğunu savunmaktadır. Son olarak kurum ikliminin de mesleki doyuma olumlu etkide bulunduğu saptanmıştır. Ayan, Kocacık ve Karakuş (2009) lise öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumunu etkileyen faktörler üzerinde yaptıkları araştırmalarında, iş doyumunu ölçeği sonuçlarına göre çalışma süresi hariç cinsiyet, yaş, medeni durum ve eğitim düzeyleri bakımından öğretmenlerin iş doyumlarının anlamlı bir farklılık göstermediği bulunmuştur. Araştırmada rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

İlk olarak benlik saygısı ve cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalara bakıldığında görülüyor ki; benlik saygısı ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar benlik saygısı ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermektedir. Bu konu ile ilgili araştırmalardan biri Güngör (1989) tarafından yapılmış olup, benlik saygısı düzeyini inceleyen araştırmasında kızlar ve erkekler arasında benlik düzeyleri açısından anlamlı bir farklılık bulunmadığını ortaya koymuştur.

Odacı (1994), tıpkı diğer araştırmacılar gibi benlik saygısını incelediği araştırmasında kız ve erkekler arasında benlik düzeyi açısından anlamlı farklılıklarla karşılaşmadığını ifade etmektedir.

Aynı yıl Maşrabacı üniversite öğrencileri ile bir araştırma yapmış, araştırmada öğrencilerin benlik saygısı düzeyleri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda öğrencilerin benlik saygıları ve cinsiyetleri arasında anlamlı farklılıklar gözlemlenmemiştir (1994).

Can (1986), lise öğrencilerinin benlik tasarımları ile ilgili bir araştırma gerçekleştirmiş olup, bazı değişkenlerin benlik tasarımı ile ilgili olabileceği sonucuna ulaşmıştır. Öncelikle araştırmasının sonucunda kadın ve erkeklerin benlik tasarımları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını ortaya koymuştur. Alan yazın araştırıldığında Dilmaç, Çıkılı ve Sungur (2009) un araştırmasında Öğretmen adaylarının mesleklerine ilişkin olumlu tutum içerisinde olmalarının ve mesleki saygı düzeylerinin yüksek olmasının, beraberinde mesleklerini sergilerken birçok farklı düzeyde katkıyı da beraberinde getireceği söylenmektedir. Öğretmen adaylarının mesleklerine karşı olumlu tutumlar içerisinde yetiştikleri taktirde öğretmen olduklarında görevlerini eksiksiz yerine getireceklerini, öğrencilerine karşı daha olumlu davranışlar sergileyeceklerini, araştırmaya meyilli olacaklarını, yaratıcı düşünme becerisi elde ederek alanlarındaki yenilikleri kolaylıkla öğretim ortamına aktaracaklarını öne sürmektedirler. Yıldırım, Kırımoğlu ve Temiz (2010), Beden Eğitimi Öğretmenleri ile yaptıkları çalışmalarında alan yazındaki benzer araştırmalarda farklı bulgulara rastlanabildiğini ancak kendi araştırmalarında cinsiyetin mesleki benlik saygısı üzerinde etkili olduğunu, buna göre erkek öğretmenlerin kadınlara göre mesleki benlik saygılarının daha yüksek düzeyde olduğunu belirtmektedir. Arıcak ve Dilmaç (2003) ise, psikolojik danışma ve rehberlik öğrencileri ile yaptıkları çalışmalarında kadın öğrencilerin erkeklere göre daha yüksek mesleki benlik saygısına sahip olduğunu belirtmektedir. Ünal ve Şimşek (2008), öğretmen adayları ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında kadın öğretmen adaylarının erkeklere göre mesleki benlik saygısı puanlarının anlamlı düzeyde yüksek olduğunu belirtmektedir. Özbudak ve Oksal (2012)'de yaptıkları araştırmalarında diğer araştırmaların aksine öğretmen adayları için cinsiyetin mesleki benlik saygısı üzerinde etkili olmadığını söylemektedir. Karataş, Güleş (2010) araştırmasına göre cinsiyet, öğretmenlerin iş tatmininde ve örgütsel bağlılığında belirleyici bir etken değildir. Cinsiyetin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik, literatürde farklı bulgular söz konusudur. Konuyla ilgili yapılan araştırmaların bazılarında cinsiyet faktörü görüşler arasında farklılık yaratırken (Özkaya, 2006; Gözen, 2007; Özdayı, 1991), bazılarında fark yaratmamıştır (Pelit ve Öztürk, 2010; Nartgün ve Menep, 2010).

b- Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri medeni hal değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Rehber öğretmenlerin kendine saygı düzeyleri ve mesleki doyum düzeyleri ile medeni durumları arasındaki ilişkiye bakıldığında; Evli rehber öğretmenlerin Kendine saygı düzeyleri aritmetik ortalaması 82.548 Bekar rehber öğretmenlerin Kendine Saygı düzeyleri aritmetik ortalaması 82.597 dir Evli Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum aritmetik ortalaması 78.214 Bekar rehber öğretmenlerin mesleki doyum aritmetik ortalaması 77.736 dır Medeni durum değişkenine göre mesleki doyum ve kendine saygı anlamlı olarak farklılık göstermemektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin yaş, kıdem ve medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan araştırmalar bakıldığında iş tatminin yaş kıdem ve mesleki kıdeme göre farklılaşmadığı görülmüştür. (Çelik,2003; Kağan, 2005; Mete, 2006; Sulu, 2007;Gürbüz, 2008). Cemaloğlu ve Şahin (2010) in araştırmasında öğretmenlerin. medeni durumları ile tükenmişlik düzeylerine bakılmış ve medeni durumun tükenmişlik düzeyi ile ilişkisi olduğu bu ilişkinin boşanmış ve dul olanlar aleyhine olduğu görülmüştür. Aydın (2004) araştırmasında dul öğretmenlerde tükenmişlik yüksek bulunmuştur. Maslach ve Jackson (1985) ise yaptıkları araştırmada evli bireylerin bekâr ve dullara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik örüntüsü gösterdiklerini bildirmişlerdir. Araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bayrı (2006) Güneydoğu Anadolu bölgesinde çalışan rehber öğretmenler ve psikolojik danışmanların mesleki doyumları üzerine bir araştırma gerçekleştirmiştir. Rehber öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum, hizmet içi eğitim düzeyleri, mezun olunan bölüm, mesleki kıdem ve gelir düzeyleri bakımından incelenmiş ve sonuçların genel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Kadınların, bekârların ve bir yıllık öğretmenlerin mesleki doyumları yüksek bulunmuştur.

Araştırmada rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Koç (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada bekârların evli olanlara kıyasla benlik saygılarının daha düşük olduğu görülmüştür. Görüldüğü gibi alan yazındaki birçok çalışmada medeni durum ile tükenmişlik ilişkili bulunmuştur

c- Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri yaş değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Yaş değişkenine bağlı olarak kendine saygı ölçek puanları:

Araştırmada yaş gruplarının kendine saygı ölçeği aritmetik ortalaması istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. 41 ve üstü yaşta kendine saygı ölçeği puan ortalamasının yüksek olduğu yaş artıkça kendine saygı düzeylerinin olumlu yönde artış gösterdiği görülmüştür. Kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılığın yaşı 21-30 yaş olanlar ile yaşı 41 ve üstünde olanlar arasında yaşı 41 ve üstünde olan grup lehine  $p < ,05$  düzeyinde; yaşı 31-40 yaş olanlar ile yaşı 41 ve üstünde olanlar arasında yaşı 41 ve üstünde olan grup lehine  $p < ,01$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Benlik saygısı ve yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara bakıldığında farklı sonuçların ortaya çıktığı göze çarpmaktadır. Benlik saygısı düzeyi ile yaş arasındaki ilişkinin incelendiği araştırma bulgularına bakıldığında da bazı bulgular yaş ve benlik saygısı arasında anlamlı bir farklılık bulurken, bazı bulgular ise anlamlı farklılıklar bulunmadığını ifade etmektedir. Benlik saygısı ve yaş arasında anlamlı bir farklılık olmadığı yönündeki çalışmalardan biri 1986-1987 öğretim yılında Özkan(1994) tarafından gerçekleştirilmiş olup, yaş grupları ve benlik saygısı arasında herhangi bir değişimin olmadığını savunmaktadır. Bazı araştırmalar da yaş ile birlikte benlik saygısının arttığı yönünde sonuçlara ulaşılmıştır. Bu araştırmalardan biri Tufan'ın (1993) tarafından gerçekleştirilmiştir ve sonuç olarak da yaş ve benlik saygısı düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymaktadır Ayrıca, Gür (1996), benlik saygısını incelediği araştırmasının sonucunda yaş değişkeninin benlik saygısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığını belirtmiştir. Başka değişkenler ile de benlik saygısını inceleyen Gür, benlik saygısının annenin eğitim düzeyi ve kardeş sayısından da etkilenebileceğini ileri sürmüştür.

Üniversite öğrencilerinin benlik saygısı ile ilgili yapılan bir araştırmaya göre de kişilerin benlik saygılarının genel olarak yüksek bulunduğu ortaya konulmaktadır. Araştırmada benlik saygısı akademik başarı, arkadaşlık ilişkileri kurabilme, çalıştığı işte gelirini yeterli bulma, yaş ve cinsiyet gibi çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre benlik saygısı ile akademik başarı sağlamak, arkadaşlık ilişkileri kurabilmek, çalıştığı işte gelirini yeterli bulmak arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmaktadır. Yaş ve cinsiyetin ise benlik saygısı ile arasındaki ilişki anlamlı bulunmamıştır (Yüksekkaya, 1995).

Koç (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada genel olarak benlik saygısı yaş arttıkça periyodik olarak yükselmektedir Mesleki doyum ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre incelenmesi sonucunda ise Araştırmada 21-30 yaş grubu ve 41 üstü yaş grubunda mesleki doyumun 31-40 yaş grubuna göre yüksek olduğu görülmüştür.

Araştırmada mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldığı puanların yaş değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc tekniklerinden LSD testi sonucunda söz konusu farklılığın 21-30 yaş grubu ile 31-40 yaş grubu 21-30 yaş grubunun lehine  $p < ,01$  düzeyinde; 31-40 yaş grubu ile 41 ve üstü yaş grubu arasında 41 ve üstü yaş grubunun lehine  $p < ,01$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Tutkun, Koç ve Ada 2003 de gerçekleştirdikleri araştırmalarında, ilköğretim seviyesinde çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarını incelemiş ve mesleki doyumlarının cinsiyet, yaş, kıdem, medeni durum ve ekonomik değişkenler açısından farklılık göstermediğini bulmuştur.

2006 yılında Yıldırım'ın yapmış olduğu araştırmada, ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarını ve motivasyonlarını etkileyen faktörleri incelenmiştir. Eğitim durumuna bakıldığında, lisans seviyesinde anlamlı farklılıklar gözlenmezken, yüksek lisans seviyesinde anlamlı farklılıklar bulunmuştur.

Karataş, Güleş (2010) e öğretmenlerin iş tatminleri, yaş değişkenine göre 25 yaş altı lehine farklılık görülmüştür.

d)- Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri mezun oldukları bölüm değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Örneklem grubunun kendine saygı düzeyleri ile mezun oldukları bölüm arasında ki ilişkiye bakılmıştır. Aritmetik ortalamalarına bakıldığında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır. Örneklem grubu rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının mezun olduğu bölüm değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Bu durum, Rehberlik Araştırma Merkezleri'nin düzenledikleri aylık toplantılarla bölgelerinde görev yapan rehber öğretmenleri çeşitli eğitimlerle donanımlı hale getirmeye çabalamaları ile açıklanabilir. PDR alanı dışında mezun olsalar bile alanda düzenli olarak rehber öğretmenler eğitim almak durumundadırlar. Kaynaştırma eğitimi, psikolojik danışma teknikleri eğitimi gibi.

e)- Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada, rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak fark bulunmamıştır. Örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Koç (2010) tarafından gerçekleştirilen araştırmada üniversite mezunu ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kişilerin orta düzey eğitim seviyesinde olanlardan daha yüksek benlik saygısına sahip oldukları ortaya konulmuştur.

f)- Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri meslekte kıdem değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Söz konusu farklılığın 1-5 yıl ile 6-10 yıl arasında mesleki kıdemi olan gruplar arasında 6-10 yıl mesleki kıdemi olan grubun lehine  $p < ,05$  düzeyinde; 1-5 yıl ile 16 yıl ve üstünde mesleki kıdemi olan gruplar arasında 16 yıl ve üstünde kıdemi olan grubun lehine  $p < ,01$  düzeyinde; 11-15 yıl ile 16 yıl ve üstünde kıdemi olan gruplar arasında 16 yıl ve üstünde kıdemi olan grubun lehine  $p < ,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Araştırmada, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda mesleki kıdem gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeğinden aldığı puanların mesleki kıdem değişkenine göre hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek amacıyla yapılan post-hoc tekniklerinden LSD testi sonucunda söz konusu farklılığın 1-5 yıl ile 11-15 yıl arasında mesleki kıdemi olan gruplar arasında 1-5 yıl mesleki kıdemi olan grubun lehine  $p < ,01$  düzeyinde; 11-15 yıl ile 16 yıl ve üstünde mesleki kıdemi olan gruplar arasında 16 yıl ve üstünde kıdemi olan grubun lehine  $p < ,05$  düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir.

Literatüre bakıldığında Karataş, Güleş (2010) öğretmenlerin iş tatmini, kıdem değişkenine göre 1-10 arasında kıdeme sahip olanlar lehine farklılık göstermiştir.

1971 yılında Sarason öğretmenlerin mesleki doyumları ile mesleki kıdemleri arasında bir ilişkinin olup olmadığını incelemiş ve 5 yıl ve üzerinde öğretmenlik yapmış kişiler ile çalışmıştır. Bu araştırmanın sonucunda öğretmenlerin ilk yıllarında hissettikleri heyecanın, çalışma isteğinin ve başarıma duygusunun daha sonraki yıllarda azaldığı ve mesleki doyumlarının olumsuz etkilendiği ortaya konulmuştur.

Sandbank (2001) öğretmenlerin mesleki doyumları ile mesleki kıdem arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmasında, mesleki doyum üzerinde kişisel faktörlerin mesleki kıdemden daha etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Judge ve Bono (2001) de benlik saygısı ve mesleki performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları sonucunda benlik saygısı ile mesleki performans arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

g) Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri çalıştığı kurum tipi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada, kendine saygı ölçeğinden alınan puanların rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan nonparametrik Mann-Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalaması arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ( $z=-.737$ ;  $p>.05$ ).

Araştırmada, mesleki doyum ölçeğinden alınan puanların rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan nonparametrik Mann-Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalaması arasındaki fark özel kurumda çalışan rehber öğretmenlerin lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ( $z=-2,052$ ;  $p<.05$ ).

Crossman ve Haris (2006) tarafından yapılan bir araştırmada ise, özel ve devlet okullarında görev yapan branş öğretmenlerinin ve sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları incelenmiştir. Araştırma sonuçlarına göre hem özel hem de devlette görev yapan sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları branş öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

Diğer bir sonuç ise devlet okullarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının, özel okullardaki öğretmenlerin mesleki doyumlarından daha düşük olduğu yönündedir. Benzer sonuçlara ulaşan bir diğer araştırma ise Özdayı tarafından 1990 da yapılmış olup, öğretmenlerin mesleki doyumları yaş, cinsiyet, eğitim durumu ve medeni durum bakımından incelenmiştir. Özel kurumlarda çalışan öğretmenlerin mesleki doyumları devlette çalışan öğretmenlere göre daha yüksek seviyede bulunurken, yaş ve eğitim düzeyi yüksek, doktora yapmış ve mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin mesleki doyumları da yüksek bulunmuştur. Cinsiyete ve medeni duruma bakıldığında mesleki doyuma bir etkisi gözlenmemiştir.

Araştırmada özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin devlet kurumlarında çalışan rehber öğretmenler lehine çıkması özel eğitim kurumlarında çalışma koşullarının devlet okullarına göre daha iyi olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Taşdan Tiryaki (2008) araştırmasının sonucuna göre özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyleri, iş doyumunun tüm boyutlarında farklılık özel okul lehine farklılık göstermektedir.

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin mesleki doyumunun devlet kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerden farklılığının nedenleri başka bir araştırmada incelenmelidir.

Özel eğitim kurumlarının fiziki donanımlarının devlet okullarına göre daha iyi olması çalışanların mesleki doyumunu olumlu etkilediği düşünülmektedir.

h) Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri yöneticilik yapıp yapmadığı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada örnekleme oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının, yöneticilik yapma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark, istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırmada rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının yöneticilik yapma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Alan yazın tarandığında, öğretmenlerin yöneticilik yapmaları ile ve benlik saygıları mesleki doyumları arasındaki ilişkiye ait bulguya ulaşılamamıştır. Diğer bir deyişle öğretmenlerin yöneticilik yapmaları benlik saygılarını ya da mesleki doyumlarını ne şekilde etkilediği bilgisine ulaşılamamıştır. Milli Eğitim Bakanlığında yöneticiler öğretmen kökenlidir ve yönetici olsalar da haftada 6 saat derse girmek zorundadırlar. Asli görev öğretmenliktir. Araştırma sonucunda fark görülmemesinin bu sebeple olduğu düşünülmektedir.

ı- Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri hizmet verdiği eğitim kurumu kademesi değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar arası fark anlamlı bulunmamıştır. Araştırmada, örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının çalıştıkları eğitim kademesi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların sıralamalar arası fark anlamlı bulunmamıştır.

Cemaloğlu Şahin (2007)in araştırmasında da öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin çalıştıkları okul türüne göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar çalışılan okul türü ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin hizmet verdiği yaş grubunun gelişimsel özelliklerinin bunda etkili olabileceği yorumu getirilmiştir. Tuğrul, Çelik(2002) in araştırması Tümkiye (1996),ve Gündüz(2004) araştırmalarında öğretmenin çalıştığı eğitim kademesinin tükenmişliğini olumsuz etkilediği yönünde sonuçlara ulaşmışlardır. İzgar (2001) a göre okul türünün duygusal tükenme boyutunda tükenmişliği etkilememektedir. Bu araştırmada ise hizmet verilen eğitim kademesinin mesleki doyumunu etkilemediği yönündedir.

i)- Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri hizmet verdiği kurumun öğrenci mevcudu değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada, kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının öğrenci mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğrenci mevcudu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Araştırmada, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının öğrenci mevcudu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda öğrenci mevcudu gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Cemaloğlu ve Şahin (2007)Araştırmada öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin ders verdikleri sınıflardaki ortalama öğrenci sayısına göre anlamlı ölçüde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Sonuçlar ders verilen sınıflardaki ortalama öğrenci sayısı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Gündüz

(2004) ve Tümkaya (1996) ise araştırmalarında ğrenci mevcudunun ğretmeni olumsuz etkilediği yönündedir. Kırılmaz, elen ve Sarp (2000) araştırmalarında ders verilen sınıflardaki ğrenci mevcudunun tükenmişlik düzeyi arasında ilişkili bulunmamıştır.

j) Rehber ğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri danışma odasının olup olmaması durumuna göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada rneklemi oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı leği puanlarının rehberlik odası bulunma durumu değişkenine göre anlamlı fark bulunmamıştır. Araştırmada rneklemi oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum leği puanlarının rehberlik odası bulunma durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığına bakılmış, rehberlik odası bulunan rehber öğretmenler lehine istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Locke (1976) ve Baron (1991) genel olarak çalışanların fiziksel çevrelerinin rahat ve tehlikeden arınmış olmasının çalışanları mesleki doyuma ulaştırabileceği görüşündedirler. Kişinin çalıştığı ortam ne kadar problemliyse kişinin mesleki doyuma ulaşması o kadar zor olacaktır. Kötü alışma koşulları iş yerindeki verimliliği olumsuz etkileyeceğinden işin gerekli standartlarda yerine getirilmesi açısından çalışma ortamının önemi büyüktür (Kozak, 2001). Başaran (2000)'e göre de verimlilik ve işten doyum açısından, fiziksel çalışma koşulları dikkat edilmesi gereken özelliklerdendir. Araştırmaya katılan rehber öğretmenler rehberlik odasının bulunmaması, mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini ancak, benlik saygı düzeylerini etkilemediği görülmüştür. Psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin odasının bulunmaması danışmanlık yapmalarına engeldir. Görülüyor ki örnekleme grubu, danışmanlık yapacak odalarının olmamasını mesleki doyum için gerekli görmektedirler. Psikolojik danışma hizmeti, rehberlik ve psikolojik danışmanlık mesleğinin temel görevlerden biridir. Danışmanlık hizmeti özel donanımlı odada mümkündür. Odanın bulunmamasının mesleki açıdan doyuma ulaşmamalarına engel olduğu düşünülmektedir. Kurumlarda alışan psikolojik danışman ve rehber öğretmenlerin diğer personelden en belirgin farkları danışmanlık yapmalarıdır. Bu hizmetin gerçekleşmesi psikolojik danışmanın yetkin olması ve donanımlı odasının olması ile mümkündür.

k)- Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri alanıyla ilgili katıldığı seminer sayısı değişkenine göre farklılaşmakta mıdır?

Araştırmada, örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin kendine saygı ölçeği puanlarının PDR alanında katıldıkları seminer sayısı değişkenine göre farklılaşmamaktadır.

Araştırmada, örneklem grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği puanlarının PDR alanında katıldıkları seminer sayısı değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Literatüre bakıldığında Rendal ve diğerleri(2009) yeterli düzeydeki benlik saygısının öğretmen adaylarının yeteneklerine olan inançlarını artıracak ve akademik olan olmayan konulardaki performanslarını geliştireceği yönündedir.

l)- Rehber öğretmenlerin Mesleki doyum ve kendine saygı düzeyleri alan dışında katıldığı seminer sayısına göre farklılık var mıdır?

Araştırmada, kendine saygı ölçeği aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin PDR dışındaki alanlarda katıldığı seminer sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırmada, mesleki doyum ölçeği aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin PDR dışındaki alanlarda katıldığı seminer sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

4- Rehber öğretmenlerin mesleki doyum ile kendine saygı arasında anlamlı ilişki var mıdır?

Araştırmada rehber öğretmenlerin kendine saygı puanları ile mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişki pozitif yönde anlamlı bulunmuştur.

Alan yazında mesleki doyum ile benlik saygısı arasındaki ilişki üzerine yapılan araştırmalara bakıldığında saygısı ile mesleki doyum arasında pozitif bir ilişkinin olduğu yorumlanabilir. Benlik saygısı yüksek bireylerin özellikleri incelendiğinde bu sonuca ulaşılabilmektedir. Başka bir deyişle, benlik saygısı yüksek olan bireylerin mesleki doyumları da yüksek olması beklenebilir. Locke, Mc Clear ve Knight'ın(1997) açıklamalarına göre benlik saygısı yüksek olan kişi yaptığı mesleği kendisi için hak edilmiş bir fırsat olarak değerlendirmekteyken, benlik saygısı düşük olan kişi yaptığı mesleği kendisi için hak edilmemiş bir fırsat ve bir kayıp olarak görmektedir.

Benlik saygısı, mesleğin doğasını ve mesleğin sağladığı terfiyi olumlu yönde etkileyebilmektedir. Korman'ın (1970) teorisine göre kişi yüksek benlik saygısına sahip olduğu takdirde mesleğinde daha verimli olabilecek ve mesleki doyuma ulaşabilecektir. Benlik saygısı yüksek kişiler ilgilerine ve yeteneklerine hâkim olduğu için, kendilerine uygun mesleği seçmekte daha doğru kararlar verebilmekte ve mesleklerinden daha fazla seviyede doyum sağlayabilmektedirler. Yüksek benlik saygısı bununla birlikte kişilerin iş yerindeki performanslarını arttırmakta, bunun sonucunda da kişiler terfi şansına benlik saygısı düşük kişiler ile kıyaslandığında daha fazla sahip olabilmektedir.

Judge ve Bono'da (2001) benlik saygısı ve mesleki performans arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaları sonucunda benlik saygısı ile mesleki performans arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiştir.

Literatüre bakıldığında benlik saygısının mesleki performansı ve dolayısıyla mesleki doyumunu etkilediği sonucuna ulaşan araştırmalar olduğu gibi, bu sonucu desteklemeyen araştırmaların da göz önüne bulundurulması gerektiği ifade edilmektedir (Baumeister, Campbell, Krueger ve Vohs, 2003).

Araştırma sonucunda görülmüştür ki psikolojik danışmanlık odasının olmaması mesleki doyum açısından psikolojik danışmanları olumsuz yönde etkilemektedir. Mesleki doyum ve benlik saygısı arasında pozitif ilişki göz önüne alındığında çalışma koşullarının düzenlenmesi gerekmektedir.

Rehber öğretmen ve psikolojik danışmanların benlik saygısının yükseltilmesi amacıyla çeşitli çalışmalar düzenlenebilir. Böylece mesleki saygı düzeyleri artabilir.

## 5.2. Öneriler

Araştırmamız sonucu elde edilen bulgular ışığında aşağıdaki öneriler sıralanabilir.

1. Rehber öğretmen ve psikolog danışmanlara görev tanımları dışında işler verilmemelidir.
2. Rehber öğretmen ve psikolojik danışmanlara ait benlik saygısı ile ilgili araştırmaların alan yazında az olduğu gözlenmiştir. Bu konuda yapılacak araştırmalar teşvik edilmelidir.
3. Rehber Öğretmenlerin sorunları ile ilgili nitel ve deneysel araştırmalar da yapılmalıdır.
4. Mesleki doyum için fiziki şartlar iyileştirilebilir.
5. Danışman odasının varlığının ve iyi düzenlenmesinin mesleki doyumunu olumlu etkilediği için, gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
6. Mesleki doyumun ilerleyen yıllarda düştüğü görüldüğünden mesleki doyumunu artırıcı önlemler alınmalıdır.
7. Benlik saygısı ve Mesleki doyum arasında ilişki olduğuna göre benlik saygısı artırıcı çalışmalar yapılabilir. Hizmet içi eğitimler düzenlenebilir. Bunun için hizmet içi eğitimler yapılabilir.
8. Çalıştığı kurumda rehberlik ve danışma hizmetlerine değer verilerek, öğretmenlerin benlik saygısı ve mesleki doyumların artışı sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Ada, Ş.(2007). Editör Zeki Kaya. *Sınıf Yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Akçamete, G. Kaner, S, Sucuoğlu, B. (2001)*Öğretmenlerde Tükenmişlik, İş Doyumu ve Kişilik*, Ankara: Nobel Yayıncılık,
- Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. ve Bilge, F. (2006). Academicians' Views on The Factors Which Influence Their Job Satisfaction. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Cilt 30. 11–20.
- Aktan, C.(2002) *Yönetimde İnsan Boyutu*.[http://www.canaktan.org/ yönetim/insan-yonetim/anasayfa-insan.htm](http://www.canaktan.org/yonetim/insan-yonetim/anasayfa-insan.htm)'den 20.11.2013 tarihinde erişilmiştir.
- Amodia, D. S. Cano, C.ve Eliason, M. J. (2005). An integral approach to substance abuse. *Journal of Psychoactive Drugs*, 37(4), 363-371.
- Arıcak, O. T. (1999). *Grupla psikolojik danışma yoluyla benlik ve mesleki benlik saygısının geliştirilmesi*. Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Arıcak, O. T.Dilmaç, B. (2003). Psikolojik Danışma ve Rehberlik Öğrencilerinin Birtakım Değişkenler Açısından Benlik Saygısı ile Mesleki Benlik Saygısı Düzeylerinin İncelenmesi, *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-7.
- Arseven, A.D. (1986). Benlik Tasarımı. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1, 15-26.
- Aslan, A. K. (2001). İlköğretim I. kademe öğretmenlerinin yaşam kalitesi ve mesleki doyumları, *Ege Eğitim Dergisi* (1), 1.63-82.

- Aslan, H. (2006). *Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ataklı, A, Dikmetaş, E.(2001) The Job Satisfaction of The Manager and Clinic Secretary, *Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi Dergisi*, Yıl:4, Sayı:8, Kasım
- Ataoğlu, A. İçmeli, C. Özçetin, A.(2000) Hekimlerde Mesleki İş Doyumu, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Düzce Tıp Fakültesi Dergisi*, Sayı: 2,
- Ayan, S. Kocacık, F. ve Karakuş, H. (2009). Lise öğretmenlerinin iş doyumunu düzeyi ile bunu etkileyen bireysel ve kurumsal etkenler: Sivas merkez ilçe örneği. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 10(1), 18-25.
- Ayaz, S. (2002). *Hemşirelerin Benlik Saygısı Ve Atılganlık Düzeylerinin Belirlenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, Hamdi A.(2008) *Çağdaş Yönetim ve Örgütsel Başarım* (Ed: M. Şerif Şimşek, Adnan Çelik), Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya,
- Aydın, K. (2004). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Tükenmişliği Etkileyen Bazı Faktörlerin İncelenmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Azar, A ve Henden, R. (2003). Alan dışından atanmanın iş doyumuna etkileri: sınıf öğretmenliği örneği. [On Line] *Educational Sciences: Theory and Practise*: Ebscohost Database, Nov, V.3, Issue 2, p323-349, 26p, 11 charts. 04.11.2013 tarihinde erişilmiştir.
- Bakan, İ. ve Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel iletişim ile iş tatmini unsurları arasındaki ilişkiler: Akademik örgütler için bir alan araştırması. *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 7, 1 -30.
- Bakırcıoğlu, R. (2000) *İlköğretim Ortaöğretim ve Yüksek öğretimde Rehberlik ve Psikolojik Danışma* Ankara. Anı yayınları

- Bal, Ü. (2003). *Hastanede Çalışan Hemşire ve Diğer Bayan Sağlık Personelinin Benlik Saygıları ve Atılganlık Düzeylerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (1985). “*Eğitim Yöneticisinin İş Doyumu*”, Yayınlanmamış Doktor Tezi, Ank. Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Barlı, Ö. (2007). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım.
- Baron, R.A. (1991). *Understanding Human Relations*. Practical Guide to People at Work. Usa.
- Bartolo, K.ve Furlonger, B.(2000) Leadership and job satisfaction among aviation fire fighters İn Austraila. *Journal of Managerial Psychology*, 15(1),87-97
- Başaran, İ.E. (1982). *Örgütsel Davranış*. A.Ü. Eğitim Bilimleri Fak. Yayınları, No: 108.
- Başaran, İ.E.(2000). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Feryal Matbaası, Ankara, Üçüncü Baskı.
- Baumeister RF, Campbell JD, Krueger JI, Vohs KD. (2003). Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? *Psychological Science in the Public Interest*, 4, 1–44.
- Bayat, B. (2003). Bireylerin Benlik Algısı (Benlik Tasarımları) Sistemi ve Bu Sistemin Davranışları Üzerindeki Rolü. *Kamu-İş*, 7 (2), 2-11.
- Baysal, A.C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, İstanbul: Yalçın Ofset Matbaası.
- Bayrı, H. (2006). *Ortaöğretim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışman/ Rehber Öğretmenlerin İş Doyumuna İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Dicle Üniversitesi, Diyarbakır.
- Bilgin, Ş. (2001) “*Ergenlerde Kaygı ile Benlik Saygısı Arasındaki İlişki*”. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi,
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, *Journal of Psychology*, 132(5), p.549-558.

- Bingöl, D.(2006) *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 6. Basım.
- Blum, J. Naylor, R. ve Williams, P. (1998). *Financial Havens. Bank Secrecy and Money Laundering*.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt. İ. (2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*. 9.1, 1–18.
- Bruce, W.M. ve Blackburn, J.W. (1992). *Balancing Job Satisfaction and performance*. Westport, C.T. Quorum Books.
- Camilla, S.(1991) Economic Hardship, Family Relationships and Adolescent Distress. *Dissertation Abstracts International*. Vol:52,
- Can, G. (1986). “Lise Öğrencilerinin Benlik Tasarım Düzeylerini Etkileyen Bazı Etmenler”. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Can, H.(1997) *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi, .
- Carrel, M. and Albert, N. (1974). Some personal and organizational determinant of job satisfaction of postal clerks. *Academy of Management Journal*, 17(2), pp. 368-373.
- Cemaloğlu, N.Şahin. Erdemoğlu, D.(2007) Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. Cilt 15 say.2 syf. (465-484)m
- Clark, A. Oswald, A. ve Warr, P.(1996) Is Job Satisfaction U-Shaped in Age? *Journal of Occupational ve Organizational Psychology*, Mar96, Vol. 69 Issue 1, 25p, 9 charts; (AN 9604101535),
- Corey, G.(2008) *Psikolojik Danışma, Psikoterapi Kuram ve Uygulamaları*. Mentis Yayınları. Ankara. Çeviri Tuncay Ergene.
- Crossman A.V. ve Harris, P.(2007) Main factors of job satisfaction among primary school educators: factor analysis of the Greek reality *Management in Education* April 2007.21:28-32

- Coopersmith, S. (1967). *The antecedents of self-esteem* (Vol. 23). San Francisco: WH Freeman.
- Corsini, JC. Wedding D.(1986)*current Psychotherapies,4thEd.İllinois*, F.E.Peacock Puplishers
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration ve Leadership*, 34(1), 29-46.
- Cüceloğlu, D. (1991), *İnsan ve Davranışı*. Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Çankaya, B. (2007). *Lise I. Ve II. Sınıf Öğrencilerinin Algılanan Benlik Saygısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çarıkçı, İ.H.(2004).Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması. *Amme İdaresi Dergisi*, 37(4), s.83-95
- Çelik, H. (2003). *Fen bilgisi, fizik, kimya, biyoloji öğretmenlerinin iş doyumu( Kırıkkale il örneği)*.Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale
- Çetin, M., Sürmeli, A. ve Burkovik, Y. (1990). Liseli adolesanların benlik saygılarını ve ruhsal durumlarını etkileyen faktörlerin araştırılması. *XXVI. Ulusal Psikiyatri ve Nöroloji Bilimler Kongresi Bilimsel Yayınlar Kitabı, İzmir*, 17-22.
- Çetinkanat, C. (2000)*Örgütlerde Güdülenme ve iş Doyumu*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çömezoğlu, E. (2007). *Ebelerin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Analizi*. Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Çuhadaroğlu, F. (1985). Gençlerde Benlik Saygısı İle İlgili Bir Araştırma. *XXI. Ulusal Psikiyatr ve Nörolojik Bilimler Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Adana.
- D'Arcy, C. Syrotuik, J. ve Siddique, C.M. (1984). Perceived Job Attributes, Job Satisfaction and Psychological Distress: a Comparison of Working Men and Women. *Human Relation*. 37(8), pp. 603-611.
- Davis K.(1982). *İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış*. Çeviri. Kemal Tosun. İ.Ü. İşletme Fakültesi, İstanbul.

- Dilbaz, N.ve Seber, G. (1993). Umutsuzluk kavramı: depresyon ve intiharda önemi  
*Kriz Dergisi*, 1(3), 134-138.
- Dilmaç, B. Çıkılı, Y. ve Sungur, C. (2009). Teknik öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleklerine İlişkin Tutumlarının Yordayıcısı Olarak Mesleki Benlik Saygısı.*Journal of Technical-Online*, 8(2). 127-143.
- Durak, S. (2009). *Anadolu ve Genel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve Sosyal Destek Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erçelebi, H.(1997) İlkokul Öğretmenlerinin Mesleki Doyumu, *Yaşadıkça Eğitim*, S:13-17,
- Erdoğan İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul, Avcıoğlu Basım Yayım.
- Eren, E (1993) *Yönetim ve Organizasyon* Beta Basım yayın. İstanbul
- Eren, E.(2001) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul,
- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde İş Tatmini Ve İşgücü Devir Hızı Problemlerinin Çözümünde Bir Faktör Olarak İletişim; Kobi'lerde Ampirik Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- Geçtan, E. (1993). *Psikanaliz ve Sonrası*. 9.Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gelderman, WA.(1998) *A study of transference in the male to male counseling relationship* (M.S. Thesis).Canada, St. Stephen's College
- Glenn N.D. Taylor R. D. , Weaver C.N. (1977) Age And Job Satisfaction Among Males And Females: A Multivariate Multi-Study, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 62, Pp.190-193.
- Gözen, E.D. (2007). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara

- Groot, W. Van Den Brink, H.M. (1999) Job Satisfaction Of Older Workers,  
International Journal Of Manpower, Vol. 20, No.6, P. 344.
- Gülay, H. (2006). Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması  
(Kocaeli İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Gündüz, B. (2004). Öğretmenlerde Tükenmişliğin Akılcı Olmayan İnançlar Ve Bazı  
Mesleki Değişkenlere Göre Yordanması. 20 Aralık 2013' de İnternet'ten Elde  
Edilmiştir: Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler Dosyalar\Çukurova Üniversitesi  
Sosyal Bilimler Enstitüsü Tezler. Htm
- Güney, S. (Editör). (2007). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güngör A.(1989) Lise Öğrencilerinin Özsaygı Düzeylerini Etkileyen Etmenler.  
Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara,
- Gür, A. (1996). Ergenlerde depresyon ve benlik saygısı arasındaki ilişki. Hacettepe  
Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Psikoloji Ana Bilim Dalı.  
Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Gürbüz, Z. (2008). Kars ilinde görevli okul öncesi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri  
ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Yüksek Lisans Tezi,  
Marmara üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Gürhan C.(1986) Lise Öğrencilerinin Benlik Tasarımlarını Etkileyen Bazı Etmenler.  
Basılmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
- Hamamcı, Z (2005) Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki  
Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. Türk Psikolojik  
Danışma ve Rehberlik Dergisi. Cilt III Sayı 24.
- Hamarta, E. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Yakın İlişkilerindeki Bazı Değişkenlerin  
(Benlik Saygısı, Depresyon ve Saplantılı Düşünme) Bağlanma Stilleri Açısından  
İncelenmesi. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal  
Bilimler Enstitüsü.
- Handyside, J. D. (1961). Satisfactions and aspirations. Occupational psychology.

- Haney, P.ve Durlak, J. A. (1998). Changing self-esteem in children and adolescents: A meta- analytical review. *Journal of clinical child psychology*,27(4), 423-433.
- Harper, J. F. ve Marshall, E. (1991). *Adolescents' problems and their relationship to self- esteem*. Adolescence psycnet. apa. org.adresinden 27 Kasım 2013 tarihinde erişilmiştir.
- Hellriegel, D.ve Slocum, J. W. (1974). Organizational climate: Measures, research and contingencies. *Academy of management Journal*, 17(2), 255-280.
- Hersey, P. ve Blanchard, K. H. (1972). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* (2nd ed.) New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. Transaction Publishers.
- Herzberg, F. (1987). Workers' needs: the same around the world. *Industry Week*, 21, 29-32.
- Hickson, C. ve Oshagbemi, T. (1999). The effect of age on the satisfaction of academics with teaching and research. *International Journal of Social Economics*, 26(4), 537-544.
- Howell, R.D. Bellenger, D.N. ve Wilcox, J.B. (1987). Self Esteem, Role Stres and, Job Satisfaction Among Marketing Managers. *Journal of Business Research*, 15, 71-84.
- Hulin, C.L. ve Smith, P.C. (1965). Alinear model of job satisfaction. *Journal of applied psychology*, 49(3), pp.209-216.
- Izgar, H.(2001) Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. Kuram ve Uygulamada. *Eğitim Yönetimi Dergisi* Say.27.(335-340)
- Izgar, H. (2003). *Okul Yöneticilerinde Stres ve Tükenmişlik*, Ankara, Nobel Yayın.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ed. Hüseyin Izgar, Eğitim Akademi Yayınları Konya,
- İncir, G. (1990) Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme, *Milli Produktivite Merkezi Yayınları*(401), Ankara.
- Josephs, L. (1991). *The relational self, Theoretical convergencies in pschoanalysis and social psychology*. Guilford Press.

- Judge TA, Bono JE. (2001). Relationship of core self-evaluations traits-self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability-with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 80–92.
- Kağan, M. (2005). *Devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kale, F. (2007). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Karlıdağ, R. Ünal, S. Yoloğlu, S. (2000) Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, *Türk Psikiatri Dergisi*, Cilt:11, Sayı:1, [Http://www.psikiyatridizini.org/viewarticle.php?article\\_id=2527](http://www.psikiyatridizini.org/viewarticle.php?article_id=2527) 16.11.2013.
- Karahan T F, Sardoğan, M E (1994. ) *Psikolojik Danışma ve psikoterapide Kuramlar*.1.Baskı, Birsen yayınları
- Karahan, T.F. ve Sardoğan, M.E. Şar, A.H. Erşanlı, E. Kaya, N.S. Kumcağız, H. (2004). Üniversite Öğrencilerinin Yalnızlık Düzeyleri İle Benlik Saygısı Düzeyleri Arasındaki İlişkiler, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi. Dergisi*, Sayı:18, s.27-39.
- Karasar, N.(1982) *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler*. Matbaş Matbaacılık Ankara
- Karataş, S.Güleş H.(2010) İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini İle Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (2010) 3,2. ( 74-89 )
- Kepçeoğlu, M. (1992) *Psikolojik Danışma ve Rehberlik*. Ankara. Ankara yayınevi
- Keser, A. (2006 ) *Çalışma Yaşamında Motivasyon*, Alfa Aktüel Yayıncılık, İstanbul, Birinci Baskı.

- Kınık, S.(2007) *Kişilik Özellikleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Eskişehir,
- Kırılmaz, A. Çelen, Y.Sarp, N.(2000) *İlköğretimde Çalışan Bir Öğretmen Gurubunda Tükenmişlik Sendromu Araştırması* Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fak. İlköğretim-Online 2(1), 2-9. 13 Kasım 2013 tarihinde erişilmiştir.
- Koç, M (2010) Demografik Özellikler İle Benlik Saygısı Arasındaki İlişki: Yetişkinler Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, Sayı 46, s.35-58.
- Koçak, T. (2006). *Okul yöneticilerinin dönüştürücü liderlik stilleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki* (Ankara İli örneği). Gazi Üniversitesi, Ankara: Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.
- Koçak, E. (2008). *Ergenlerde Yalnızlığın Yordayıcısı Olarak Benlik Saygısı ve Sürekli Öfke ve Öfke İfade Tarzlarının İncelenmesi*. Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Koçel, T.(2003).*İşletme Yöneticiliği*. 9. Baskı. Beta Basım, İstanbul
- Korman, A. K.(1970) Toward an hypothesis of work behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Kozak, M. (2001). Repeaters' behavior at two distinct destinations. *Annals of Tourism Research*, Vol. 28, Issue 3, 2001, syf. 784-807 28(3),
- Kula, Ahmet.(1999)*Öğretmenlerin Mesleki Tatminlerinde Cinsiyetin Rolü*, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),Sakarya.
- Kutanis, R. Ö.(2006) *Örgütlerde Davranış Bilimleri* (Ders Notları), Sakarya Kitabevi, Sakarya
- Kuzgun, Y. (2002) *Rehberlik ve Psikolojik Danışma* Cem Web ofset Ankara
- Kuzgun, Y.ve Bacanlı, F.(2005) *PDR' de Kullanılan Ölçme Araçları ve Programları Dizisi:1*. Ankara: Nobel Basım Yayın

- Landy, J.F. (1989). *Psychology of Work Behavior*. California: Brooks/Cole, Publishing Company.
- Leary, M. R. Tambor, E. S. Terdal, S. K. ve Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of personality and social psychology*, 68(3), 518.
- Locke, W.A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chikago.
- Locke, E. A. McClear, K. ve Knight, D. (1997). *Self-esteem and work*. *International Review of Industrial/Organizational Psychology*, 11, 1- 32.
- Luthans F. Thomas L.T. (1987) The Relationship Between Age And Job Satisfaction: Curvilinear Results From An Emprical Study: A Research Note, *Personel Review*, Vol. 18, No.1, Pp. 23-26.
- Luthans, F. (1995). *Organizational Behavior*, Mc Graw-Hill, Inc.
- Maslach, C. ve Jackson, S.E.(1985) The Measurement Of Experienced Burnout *Journal Of Occupational Behavior*.2.Pp.99-131
- Maşrabacı, T. S. (1994). *Hacettepe üniversitesi birinci sınıf öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Menon, M. (2007). *The developmental costs of high self-esteem*. Doctoral dissertation, Florida Atlantic University, Florida, USA.
- Mete. C. (2006). *İlköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin kişilik özellikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Miner, S. (1992). Standing on the Shoulders of Others: Career Interdependence in Job Mobility. *Administrative Science Quarterly*, 37(2), 262-281.
- Morrison, T.L. Thomas, D. ve Weaver, S.J. (1973). Self Esteem and Self Estimates of Academic Performance. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 412-415.

- Mottaz C.J. (1987) Age And Work Satisfaction, *Work And Occupations*, Vol.14, No.3, Pp. 389-408.
- Mullins L J (2002) *Management and Organisational Behaviour* 6th edition FT Prentice Hall, London.
- Nartgün, Ş.S. ve Menep, İ. (2010). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılığa İlişkin Algı Düzeylerinin İncelenmesi. Şırnak İdil Örneği. *Uluslar arası İnsan Bilimleri Dergisi* 7(1) 287-316
- Odacı, H. (1994). *Fatih Eğitim Fakültesi Öğrencilerinin Yalnızlık, Benlik Saygısı ve Yakın İlişkiler Kurabilme Düzeylerinin ve Bu Düzeyler Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. Karadeniz Teknik Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Okpara, J.O. Squillace M. Erondur E.O. (2005) Gender Differences And Job Satisfaction: A Study Of University Teachers In The United States, *Women In Management Review*, Vol. 20, No.3, P.178.
- Oshagbemi, T. (1999). Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction, *Personel Review*, 28 (1-2), 108-123.
- Oshagbemi, T. (2000.) Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction *International Journal of Social Economics*, 27 (3), 213–226.
- Oshagbemi T. (2000). *Satisfaction with Co-Workers Behaviour*, *Employee Relations*, 22 (1), 88–106.
- Özbudak, Z. Oksal, A. (2012). Farklı Programlardaki Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygısı Düzeyleri ile Fen Bilimlerine Yönelik tutumları Arasındaki İlişkinin Parametrelere Göre İncelenmesi. *11. Ulusal Sınıf Öğretmenliği Eğitimi Sempozyumu*, Rize.
- Özdayı, N. (1991). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul
- Özer, P.S.ve Topaloğlu, T.(2008) Editör Serinkan, C.*Liderlik ve Motivasyon* Nobel Yayın Dağıtım. Ankara

- Özkalp, E. Kirel, Ç.(2001) *Örgütsel Davranış*, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:923, Açık öğretim Fakültesi Yayınları, No: 496, 6. Basım.
- Özkan, İ(1994) Benlik Saygısını Etkileyen Etkenler. *Düşünen Adam Dergisi*. Sy.7(3) syf 4-9
- Özkaya, M. O. Kocakoç, İ.D. ve Karaa, E. (2006).Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13 (2), 77-96.
- Öztürk, O.Uluşahin, A. (2011). *Ruh Sağlığı ve Bozuklukları* (11. Basım). Nobel Tıp Kitapevleri. Ankara.
- Patrick, H.Neighbors, CT. ve Knee, CR.(2004) Social Comparison and Body Image: The Role of Contingent Self –esteem and Self-perceptions of Attractiveness *Personality and Soscial Psychology Bulletin*.30. 501-514
- Pelit, E. ve Öztürk, Y. (2010). Otel İşletmeleri İş görenlerin İş Doyum Düzeyleri: Sayfiye ve Şehir Otel İşletmeleri İş görenleri Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 2(1), 43-72
- Piyal, B. Çelen, Ü. Şahin, N. (2000).Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesinde Çalışanların İş Doyumu. *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 53 (4), 241-250.
- Razı, G. S. Kuzu, A. Yıldız, A. N. Ocakçı, A. F.; Arifoğlu, B. Ç (2009) Çalışan Gençlerde Benlik Saygısı, İletişim Becerileri ve Stresle Başa çıkma *TAF Preventive Medicine Bulletin*, , Vol. 8 Issue 1, p17-26.
- Rendall, N.D., Wesson, C., Anderson, L. ve Bould, E. (2009) Students Goal Achievement Exploring Individual and Situational Faktors. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*,7(3) 1031-1052
- Ronen, S.(1978) Job Satisfaction and Neglected Variable of Job Seniority. *Human Relations*. 1 pp.297-308.
- Rosenberg, M. (1979). *Conceiving The Self*. New York: Basic Books.
- Sabancı, A. (1999), *Ergonomi*, Baki Kitabevi, Adana.

- Sabuncuoğlu, Z ve Tüz, V. M.( 2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktüel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Sandbank, J.(2001) **Source Of Job Satisfaction Among High School Teachers At Different Career Stages**, Submitted in Partial Ful fillment Of The Requirements For The Degree Of Doctor Of Education in Teachers College, Columbia University,
- Sanford, L.T. ve Donovan, M.E. (1999). *Kadınlar Ve Benlik Saygısı*. Çeviren: Kunt, S.Ankara: HBY Yayınları.
- Sarason, S, B. (1971). *The Culture of School and The Problem Change*. Boston: Allyn and Bacon.
- Sarı, H.(2004) An Analysis Of Burnout and Job Satisfaction Among Turkish Special School Head teachers and Teachers, and The Factors Effecting Their Burnout and Job Satisfaction, *Educational Studies*, Vol. 30, No. 3, September,
- Schultz, D, P. ve Schultz, S, E. (1998). *Psychology and Industry Today. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: Mac Millan Publishing Company.
- Schultz, D. P. Schultz, Sydney E.(2007) *Modern Psikoloji Tarihi*, (Çeviri: Yasemin Aslay), Kaknüs Yayınları, İstanbul,
- Seferoğlu, S.S.(2001). Sınıf Öğretmenlerinin Kendi Mesleki Gelişimleriyle İlgili Görüşleri, Beklentileri ve Önerileri, *Milli Eğitim Dergisi*, Sayı:149,Ankara.
- Sergiovanni, T. (1967). Factors which affect satisfaction and dissatisfaction of teachers. *Journal of Educational Administration*, 5(1), 66-82.
- Sever, A. D. Hotun, N. Sabuncu, H. ve İşsever, H. (1993). İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu ve Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Hemşirelik Bölümü Öğrencilerinin Benlik Saygıları ve Ruhsal Durumlarının Araştırılması. *Hemşirelik Bülteni*, 7, 95-101.
- Sevimli, F. İşcan, O.F. (2005) Bireysel ve iş Ortamına Ait Etkenler Acısından is Doyumu, *Ege Akademik Başarı Dergisi*, Cilt:5, Sayı:1-2, Ocak-Temmuz

- Silah, M. (2000). *Çalışma Psikolojisi*, Selim Kitabevi Yayıncılık, Ankara,
- Solmuş T. (2004). *İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler*, İstanbul, Beta Basım.
- Sun, Özlem. H. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Uzmanlık Yeterlilik Tezi*, Aralık. Ankara.
- Super, D.E. (1963), *Career Development: Self-Concept Theory*, New York: Colombia University Teachers College Press.
- Şahin, A. (2003). Yöneticilerin iş tatmini ve memnuniyeti. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(5), s.137-157
- Tan, H.(2000) *Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik* İstanbul MEB yayınları
- Taşdan, M ve Tiryaki, E. Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Dergisi* 2008.Cilt 33 sayı 147
- Taymaz, H. (2009). *Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Telman, C.(2002) *Başarıya Giden Yolda Meslek Seçimi*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul, İkinci Baskı.
- Telman, N. Ünsal, P.(2004) *Çalışan Memnuniyeti*, Epsilon Yayıncılık, İstanbul,
- Tevrüz, S. (2002). *Güdülenme. Örgütte Kişisel Gelişim içinde* A. E. Aslan (Ed.), (syf.95- 128 ). Ankara: Nobel Yayın.
- Tınaz, P. (2005)*Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul,
- Tillman, W. R. Tillman, J. C.(2007) And You Thought It Was The Apple: A Study Of Job Satisfaction Among Teachers, *Proceedings of the Academy of Educational Leadership*, Volume 12, Number 2 Reno,
- Toker, B. (2007). Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir'deki Beş Ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama. *Doğu Üniversitesi Dergisi*. 8.1, 92-107.

- Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, Aile Yapısı Ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Tufan, B. Yıldız, S. (1993). *Geri Dönüş Sürecinde İkinci Kuşak*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Basımevi
- Tuğrul, B.Çelik, E.(2002) Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fak. Dergisi* cilt2 sayı 12
- Turner, J. C. (1981). Towards a cognitive redefinition of the social group. *Cahiers de Psychologie Cognitive/Current Psychology of Cognition*.
- Tutkun, O.F. Koç, M. ve Ada, S.(2003) İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu İle Stresle Başa Çıkma Stratejileri Arasındaki İlişki, *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, sayı:7 (özel sayı),
- Tutum C.(1979) *Personel Yönetimi*, Ankara: Today Yayınları,
- Tümkaya, S (1996) *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları*. Adana Çukurova Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Doktora Tezi
- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.
- Tye, B. O'Brien, L. (2002). Why are experienced teachers leaving the profession? *Phi Delta Kappan*, 84(1), 24–33.
- Ulupınar, S. (1991). *Çeşitli Kurumlarda Çalışan Hemşirelerin Benlik Saygısı Ve Ruhsal Durumlarını Etkileyen Faktörlerin Araştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Ünal,E. Şimşek,S.(2008) *İlköğretim bölümü anabilim dallarında öğrenim gören Öğretmen Adaylarının Mesleki Benlik Saygılarının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. İlk öğretim online.7(1),41-52 <http://ilkogretim-online.org.tr>
- Ünsar S. İşsever H. (2003). Trakya Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek

- Okulu Öğrencilerinin Benlik Saygısını Etkileyen Faktörlerin İncelenmesi *Hemşirelik Forumu*, 6(1): 7-1
- Voss, K. Markiewicz, D. ve Doyle, A. B. (1999). Friendship, marriage and self-esteem. *Journal of Social and Personal Relationships*, 16(1), 103-122.
- Wells, E. Marwel, G. (1976). *Self-Esteem: It's Conceptualization and Measurement*. Beverly Hills: Sage Publications Inc.
- Wilson, J. ve Fasko, D. (1992). Self Esteem, Achievement, and Career Choices Of Rural Student. *Journal of Humanistic Education And Development*, 30, 131-138
- Woodard P.G. Suddick D.E. (1992) *Self-esteem of older adult college students*. Perceptual and Motor Skills 74: 193–194.
- Wolpin, J. Burke, J.R. Greenglass, E.R.(1991) Is Job Satisfaction an Antecedents or a Consequence of Psychological Burnout? *Human Relations*, 44(2), 193-209,
- Yalçinkaya, M. (2000), Örgüt İklimi ve İş Doyumu., *E.Ü. Eğitim Fakültesi Yayını* No:2. İzmir, EÜ Basımevi. ISBN:975-483-460-1, Özgün Bir Araştırma, 1-166.
- Yapıcıkardeşler, E. (2008). *Öğretmenlerin Değer Yönelimleri İle İş Tatmini Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yeşilyaprak, B. (2000). *Eğitimde Rehberlik Hizmetleri*. Ankara: Nobel Yayın.
- Yıldırım, Y. Kırımoğlu, H. ve Temiz, A. (2010). Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi (Hatay İl Örneği), *Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi*, 12(1), 29-35.
- Yıldırım, S, D. (2006). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yiğit, A (2007). *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Tükenmişlik ve Ruh Sağlık Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

- Yüksekkaya, S. (1995). *Üniversite Öğrencilerinde Benlik Saygısının Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Zöğ, H. (2007). *İstanbul İli Kâğıthane ilçesinde görev yapan İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin örgütsel adanmışlıkları ile iş doyumları arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi.

## EKLER

### EK 1

### KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Meslekdaşım ;

Hazırlanmış olan bu anket araştırma amaçlıdır.Soruları dikkatli bir şekilde okuyup cevaplamanız araştırma açısından önemlidir.Size uygun seçeneğin yanındaki paranteze (x) işareti koyunuz ve cevaplanmamış soru bırakmayınız.

İlgi ve katkınız için teşekkür ederim.

Cinsiyeti : Kadın ( ) Erkek ( )

Medeni Hali : Evli ( ) Bekar ( )

Yaşı : 21-30 ( ) 31-40 ( ) 41 ve üstü ( )

Mezun Olduğu Bölüm : PDR ( ) Diğer ( ) Belirtiniz

Eğitim Durumu : Lisans ( ) Yüksek lisans ( )

Meslekteki Kıdemi : 1-5 Yıl ( ) 6-10 Yıl ( ) 11—15 Yıl ( ) 16 ve üstü ( )

Çalıştığı Kurum: Özel ( ) Devlet ( )

Yöneticilik Durumu: Yöneticilik Yaptı ( ) Yöneticilik Yapmadı ( )

Hizmet Verdiği Eğitim Kademesi:İlkokul( )Ortaokul( )Lise ( )Özel Eğitim( ) RAM( )

Çalıştığı Kurumdaki Öğrenci Mevcudu:500 den az ( ) 501-1000 arası ( ) 1001 üstü ( )

Donanımlı Rehberlik ve Psikolojik Danışma Odası: Var ( ) Yok ( )

Pdr Alanı ile İlgili Katıldığı Eğitim ve Seminer Sayısı:1-3 ( ) 4-6 ( ) 7-9 ( ) 10 üstü( )

Pdr Alanı Dışında Katıldığı Eğitim ve Seminer Sayısı: 1-3( ) 4-6 ( ) 7-9 ( )10 üstü ( )

### ANKET I

Değerli Meslektaşlarım;

Lütfen aşağıdaki her soruyu dikkatli şekilde okuyup size uygun gelen seçeneği ( X )

İşaretleyiniz. İlgi ve katkınızdan dolayı teşekkür ederim.

|                                                                                                   | Her zaman | Sık sık | Arasıra | Nadiren | Hiçbir zaman |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|---------|---------|--------------|
| 1- Kişilik özelliklerinizden hoşnut musunuz ?                                                     |           |         |         |         |              |
| 2- Bir işi yaparken son kararı kendiniz mi verirsiniz?                                            |           |         |         |         |              |
| 3- Bir başarısızlığa uğradığınızda kendinizi her yönden değersiz bulur musunuz ?                  |           |         |         |         |              |
| 4- İşe yaramaz ve acınacak biri olduğunuzu düşünür müsünüz ?                                      |           |         |         |         |              |
| 5- Geçmişe baktığınızda övüneceğiniz işler yaptığınızı düşünüyor musunuz ?                        |           |         |         |         |              |
| 6- Olduğunuz gibi görünmek sizi rahatsız eder mi ?                                                |           |         |         |         |              |
| 7- Başkalarına göre daha yetersiz olduğunuzu düşünür müsünüz ?                                    |           |         |         |         |              |
| 8- Başkaları size önem veriyor mu ?                                                               |           |         |         |         |              |
| 9- Çevrenizde aranan bir insan mısınız ?                                                          |           |         |         |         |              |
| 10- Ulaştığınız başarılar kendi yetenek ve çabalarınızın sonucu mudur ?                           |           |         |         |         |              |
| 11- Kendinizden hoşnut musunuz ?                                                                  |           |         |         |         |              |
| 12- Bir konuda eleştiri aldığınızda kendinizi değersiz biri olarak görüyor musunuz ?              |           |         |         |         |              |
| 13- İlgi ve ihtiyaçlarınızın neler olduğunu bilip, bunları karşılayacak biçimde davranır mısınız? |           |         |         |         |              |
| 14- Bazı konularda başarısız olsanız da kendinizi değerli bulur musunuz ?                         |           |         |         |         |              |
| 15- Üzerinize aldığınız işi başarı ile bitirebilir misiniz ?                                      |           |         |         |         |              |
| 16- Haksızlığa uğradığınızda mücadele eder misiniz ?                                              |           |         |         |         |              |
| 17- Toplantılarda söz alarak kendi görüşlerinizi ifade eder misiniz ?                             |           |         |         |         |              |
| 18- Bir ortamda karar verilirken sizin önerilerinizin de dikkate alınmasına önem verir misiniz ?  |           |         |         |         |              |
| 19- Yeteneklerinize güvenir misiniz ?                                                             |           |         |         |         |              |
| 20- Başkaları sizinle olmaktan zevk alır mı ?                                                     |           |         |         |         |              |

## ANKET II

|                                                                                               | Her zaman | Sık sık | Arasıra | Nadiren | Hiçbir Zaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|---------|---------|---------|--------------|
| 1-) Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ?                         |           |         |         |         |              |
| 2-) Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz ?                                        |           |         |         |         |              |
| 3-) Mesleğinizi başkasına önerir misiniz ?                                                    |           |         |         |         |              |
| 4-) Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu ?                                  |           |         |         |         |              |
| 5-) Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?                              |           |         |         |         |              |
| 6-) İşyerinize hevesle gelir misiniz ?                                                        |           |         |         |         |              |
| 7-) İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız ?                                |           |         |         |         |              |
| 8-) İş yerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?                              |           |         |         |         |              |
| 9-) İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz ?                                 |           |         |         |         |              |
| 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-) İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?                                  |           |         |         |         |              |
| 15-) İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünür müsünüz ?                                |           |         |         |         |              |
| 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 ? |  |  |  |  |  |