



**KONAK REHBERLİK ve ARAŞTIRMA MERKEZİ
KARŞIYAKA REHBERLİK ve ARAŞTIRMA MERKEZİ
ÖDEMİŞ REHBERLİK ve ARAŞTIRMA MERKEZİ**

**İzmir İlinde Faaliyet Gösteren Rehberlik ve Araştırma
Merkezlerinde Görev Yapan Özel Eğitim ve Rehberlik
Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Tespit Edilmesi**

Eylül 2019

Önsöz.....	III
Özet.....	V
Giriş.....	1
Araştırmanın Amacı.....	7
Araştırmanın Önemi.....	7
Araştırmanın Problemi.....	7
Yöntem.....	7
Bulgular.....	12
Sonuç, Tartışma, Öneriler.....	44
Kaynakça.....	48
Ekler.....	51

Önsöz

Rehberlik ve Araştırma Merkezleri (RAM), eğitim öğretim kurumlarındaki rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesine ilişkin çalışmalar yapmaktadır. Başlıca çalışma alanları, özel eğitim gerektiren bireylerin eğitsel tanılması ve değerlendirilmesi, özel eğitim gerektirmeyen bireylere yönelik olarak rehberlik ve psikolojik danışma hizmeti sunmaktır. Bu çalışmalarla beraber Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ve özel eğitim öğretim kurumlarında okul rehberlik öğretmeni bulunmayan okullar başta olmak üzere rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin müşavirlik hizmeti sunmaktadır. Bunun yanında öğrenci, veli ve öğretmenlere yönelik bilgi, beceri artırıcı ve farkındalık oluşturmaya yönelik çalışmalar düzenleyerek rehberlik ve psikolojik danışma hizmetlerine ilişkin iş ve işlemlerin düzen içerisinde sürdürülmesine yönelik planlamalar yapmaktadır.

Konak Rehberlik ve Araştırma Merkezi olarak hem kendi bölgemizin sorunlarına ışık tutacak hem de eğitim bilimleri alan yazına katkıda bulunacak iki araştırmayı 2017/2018 eğitim öğretim yılı içerisinde “İzmir İli Konak İlçesi İlkokullarındaki Öğretmen ve Öğrencilerin, Suriyeli Öğrencilere Yönelik Sosyal Kabul Düzeylerinin Tespit Edilmesi” ve “İzmir İli Konak İlçesinde Öğrenim Gören Boşanmış Aile Çocuklarının Boşanmaya Uyum Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklarında yaptık ve yayımladık.

2018/2019 eğitim öğretim yılı için kurumlar arası işbirliği çerçevesinde Konak, Karşıyaka ve Ödemiş rehberlik ve araştırma merkezleri olarak “İzmir İlinde Faaliyet Gösteren Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Özel Eğitim ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Tespit Edilmesi” araştırmasının yapılmasına karar verdik.

Araştırmanın yapılması için gereken resmi izin ve onayların alınmasını sağlayan Konak Kaymakamı Sayın Mehmet ERİŞ’e, Konak İlçe Milli Eğitim Müdürü Sayın Serdal ŞİMŞEK’e teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca işbirliği içerisinde çalıştığımız Karşıyaka RAM müdürü Sayın Mürvet BAKIR’a, Ödemiş RAM Müdürü Sayın Gürsel ÇAKICIOĞLU’na, araştırmamıza katılan 12 Rehberlik ve Araştırma Merkezi idareci ve çalışanlarına, araştırmanın başından sonuna kadar planlanmasında, yürütülmesinde ve yazımında çalışan Konak Rehberlik ve Araştırma Merkezinden Ferhan FEYİZLİ, Fatih ARICA, Ayşegül DOĞRU, Güneş DOST’a, araştırmamızın yazım sürecinde Konak RAM ailesine dâhil olan ve desteklerini sunan Behice TEMEL ve Deniz UÇAR’a, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezinden Bahadır EFE ve Şule KARASU’ya, Karşıyaka Rehberlik ve Araştırma Merkezinden Mustafa ÜNVER, Yıldırım İNCİ, Ersen KİRİŞÇİ ve Özlem DEDE’ye,

araştırma verilerinin analiz aşamasına destek olan Karabağlar RAM Rehberlik Hizmetleri
Bölüm Başkanı Serdal ÖZGÖZGÜ'ye teşekkürlerimi sunarım.

Ahmet KARADUMAN

Müdür

Özet

İş doyumunu temelde işgören kişinin yaptığı iş ile ilgili algısı ve tutumunu gösterir. İşgören kişinin işi ile ilgili beklentileri karşılanıyorsa işinden önemli ölçüde doyum alır. İş doyumunu ya da doyumsuzluğunda kişinin kendi duygusal, motivasyonel ve kişilik özellikleri önemli rol oynar. Ancak bunun yanında işin özellikleri ve çevresel faktörler de iş doyumunu etkilemektedir. İş doyumunu etkileyen bu çok yönlü değişkenlerin arasındaki uyum kişinin veriminin ve iş bağlılığının artmasını sağlar. Örgütsel bağlılığı bu kadar etkileyen bu durumun araştırılması kaçınılmazdır. Bu noktadan hareketle İzmir ilinde Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan Özel Eğitim ve Rehberlik Öğretmenlerinin iş doyumunu incelenmiştir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak P.Spector “İş Doyum Ölçeği” nin (1984) Temir K. (2004) tarafından 5 cevap seçenekli olarak Türkçeye çevrilmiş uyarlamasından yararlanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS 22,0 programı ile analiz edilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda, Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumuna yönelik genel algıların kararsızlık düzeyinde olmasına rağmen ölçek boyutları ve maddeleri incelendiğinde iş ortamı, ücret ve yöneticilerle ilişkiler konularında istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu gözlemlenmiştir. Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin aldıkları ücret ve ücret zammı, verilen sosyal haklar ve ek ödemeler, adil ücret dağılımı ile ilgili konularda Rehber Öğretmenlere oranla daha olumsuz bir algıya sahip oldukları gözlemlenmiştir. Ayrıca Rehberlik ve Araştırma Merkezi’nde görev yapan öğretmenlerin tümünün yaş değişkenine göre iş doyumunda kararsızlık düzeyinde bir algıya sahipken; içinde takdir, onay, terfi ve yükselme olanakları; kurumdaki çalışma arkadaşları, aldıkları ücret ve yöneticilerle ilgili ölçek maddelerinde istatistiksel olarak belli gruplarda anlamlı farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında çocuk sahibi olan öğretmenlerin de kurum yöneticisine ve yaptıkları işe dair algılarının diğer öğretmenlere göre farklılaştığı görülmüştür. Sonuç olarak iş doyumunda duygusal faktörlerin daha etkili olduğu yönünde bulgulara rastlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Rehberlik ve Araştırma Merkezi, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, örgütsel adalet, adil dağıtım, adil işlem, adil etkileşim, rehberlik öğretmeni, özel eğitim öğretmeni

Giriş

“Sevdiğiniz işi yaparsanız, bir gün bile çalışmış sayılmazsınız.” Konfüçyüs

Günümüz toplumunda “iş” insanın hayatını devam ettirebilmesi ve yaşam standardını sürdürebilmesi adına yapılan en önemli etkinliktir. İnsan, toplum içinde hangi statüde olursa olsun mutlaka bir iş ile uğraşmak zorunda kalmaktadır. Bu zorunluluk insanların işle ilgili nasıl hissettikleri sorusunu gündeme getirmektedir. Bu durum da araştırmacıların en çok merak ettikleri ve üzerinde çalıştıkları bir konu olma özelliğini beraberinde getirmektedir. Alanyazınındaki araştırma sonuçları göstermektedir ki, çalışanın iş doyumunda ki artış, motivasyon sağlayıp verimlilik ve başarı ile sonuçlanırken; iş tatminsizliği ise bireyde bir takım uyum sorunları oluşturarak bireyin kendisine ve bulunduğu örgüte yabancılaşmasına kadar birtakım olumsuz sonuçlar doğurabilmektedir. Bu olumsuz sonuçlar, bireyin örgütsel bağlılığını azaltırken verimliliğini düşürmektedir.

Araştırmalara göre çalışanların iş doyumunu etkileyen faktörlerin bazıları örgütlerde açık ve olumlu bir iletişim, destekleyici kurum kültürü, olumlu bir örgüt iklimi, yöneticiye ve örgüte duyulan güven, etkili liderlik ve liderlik stilleri, kişisel gelişim olanakları ve kariyer yönetimidir (Balay, 2000).

İş Doyumu (*Job Satisfaction*)

İş doyum çalışmalarının ve alanyazında önemli bir konu haline gelmesindeki temel sebep yönetim alanında işle ilgili olumlu bir takım sonuçları elde etmenin, büyük ölçüde iş doyumunu sağlamaya bağlı olmasıdır (Yousef, 1998). Tanım olarak bakıldığında, Bingöl (1990) iş doyumunu çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri olarak tanımlarken; iş doyumunun, işin kazandırdıklarıyla çalışan beklentilerinin birbiriyle uyumu sonucunda oluştuğunu ifade etmiştir. Erdoğan (1996), iş doyumunu, bireylerin iş tecrübeleri sonucunda elde ettiği olumlu ruh hali olarak tanımlayarak çalışanın işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu da iş tatminsizliği olarak belirtmiştir. İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu, düşünce ve davranışlarının bir ürünü olarak içsel değerlendirmeleri; işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir. Genel olarak bakıldığında çalışanların işlerine ilişkin duygularının bir reaksiyonu olarak tanımlanan iş doyumunu kavramı, ilk kez 1920’lerde ortaya atılmış olup, önemi 1930-40’lı yıllarda anlaşılmıştır.

Araştırmalara göre; iş doyumunu ile üretkenlik arasında doğrudan bir ilişki olmamakla birlikte doyumsuzluğun yarattığı dolaylı etkiler (stres, grup uyumu gibi) konuyu önemli

kılmaktadır. İş doyumunun olması, başka deyişle, işe karşı tutumun olumlu olması halinde ortaya çıkan bir dizi yönetsel ve davranışsal sonuç vardır. Bu nedenle, iş doyumunu çağdaş yönetim anlayışının önemli faktörlerindedir.

T. Oshagbemi (2000), “ Satisfaction with Co-Workers Behaviour” adlı araştırmasında, İngiliz akademisyenlerin iş ortamındaki arkadaşlarının davranışlarından memnuniyetini incelemiştir. Bu çalışma sonucunda; çalışanların çalışma hayatı süresince yaptığı işe, çalıştığı firmaya ve iş ortamına dair pek çok deneyimler kazandığı ve bu deneyimlerin çalışma hayatı boyunca gördüğü, yaşadığı, kazandığı, mutlulukların ve üzüntülerin toplamı olduğu belirlenmiştir. Tüm bu bilgi ve duyguların sonucunda çalışanların yaptığı işe ya da çalıştığı kuruma karşı tutumları ortaya çıkmaktadır.

Benzer çalışmalar Türkiye’deki alanyazınında da bulunmaktadır. Bu çalışmalara göre çalışanın iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler arasında kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin bireyde yarattığı etkiler, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi ve zekâ yer almaktadır. Örgütsel sebepler arasında ise işin zorluk derecesi, yapılan işin toplumdaki önemi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, ücret, terfi, statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar ve çalışma koşulları yer almaktadır. Ayrıca bu araştırma sonuçlarına göre iş doyumunu bireylerin moralini yükselterek örgütsel bağlılığın oluşmasına katkı sağlamaktadır. Başaran’ın (2000), belirttiği gibi iş doyumunu bireyin yaşamını da olumlu yönde etkilemektedir. Ancak iş doyumunu çalışanın ihtiyacının türüne, derecesine, süresine; örgütten beklentisinin niteliğine ve işini değerlendirmesindeki yeterliliğine göre değişiklik göstermektedir. Bu bağlamda, iş doyumunu olumlu yönde etkileyen etkenler Başaran tarafından şu şekilde sıralanmıştır:

- Çalışanın yeteneklerini kullanabilmesi; Yapılan işin, öğrenmeye ve kendini geliştirmeye elverişli olması,
- Çalışanın bireysel özellikleri,
- Eylemleri ve görev özellikleri ile elde ettiği ücretin dengeli olması; işte yükselme olasılığının yüksek oluşu,
- Yükselmenin adil ölçütlere göre yapılması,
- Çalışanın takdir edilmesi,
- Çalışma koşullarının çalışanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde elverişli olması,
- Denetlemenin demokratik biçimde ve mümkün olduğunca özdenetimle sağlanması,

- Çalışanların bir arada bulunmaktan hoşlandığı bir çalışma ortamı,
- Takım çalışmasına elverişli ve yaratıcılığa önem veren bir yönetim ve çalışanın kendisine güvenmesi.

İş doyumunu etkileyen faktörlerin incelenmesi, iş doyumunu artırmaya yönelik önlemlerin alınması için oldukça önemlidir. Bu konudaki çalışmalarda iki teorik yaklaşımdan söz edilmektedir. Herzberg'in (1974), "İki Faktör" (güdülenme ve hijyen) teorisine göre bireyin işinden doyum alıp almaması iki boyut olarak düşünülmelidir. Birinci boyut yani güdülenme, işin özüdür. İşin yetenek ve ilgiye uygun olması, işi başarabilme, güdülenme faktörünü içermektedir. Güdülenme faktörüne, Kuzgun, Sevim ve Hamamcı çalışmalarında iş ortamının kötü olması, iş arkadaşları ile geçinememe ve ücretin yetersizliği gibi doyumsuzluğa sebep olabilecek faktörleri de ilave etmişlerdir. (Sevim, S.A, Kuzgun, Y., ve Hamamcı, Z. (1999). Araştırmacılar bu boyutları **içsel ve dışsal** olarak tanımlamışlardır. İçsel ve dışsal faktörler önemli olsa dahi örgütsel yapıdaki ilişkiler ve durumsal koşulların birbiri ile etkileşiminin önemi göz ardı edilmemelidir. Bu da bizim araştırmamızda diğer teoriyi de dikkate almak gerektiğini göstermektedir.

Quarstein ve arkadaşlarının, "**Durumsal Oluşumlar Teorisi**" iş doyum ve doyumsuzluğunun durumsal oluşumlardan (molalar, kötü yemekler) ve durumsal özelliklerden (iş arkadaşları, çalışma şartları vb.) etkilendiğini savunmaktadır (Quarstein, V.A., Mcaffee, R.B. ve Galssman, M. (1992).

Durumsal Oluşumlar Teorisi, örgütsel yapıda adil dağılım, adil ücret kavramlarını da ortaya çıkarmaktadır. Çalışma yaşamında birey, yaptığı işe ilişkin pek çok beklentiye sahiptir. Çalışanlar beklentilerine uygun adil ve eşit bir ücret ve ödüllendirme sistemi isterler. Çalışanın aldığı ücretin işin gereklilikleriyle, kendi yetenek ve deneyimleriyle ve toplumsal ücret standartlarıyla örtüştüğüne inandığı oranda doyum yaşayabileceği öngörülebilir. Ücret tek başına her çalışana güdüleyen temel etken değildir. Çalışanlar işyerlerinin fiziksel olarak uygun koşullarda olmasını, iş arkadaşlarıyla kurdukları olumlu ilişkileri ya da çalışma saatlerinin uygunluğunu aldıkları ücrete tercih edebilirler. Burada, ücretin doyum düzeyiyle ilişkilendirilmesinin nedeni ücretin miktarı değil, çalışanın aldığı ücret itibarıyla kendisine adil davranıldığına inanıp inanmamasıdır. Benzer biçimde, promosyonlar da çalışanlara kişisel gelişim, daha fazla oranda sorumluluk, statünün artması gibi kazanımlar sağlar. Dolayısıyla çalışanın, ödül dağılımının adil yapıldığına olan inancı iş doyumunu artırabilir (Solmuş, 2004:197).

Örgütsel yapıdaki adil dağıtım ve adil işlem, bir boyutu ile de adil etkileşim; örgütsel adaletin kaynağıdır. Adil dağıtım (distributive justice) çalışanların elde ettikleri sonuçların adil olmasını, herkese hakkının verilmesini, bireyin ulaştığı durumu, aldığı sonuçları ya da ona ayrılan payı (ücret-ek ödemeler vb.) hakça algılamasıdır. Adil işlem (formal procedure), elde edilenleri belirlemek için bir karar verilirken kullanılan işlemin adil olmasını ifade eder. Adil etkileşim (interactional justice), işlemlerle ilişkili kişilerarası iletişimin adil olarak algılanmasını ifade eder. Greenberg (1988) ve Pfeffer/Langton (1993) çalışmalarında, bireyde oluşan hakça olmadığına dair algının, giderek düşen iş performansı göstermeleri ile neden olduğunu belirtmişlerdir. Farklı bir çalışmada ise bu durumun bireyde çalışma yapılan işlerde daha geri planda kalmaya yol açtığını gözlemlenmiştir.

Benzer olarak Greenberg (1990), Folger ve Cropanzano (1998), bazı örgütsel yapılarda birey, adil dağıtım eğrisine inanmıyor ve örgütsel yapıda adil etkileşim süreci işlemiyor ise çalışma arkadaşlarıyla daha az işbirliği yapmakta ve stres yaşamakta olduğu gözlenmiştir.

Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve adil işlem algısı ile ilgili yapılan araştırmalar göstermektedir ki insanlar örgütsel yapıdaki, karar verme süreçlerinin adil olmadığına inandıklarında, üst yönetici veya işverenlerine daha az bağlı olmaktadır, iş değiştirme isteği daha fazla olmaktadır, daha az performans göstermektedir ve kurum içinde daha az yardımsever olmaktadır. İnsanlar çalışma alanında kendilerine nasıl davranıldığına dikkat etmektedir ve bu adil işlem algılarını, üst yönetici veya işverenleriyle olan ilişkilerini düzenlemektedir (Folger/Cropanzano, 1998).

İş doyumunu ile ilgili araştırmalarda ortaya çıkan ‘Hakkaniyet Teorisi’ çalışanın kendisine diğerlerine kıyasla nasıl davranıldığına ilişkin algısıdır. Bu teoriye göre çalışanlar, işlerine göre eğitim, çaba ve deneyimlerini ortaya koyarlar ve karşılığında ise maaş ve terfi gibi birtakım çıktılar elde ederler. Yani çalışanlar, katkılarına karşılık örgütten bir takım somut sonuçlar beklerler. Bu noktada çalışanlar, sonucu değerlendirdikleri zaman bir dağıtımsal adalet kararı vermektedirler. Çalışanların algıları olumsuz yönde olursa bu durum memnuniyetsizliği doğururken; Hakkaniyet algısı oluşmuşsa motivasyonu ve iş doyumunu artırır. Dağıtımsal Adalet, ücret tatmini gibi birtakım somut bireysel kazanımların nasıl algılandığını daha iyi ölçer (DeConinck and Stilwell, 2004: 230).

“Adil Dağıtım ve Adil İşlem Ayrımı” tamamen nesnel verilere dayanılarak oluşturulmuştur. Adil işlem kavramı için ise örgüte bağlılık, yönetime güven gibi kurumsal ya da otoriteye ilişkin tutumlar üzerinde etkili olduğu ileri sürülmektedir (Mc Farlin/Sweeney, 1992; Folger /Konovsky.). Adil etkileşim, yöneticilerin çalışanlara saygılı davranması, değer vermesi,

astlarını ilgiyle dinlemesi, kararlar için yeterli açıklamaları vermesi, başkalarının kötü durumlarına empati göstermesi gibi daha çok sosyal olarak duyarlı davranışlar sergilemesinin gerektirmektedir (Yıldırım, 2007). Adil etkileşim kavramı, bireyin etkileşimde bulunduğu kişiler ile arasındaki ilişkiler söz konusu olduğunda örgütsel uygulamanın belirli biçimleri adil olarak algılanırken, adil olarak algılanmayan biçimlerinde olabileceği şeklinde tanımlanabilir. Bu konudaki araştırmalar, yaşam doyumu araştırmaları sonuçları ile de desteklenmektedir. Adalet algısı, çalışanlar için önemli bir güdüleyicidir. Çalışma ortamı ve çalışma koşulları bireylerin kendilerine karşı adil (fair) ya da adil olmayan (unfair) şekilde davranıldığını algılamalarına yol açmaktadır. İnsanlar, kendilerine hakça davranılmadığını hissettiklerinde çalıştıkları örgüte yönelik olumsuz tutumlar geliştirirler, moralleri bozulur, işlerini eksik veya yanlış yapma durumları ve işi terk etme olasılıkları artar. Çalışanların hoşnutsuzluk duygusu örgüte ve örgüt çevresine karşı iyi niyetlerini yitirmelerine yol açabilir, bu da bazı sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Bazı durumlarda ise çalışan bireylerin işyerini övmemeleri veya işe yeni gelenlere yönelik olumsuz anlatımları çalışma ortamını ve yapıyı bozabilmektedir. Hakça uygulamalar; örgüte bağlılığı ve işte kalma niyetini artırır, güçlendirir. Kısaca, örgüt dinamiğinde kullanılan adalet, insanları bir arada tutar; adaletsizlik ise insanların birbirlerinden ayrılmasına neden olabilir (Folger/Cronpanzano,1998). İş doyumu konusunda yapılan araştırmalarda genel olarak iş doyumunun üç önemli yönü dile getirilmektedir (Luthans, 1995).

- İş doyumu, duygusal yönü olan bir kavramdır. Bu yön kesin olarak görülemez fakat hissedilebilir.
- İş doyumu, çalışmada alınan verim ile ilgilidir. Bu nedenle genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifade edilir.
- İş doyumu, iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları gibi birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir.

Araştırmamızda kullanılan P.Spector (1984) tarafından geliştirilmiş ve Temir (2004) tarafından uyarlanmış olan “İş Doyum Ölçeği, (JSS)” dokuz iş boyutunun, iş doyumu ve örgütsel yapıdaki etkisini ölçmektedir. Bu faktörler;

Ücret: Örgütsel yapı tarafından çalışanın emeği karşılığında sağlanan para, ekonomik yararlar, sosyal katkılar, olanaklar vb. içermektedir.

Alanda yapılan araştırmalarda ücret, iş doyumunun sağlanmasında önemli bir etken olmakla beraber çalışanların ücretlerini başka kişilerle kıyasladıklarında doyum aldıklarına dair anlamlı sonuçlar çıktığını göstermektedir.

Ek İmkânlar: Parasal ve parasal olmayan (taşıma, yemek gibi sosyal haklar) imkânların olması veya olmaması, çalışanların iş doyumunu olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir.

Olası Ödüller (Possible Awards): Tanınma ve iyi bir iş yapıldığında o iş için bir ödül alma olasılığının bulunması, iş doyumunu olumlu yönde etkileyebilmektedir.

Yükselme (Kariyer): Yükselme kavramından kasıt, çalışanın örgütsel yapı içerisinde ilerleme olanağının olup olmamasıdır. Eğer birey, yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha yüksek bir pozisyona getirilebileceğini bilirse, bu durum kişinin iş doyumuna da olumlu yansıtacaktır.

Yöneticiler: Yöneticinin tutum ve davranışları çalışanların iş doyum düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan bir diğeridir. Yöneticinin sergilediği davranış tarzı, çalışanların bekledikleri yöneticilik tarzı ile uyumlu olmadığında; çalışanların doyumsuzluk yaşamasına neden olabilmektedir.

İşleyiş Prosedürleri: Örgütsel yapıdaki işlerin işleyişi ve bu işlere ilişkin politika ve prosedürler, iş doyum düzeyini etkilemektedir.

İş Arkadaşları: Örgütsel yapıda birlikte çalışılan bireylerin teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyum düzeyini etkileyebilmekte ve doyum düzeyini değiştirebilmektedir.

İletişim: Bireyin çalıştığı kurumda, tüm çalışanlarla iletişiminin bireysel beklenti düzeyine uygun olması, iş doyum düzeyini etkileyebilmektedir.

İşin Kendisi (The business itself): Bireylerin ilgilerini çeken, hoşlarına giden bir işte çalışıyor olmalarını ve işlerinden dolayı sorumluluk alabilecekleri bir iş ortamının bulunmasını ifade etmektedir. Bireyin yaptığı işin kendisi ile ilgili algıları yüksek olduğunda iş doyumunu da üst düzeyde yaşamaktadır.

Alanda iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalarda daha yüksek derecede sorumluluk içeren işlere sahip olan çalışanların, yaşamlarının genelinde daha fazla doyum aldıkları belirtilmektedir (P.Spector,1985).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma İzmir ilinde hizmet veren 12 Rehberlik ve Araştırma Merkezi'nde (RAM) görev yapan rehberlik ve özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Araştırmanın Önemi

Bu araştırma odak noktası olarak İzmir ilindeki RAM'larda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarının ne düzeyde olduğunu belirlemek adına yapılmakla birlikte elde edilen verilerin Türkiye'deki Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan tüm öğretmenlerin iş doyumları hakkında bir fikir vermesi adına önem taşımaktadır.

Araştırmanın Problemi

İzmir ilinde RAM'larda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu hangi düzeydedir? Bu problemle aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

RAM'da çalışan Öğretmenlerin iş doyumunu;

- a) Cinsiyetlere göre,
- b) RAM'daki görevine (Özel Eğitim ve Rehberlik Öğretmeni) göre,
- c) Çalışma durumuna (kadrolu, görevlendirme) göre,
- d) Yaşına göre,
- e) Meslekteki kıdemine göre,
- f) Medeni durumuna göre,
- g) Çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

YÖNTEM

Bu çalışmada RAM'larda görev yapan rehberlik ve özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumunu incelemek amacıyla 'İlişkisel Tarama Modeli' kullanılmıştır. Tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2005).

Çalışma Grubu

Bu araştırmanın yürütücüleri Konak, Karşıyaka ve Ödemiş Rehberlik Araştırma Merkezleri Yöneticileri ve Rehberlik Hizmetleri Bölümü çalışanlarıdır. Çalışma grubu ise İzmir ilinde RAM'larda görev yapan rehberlik ve özel eğitim öğretmenleri oluşturmaktadır. İzmir ilinde çalışmanın yapıldığı zaman diliminde 12 Rehberlik Araştırma Merkezi bulunmaktadır. Bu nedenle çalışmada örneklem alınmamış evrenin tümü araştırmaya dâhil edilmiştir. Çalışma grubu 12 RAM'da çalışan toplam 158 personel olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan ölçek Google Form üzerinden çevrimiçi doldurulmuştur. Ölçeği 122 RAM çalışanının doldurduğu ve veri kaybının olmadığı tespit edilmiştir. Çalışma grubunun görev yaptıkları RAM'lara göre dağılımı ve yüzdelik değerleri Tablo-1'de gösterilmiştir.

Tablo-1 Çalıştığı Rehberlik Araştırma Merkezi İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri

RAM	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Aliğa RAM	5	4,1	4,1	4,1
Bayraklı RAM	11	9,0	9,0	13,1
Bergama RAM	8	6,6	6,6	19,7
Bornova RAM	15	12,3	12,3	32,0
Buca RAM	12	9,8	9,8	41,8
Çeşme RAM	4	3,3	3,3	45,1
Çiğli RAM	8	6,6	6,6	51,6
Karabağlar RAM	11	9,0	9,0	60,7
Karşıyaka RAM	17	13,9	13,9	74,6
Konak RAM	14	11,5	11,5	86,1
Ödemiş RAM	9	7,4	7,4	93,4
Torbalı RAM	8	6,6	6,6	100,0
Toplam	122	100,0	100,0	4,1

Tablo-1'de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 5'i (%4,1) Aliğa RAM'da, 11'i (%9,0) Bayraklı RAM'da, 8'i (%6,6) Bergama RAM'da, 15'i (%12,3) Bornova RAM'da, 12'si (%9,8) Buca RAM'da, 4'ü (%3,3) Çeşme RAM'da, 8'i (%6,6) Çiğli RAM'da, 11'i (9,0) Karabağlar RAM'da, 17'si (%13,9) Karşıyaka RAM'da, 14'ü (%11,5) Konak RAM'da, 9'u (% 7,4) Ödemiş RAM'da, 8'i (%6,6) Torbalı RAM'da çalışmaktadır. Çalışma grubunun görev yaptığı kurumda çalışma durumuna göre sayıları ve yüzdelik değerleri Tablo-2'de belirtilmiştir.

Tablo-2 Çalışma Durumu İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri

Çalışma Durumu	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kadro	118	96,7	96,7	96,7
Görevlendirme	4	3,3	3,3	100,0

Toplam	122	100,0	100,0	100,0
---------------	-----	-------	-------	-------

Tablo-2’de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 118’i (%96,7) RAM’larda kadrolu, 4’ü (%3,3) görevlendirme ile çalışmaktadır. Çalışma grubunun RAM’daki görevine göre sayıları ve yüzdeler Tablo-3’de belirtilmiştir.

Tablo-3 RAM’deki Öğretmenlerin Görevi İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri

RAM’deki Öğretmenin Görevi	f	%	Geçerli %	Yığılmış %
Rehberlik Öğretmeni	75	61,5	61,5	61,5
Özel Eğitim Öğretmeni	47	38,5	38,5	100,0
Toplam	122	100,0	100,0	100,0

Tablo-3’de görüldüğü üzere çalışma grubunu öğretmenlerin 75’i (%61,5) Rehberlik Öğretmeni, 47’si (%38,5) Özel Eğitim Öğretmeni olarak görev yapmaktadır. Çalışma grubunun cinsiyetine göre sayıları ve yüzdeler Tablo-4’de belirtilmiştir.

Tablo-4 Cinsiyet Değişkeni İçin Frekans Ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%	Geçerli %	Yığılmış %
Kadın	71	58,2	58,2	58,2
Erkek	51	41,8	41,8	100,0
Toplam	122	100,0	100,0	100,0

Tablo-4’de görüldüğü üzere çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 71’i (%58,2) kadın, 51’i (%41,8) erkek çalışandan oluşmaktadır.

Çalışma grubunun yaşlarına göre özelliklerine bakıldığında başlangıçta belirlenen yaş aralığı 20-25 yaş 3 kişi, 26-31 yaş 19 kişi, 32-37 yaş 31 kişi, 38-43 yaş 31 kişi, 44 ve üstü 26 kişi, 50-59 yaş 9 kişi, 56 ve üstü 3 kişi şeklinde olduğu görülmüştür. Bu bağlamda sağlıklı bir istatistiksel analiz yapabilmek adına gruplar 20-37 yaş arası, 38-43 yaş arası ve 44 yaş üzeri olacak şekilde tanımlanmıştır. Buna göre çalışma grubunun yaşlarına göre sayıları ve yüzdeler Tablo-5’de belirtilmiştir.

Tablo-5 Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
20-37 yaş	53	43,4	43,4	43,4
38-43 yaş	31	25,4	25,4	68,9
44 ve üstü	38	31,1	31,1	100,0
Total	122	100,0	100,0	100,0

Tablo-5’de görüldüğü üzere, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 53’ü (%43,4) 20-37 yaş grubunda; 31’i (%25,4) 38-43 yaş grubunda; 38’i (%31,1) 44 ve üstü grubunda bulunmaktadır. Çalışma grubunun medeni durumuna göre sayıları ve yüzdelik değerleri Tablo-6’de belirtilmiştir.

Tablo-6 Medeni Durum Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Evli	81	66,4	66,4	66,4
Bekar	41	33,6	33,6	100,0
Toplam	122	100,0	100,0	100,0

Tablo-6’da görüldüğü üzere, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 81’i (%66,4) medeni durumu evli; 41’i (% 33,6) medeni durumu bekâr çalışanlardan oluşmaktadır. Çalışma grubunun çocuk sahibi olmalarına göre sayıları ve yüzdelik değerleri Tablo-7’de belirtilmiştir.

Tablo-7 Çocuk Sahibi Olma Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Çocuk sahibi olma	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Var	74	60,7	60,7	60,7
Yok	48	39,3	39,3	100,0
Toplam	122	100,0	100,0	100,0

Tablo-7’de görüldüğü üzere, çalışma grubunu oluşturan öğretmenlerin 74’ünün (%60,7) çocuk sahibi iken; 48’i (%39,3) çocuk sahibi olmayanlardan oluşmaktadır.

Çalışma grubunun çalışma süresine göre özelliklerine bakıldığında başlangıçta belirlenen aralıklarda 79 öğretmenin 1-5 yıl, 31 öğretmenin 6-10 yıl, 10 öğretmenin 11-15 yıl arasında, 2 öğretmenin ise 16 yıl ve üstü aralığında RAM’da çalıştığı görülmüştür. Bu bölümde 16 yıl ve üstü çalışan öğretmenler 11-15 yıl aralığında çalışan öğretmenlerle birleştirilerek grup 11 yıl ve üstü şeklinde tanımlanmıştır. Buna göre çalışma grubunun çalışma süresine göre sayıları ve yüzdelik değerleri Tablo-8 ’de belirtilmiştir.

Tablo-8 RAM’da Çalışma Süresi Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

RAM’da Çalışma Süresi	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
1-5 yıl	79	64,8	64,8	64,8
6-10 yıl	31	25,4	25,4	90,2
11 yıl ve üstü	12	9,8	9,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	100,0

Tablo-8’de görüldüğü üzere, çalışma grubunu oluşturan çalışanların 79’u (%64,8) 1-5 yıl arası; 31’i (%25,4) 6-10 yıl arası; 12’si (%9,8) 11ve üstü yıl çalışanlardan şeklinde olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

İzmir ilinde bulunan Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde görev yapan, özel eğitim öğretmenleri ve rehberlik öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen araştırmada P. Spector’ın İş Doyum Ölçeği 5’li likert tipi dereceleme özelliğine sahip olan ve Türkçeye Temir K. (2004) tarafından uyarlanmış biçimi kullanılmıştır. İş Doyum Ölçeği, iş ile ilgili tutumların dokuz boyutta etkili olduğunu belirlemiştir. Buna göre ücret, yükselme, yöneticiler, ek imkânlar, olası ödüller, çalışma prosedürleri, iş arkadaşları, işin kendisi, iletişim ve genel boyutları bulunmaktadır. Bu araştırmada ölçeğin güvenilirliğini belirleyen Cronbach Alfa değeri 0,85 olarak bulunmuştur.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada verilerin sağlıklı bir şekilde toplanabilmesi için öncelikle Konak Rehberlik ve Araştırma Merkezi koordinasyonunda ölçeğin dijital ortamda ve daha kolay bir şekilde cevaplanabilmesi ayrıca kâğıt israfının önüne geçilebilmesi adına ölçek “Google Form” yardımıyla yapılandırılmıştır. Bu yolla oluşturulan ölçek tüm RAM çalışanlarının elektronik

posta adresine bağlantı olarak gönderilmiştir. Böylelikle özellikle ölçeğin kişisel bilgi formunun yer aldığı kısımla ilgili veri kaybı önlenmiştir. Öte yandan maddeler bazında da veri kaybına rastlanmamıştır. Bu şekilde araştırmanın analizleri daha kısa zamanda ve pratik bir şekilde tamamlanmıştır. Araştırmada aritmetik ortalama, standart sapma, Bağımsız Gruplar T Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), varyansların eşit olduğu durumlarda çoklu karşılaştırma testlerinden LSD (Least Significant Difference) testi uygulanmıştır. Araştırmada anlamlılık düzeyi ($P < 0.05$) olarak kabul edilmiştir. Araştırmada öğretmenlere uygulanan iş doyumunu ölçeğinde cinsiyet, yaş, RAM'daki görev, medeni durum, çocuk sahibi olma ve mesleki kıdem değişkenleri ile gruplara göre karşılaştırmalar yapılmıştır. Araştırmada değişken olması planlanan RAM'lar arasında karşılaştırma ve "Kadro" ve "görevlendirme" çalışma durumu arasında karşılaştırma yapılamamıştır. Bunun nedeni bazı grup sayılarının 30'dan küçük olmasıdır. Öğretmenlere uygulanan 5'lü Likert tipi ölçekte aritmetik ortalama puanları yorumlanırken 1,00-1,80 arası 'Hiç Katılmıyorum', 1,81-2,60 arası 'Katılmıyorum', 2,61-3,40 arası 'Kararsızım', 3,41-4,20 arası 'Katılıyorum' ve 4,21-5,00 arası 'Tamamen Katılıyorum' ifadeleri referans alınmıştır.

BULGULAR

A. Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Durumuna Göre İş Doyumu

Rehberlik ve Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin kadrolu ve görevlendirme çalışma durumlarına göre iş doyumu arasında karşılaştırma yapılamamıştır. Bunun nedeni ise kadrolu öğretmen sayısının 118, görevlendirme öğretmen sayısının ise sadece 4 olmasıdır. Görevlendirme öğretmen sayısının 30'un altında olması karşılaştırmanın yapılmasına engel teşkil etmiştir.

B. Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Görevine Göre İş Doyumu

Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin kurumdaki görevine göre kurumdaki iş doyumu t-testi sonuçları Tablo-9'da gösterilmiştir.

Tablo-9 Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Görevine Göre İş Doyumu t-Testi Sonuçları

Değişken	Görevi	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
İş Doyumu	Rehberlik Öğrt.	75	3,19	,053	,084	0,41	0,68
	Özel Eğitim	47	3,15	,065			

Tablo-9'da görüldüğü üzere, Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinin görevine göre iş doyumuna bakıldığında rehber öğretmenlerin ölçek maddelerine $(\bar{x} = 3,19)$ "kararsızım" şeklinde cevap verdikleri ve özel eğitim öğretmenlerinin de ölçek maddelerine $(\bar{x} = 3,15)$ "kararsızım" şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonucuna göre ise her iki grup arasında iş doyumu açısından p değeri 0,05'den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

C. Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre İş Doyumu

Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin cinsiyete göre iş doyumu t-testi sonuçları Tablo-10’da gösterilmiştir.

Tablo-10 Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Cinsiyete Göre İş Doyumu t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
İş Doyumu	Kadın	71	3,19	0,46	120	0,53	0,60
	Erkek	51	3,15	0,43			

Tablo-10’da görüldüğü üzere, Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin cinsiyetine göre iş doyumuna bakıldığında kadın öğretmenlerin ölçek maddelerine ($\bar{x} = 3,19$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri ve erkek öğretmenlerinde ölçek maddelerine ($\bar{x} = 3,15$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonuçlarına göre ise kadın ve erkek öğretmenler arasında iş doyumu açısından p değeri 0,05’den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

D. RAM’daki Öğretmenlerin Yaşa Göre Kurumdaki İş Doyumu

Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin yaşa göre kurumdaki iş doyumu Varyans Analizi sonuçları Tablo-11’de gösterilmiştir.

Tablo-11 RAM’daki Öğretmenlerin Yaşa Göre Kurumdaki İş Doyumu Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Yaş	n	\bar{x}	SS	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	Sig.
İş Doyumu	20-37 yas	53	3,25	0,46	GA	0,87	2	0,43	2,196 0,12
	38-43 yaş	31	3,04	0,40	Gİ	23,67	119	0,20	
	44 ve üstü yaş	38	3,17	0,44	Toplam	24,54	121		
	Toplam	122	3,17	0,45					

Tablo-11’de görüldüğü üzere, Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin yaşlarına göre iş doyumuna bakıldığında 20-37 yaş arası öğretmenlerin ölçek maddelerine ($\bar{x} = 3,25$) “kararsızım”, 38-43 yaş arası öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,04$) “kararsızım” ; 44 ve üstü arası öğretmenlerin ($\bar{x} = 3,17$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Yaşlarına göre öğretmenlerin iş doyumunu açısından p değeri 0,05’den büyük olduğu için anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

E. Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre İş Doyumu

Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin medeni durumuna göre iş doyumunu t-testi sonuçları Tablo-12’de gösterilmiştir.

Tablo-12 Rehberlik Araştırma Merkezinde Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre İş Doyumu T-testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
İş Doyumu	Evli	81	3,18	0,05	120	0,12	0,90
	Bekar	41	3,17	0,07			

Tablo-12’de görüldüğü üzere, Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumuna bakıldığında evli öğretmenlerin ölçek maddelerine ($\bar{x} = 3,18$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri ve bekâr öğretmenlerin de ölçek maddelerine ($\bar{x} = 3,17$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonuçlarına göre ise evli ve bekâr öğretmenler arasında iş doyumunu açısından p değeri 0,05’den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

F. Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Durumuna Göre İş Doyumu

Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumu t-testi sonuçları Tablo-13’de gösterilmiştir.

Tablo-13 Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre İş Doyumu T-Testi Sonuçları

Değişken	Çocuk Sahibi Olma	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
İş Doyumu	Var	74	3,21	0,05	120	1,02	0,31
	Yok	48	3,12	0,06			

Tablo-13’de görüldüğü üzere, Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin çocuk sahibi olma durumlarına göre iş doyumuna bakıldığında çocuk sahibi olan öğretmenlerin ölçek maddelerine ($\bar{x}=3,21$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri ve çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin de ölçek maddelerine ($\bar{x}=3,12$) “kararsızım” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonuçlarına göre ise çocuk sahibi olan ve olmayan öğretmenler arasında iş doyumu açısından p değeri 0,05’den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

G. Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Süresine Göre İş Doyumu

Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin kurumda çalışma süresine göre iş doyumu Varyans Analizi sonuçları Tablo-14’de gösterilmiştir.

Tablo-14 Rehberlik Araştırma Merkezinde Çalışan Öğretmenlerin Çalışma Süresine Göre İş Doyumu Varyans Analizi Sonuçları

Değişken	Görev Süresi	n	\bar{x}	SS	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	
İş Doyumu	1-5 yıl	79	3,17	0,49	GA	0,33	3	0,11	0,54	0,66
	6-10 yıl	31	3,23	0,40	Gi	24,21	118	0,20		
	11-15 yıl	12	3,04	0,15	Toplam	24,54	121			
	Total	122	3,17	0,45						

Tablo-14’de görüldüğü üzere, Rehberlik Araştırma Merkezinde çalışan öğretmenlerin kurumdaki çalışma süresine göre iş doyumuna bakıldığında 1-5 yıl arası öğretmenlerin ölçek maddelerine

($\bar{x}=3,16$) “*kararsızım*”, 6-10 yıl arası öğretmenlerin, ($\bar{x} = 3,23$) “*kararsızım*”; 11 ve üstü yıl arası öğretmenlerin ($\bar{x} =3,03$) “*kararsızım*” şeklinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonuçlarına göre ise yaş grupları arasında iş doyumunu açısından p değeri 0,05’den büyük olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmanın bu bölümüne kadar olan analizlerde RAM’da çalışan öğretmenlerin iş doyumuna bakıldığında genel olarak “*kararsızım*” düzeyinde olduğu görülmüştür. Bu durum ‘Orta düzeyde doyum sağlanıyor.’ şeklinde de tanımlanabilir. Öte yandan belirlenen değişkenler arasında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Bu bölüme kadar yapılan analizlerin araştırmanın geneli hakkında bir veri oluşturmakla birlikte daha iyi değerlendirmek ve sağlıklı bir sonuç elde etmek adına ayrıntılı verilerin oluşturulması gereklidir. Bu noktada ölçeğin boyutları ile ilgili ve ölçek maddelerine verilen cevapların ne yönde olduğu ve belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğine dair incelenmesine ihtiyaç vardır. Bu amaçla yapılan analizlerde ise bazı ölçek maddelerinde söz konusu değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlılık olduğu görülmüştür. Buna göre iş doyumunu ölçeğindeki maddelere verilen cevaplar aşağıdaki bölümde ayrıntılı bir şekilde verilmiştir.

H. İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin İncelenmesi

İş Doyumu Ölçeği maddelerinin öncelikle aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Buna göre ölçek maddelerinin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo-15’de verilmiştir.

Tablo-15 İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İş Doyumu Ölçeği Madde Bazında Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri							
Maddeler	N	\bar{x}	SS	Maddeler	N	\bar{x}	SS
Madde1	122	2,41	1,24	Madde19	122	2,86	1,14
Madde2	122	2,89	1,26	Madde20	122	3,07	0,95
Madde3	122	3,51	1,25	Madde21	122	3,6	1,32
Madde4	122	2,78	1,16	Madde22	122	2,47	1,17
Madde5	122	3,18	1,16	Madde23	122	2,30	1,16
Madde6	122	2,84	1,14	Madde24	122	3,04	1,06
Madde7	122	3,97	0,92	Madde25	122	3,93	0,95
Madde8	122	3,58	1,17	Madde26	122	3,63	1,09
Madde9	122	3,8	1,04	Madde27	122	3,73	1,08
Madde10	122	1,93	1,07	Madde28	122	2,03	1,02
Madde11	122	2,66	1,24	Madde29	122	3,77	1,13
Madde12	122	3,76	1,27	Madde30	122	3,53	1,29
Madde13	122	2,93	1,07	Madde31	122	2,7	1,11
Madde14	122	3,35	1,14	Madde32	122	2,84	1,11
Madde15	122	3,03	0,96	Madde33	122	2,54	1,08
Madde16	122	3,41	1,21	Madde34	122	3,97	1,06
Madde17	122	3,94	0,88	Madde35	122	3,78	0,95
Madde18	122	3,31	1,16	Madde36	122	3,12	1,17

Tablo-15’e göre çalışma grubundaki öğretmenlerin katılım düzeylerine göre en yüksek çıkan maddeler sırasıyla şöyledir.

Madde-7’de yer alan “*Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=3,97$) “*katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-34’de yer alan “*İşte çok fazla tartışma ve kavga oluyor*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=3,97$) “*katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-17’de yer alan “*İşte yaptığım şeyleri seviyorum*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=3,94$) “*katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-25’de yer alan “*İş arkadaşlarımdan keyif alıyorum*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=3,93$) “*katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-35’de “*Yaptığım iş zevkli*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=3,78$) “*katılıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Çalışma grubundaki Öğretmenlerin katılım düzeylerine göre en düşük çıkan maddeler **ise**;

Madde-10’da yer alan “*Maaş zamları az ve zam aralıkları fazla uzun*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=1,93$) “*katılmıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-28’de yer alan “*Maaşıma zam alma olanaklarından memnunuz*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=2,03$) “*katılmıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-23’de yer alan “*Çalışanlar için çok az ödüllendirme var*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=2,30$) “*katılmıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-1’de yer alan “*Yaptığım iş karşılığında adil bir ödeme yapıldığını düşünüyorum*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=2,41$) “*katılmıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Madde-22’de yer alan “*Çalışanlar olarak bize verilen kazanç ve haklar adaletlidir*” ifadesine katılımcılar ($\bar{x}=2,47$) “*katılmıyorum*” düzeyinde cevap vermişlerdir.

Yukarıdaki verilere göre RAM’da çalışan öğretmenlerin genel olarak işini sevdiğini ve işyerindeki arkadaşları ile iletişiminin iyi olduğu ancak ücret, adil ödeme ve ödüllendirme konusunda olumsuz düşüncelerinin olduğu söylenebilir.

Öte yandan tüm ölçek maddelerinin, araştırma için belirlenen değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla yapılan analizlerde; RAM’da çalışan öğretmenlerin görevine, yaşına ve çocuk sahibi olma durumuna göre bazı maddelerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar görülmüştür.

1. RAM'daki Görevi Değişkenine Göre Ölçek Maddelerindeki Farklılıkları

RAM'da çalışan özel eğitim ve rehber öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplara yapılan t-testi sonuçlarına göre 1, 8, 22, 28, 29. maddelerinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu maddelerin dışındaki maddelerde her iki grup arasında farklılığa rastlanmamıştır. İstatistiksel olarak anlamlı sonuçların çıktığı maddeler incelendiğinde adil ücret ve alması gereken haklarla ilgili olan ölçek maddeleri olduğu belirlenmiştir. RAM'da görev yapan özel eğitim ve rehberlik öğretmenlerinin bu maddelere verdikleri cevaplara göre t-testi sonuçları Tablo-16'da gösterilmiştir.

Tablo-16 RAM'daki Görevi Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Madde	Görevi	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
M1	Rehberlik Öğrt.	75	2,73	1,17	120	3,85	0,00
	Özel Eğitim Öğrt.	47	1,89	1,16			
M8	Rehberlik Öğrt.	75	3,33	1,13	120	-3,06	0,00
	Özel Eğitim Öğrt.	47	3,98	1,13			
M22	Rehberlik Öğrt.	75	2,72	1,16	120	3,13	0,00
	Özel Eğitim Öğrt.	47	2,06	1,07			
M28	Rehberlik Öğrt.	75	2,19	0,98	120	2,13	0,04
	Özel Eğitim Öğrt.	47	1,79	1,04			
M29	Rehberlik Öğrt.	75	3,61	1,02	120	-1,96	0,05
	Özel Eğitim Öğrt.	47	4,02	1,25			

Tablo-16'ya göre Madde-1'de yer alan "Yaptığım iş karşılığında adil bir ödeme yapıldığını düşünüyorum" ifadesine rehberlik öğretmenlerinin ve özel eğitim öğretmenlerinin "katılmıyorum" düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş ve rehber öğretmenlerin, özel eğitim öğretmenlerine göre algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Madde-8’de yer alan “Bazen yaptığım işin anlamsız olduğunu düşünüyorum” ifadesine rehberlik öğretmenlerinin “*kararsızım*” düzeyinde, özel eğitim öğretmenlerinin ise “*katılıyorum*” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş özel eğitim öğretmenlerinin, rehberlik öğretmenlerine göre algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Madde-22’de yer alan “Çalışanlar olarak bize verilen kazanç ve haklar adaletlidir” ifadesine rehberlik ve özel eğitim öğretmenlerinin “*katılmıyorum*” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş ve rehberlik öğretmenlerinin, özel eğitim öğretmenlerine göre algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Madde-28’de yer alan “Maaşıma zam alma olanaklarından memnunum” ifadesine rehberlik öğretmenlerinin “*katılmıyorum*” düzeyinde, özel eğitim öğretmenlerinin “hiç katılmıyorum” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş ve özel eğitim öğretmenlerinin, rehberlik öğretmenlerine göre algılarının daha olumsuz olduğu görülmüştür.

Madde-29’da yer alan “Almamız gereken hakları (sosyal, ek ödemeler gibi) yeterince alamadığımızı düşünüyorum” ifadesine rehberlik öğretmenlerinin “*kararsızım*” düzeyinde özel eğitim öğretmenlerinin ise “*katılıyorum*” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Yapılan t-testi sonucunda anlamlı farklılık bulunmuş özel eğitim öğretmenlerinin, rehberlik öğretmenlerine göre algılarının daha yüksek olduğu bulunmuştur.

2. RAM’deki Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Ölçek Maddelerindeki Farklılıkları

RAM’da görev yapan öğretmenlerin yaş değişkeni göz önünde bulundurularak ölçek maddelerine verdikleri cevaplar incelendiğinde iş doyumunu konusunda 5, 7, 11, 14, 21, 30, 33 numaralı maddelerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Ölçeğin diğer maddelerinde yaş grupları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Anlamlı farklılık bulunan maddelere genel olarak bakıldığında; takdir ve onay, kurum içi iletişim, kazanılan hak ve ücretler, terfi olanakları ve yönetici ile ilgili algıları içerdiği görülmüştür. Tablo-17’de istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösteren bu maddelerin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmiştir.

Tablo-17 RAM'daki Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre, Ölçek Maddelerinin Aritmetik Ortalama Ve Standart Sapma Değerleri

YAŞ		M5	M7	M11	M14	M21	M30	M33
	\bar{x}	3,50	4,21	2,87	3,58	3,94	3,77	2,77
	N	53	53	53	53	53	53	53
20-37 yaş	SS	1,06	0,69	1,21	1,15	1,22	1,20	1,10
	\bar{x}	2,80	3,74	2,26	2,94	3,19	3,19	2,13
	N	31	31	31	31	31	31	31
38-43 yaş	SS	1,24	1,12	1,34	1,00	1,35	1,42	0,99
	\bar{x}	3,02	3,82	2,68	3,37	3,45	3,47	2,55
	N	38	38	38	38	38	38	38
44 yaş ve üstü	SS	1,13	0,95	1,14	1,17	1,33	1,25	1,06
	\bar{x}	3,18	3,97	2,66	3,35	3,60	3,53	2,54
	N	122	122	122	122	122	122	122
Total	SS	1,16	0,92	1,24	1,14	1,32	1,29	1,08

Tablo-17'ye göre RAM'da görev yapan öğretmenlerin yaş değişkenine göre aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde;

Madde-5'de '*İyi bir iş çıkardığım zaman, almam gerektiği kadar takdir ve onay alıyorum.*' tüm yaş gruplarının "kararsızım" düzeyinde olduğu görülmüştür. Madde-7'de '*Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum.*' tüm yaş gruplarının "katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Madde-11'de '*İşini iyi yapan insanların yükselme şansı vardır.*' 20-37 yaş grubunun "kararsızım", 38-43 yaş grubunun ve 44 ve üstünün yaş grubunun ise "katılmıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Madde-14'de '*Yaptığım işin takdir edilmediğini düşünüyorum.*' tüm yaş gruplarının "kararsızım" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Madde-21'de '*Yöneticim astlarının duygularına fazla ilgi göstermez.*' 20-37 yaş grubu "katılıyorum" düzeyinde, diğer yaş gruplarının ise "kararsızım" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Madde-30'da '*Yöneticimi beğeniyorum.*' 20-37 yaş grubunun "katılıyorum" düzeyinde diğer yaş gruplarının ise "kararsızım" düzeyinde olduğu görülmüştür.

Madde-33’de ‘*Terfi etme olanaklarından memnunum.*’ ise 20-37 yaş grubu “*kararsızım*” düzeyinde diğer yaş grupları ise “*katılmıyorum*” düzeyinde olduğu görülmüştür.

RAM’da görev yapan öğretmenlerin yaş değişkeni göz önünde bulundurularak yapılan tek yönlü Varyans Analizi sonucunda yukarıda belirtilen maddelerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Tek yönlü Varyans Analizi sonuçları Tablo-18’de gösterilmiştir.

Tablo-18 RAM’daki Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

		Kareler		Kareler		
		Toplamı	df	Ortalaması	F	p
Madde-5	GA	10,98	2	5,50	4,3	0,02
	Gİ	153,05	119	1,30		
	TOPLAM	164,03	121			
Madde-7	GA	5,506	2	2,753	3,400	,037
	Gİ	96,363	119	,810		
	TOPLAM	101,869	121			
Madde-14	GA	8,263	2	4,132	3,287	,041
	Gİ	149,581	119	1,257		
	TOPLAM	157,844	121			
Madde-21	GA	12,256	2	6,128	3,701	,028
	Gİ	197,064	119	1,656		
	TOPLAM	209,320	121			
Madde-33	GA	8,133	2	4,067	3,607	,030
	Gİ	134,162	119	1,127		
	TOPLAM	142,295	121			

Tablo-18’deki tek yönlü Varyans Analizi sonuçlarına göre 5, 7, 14, 21 ve 33 numaralı maddelerde istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur.

Öte yandan farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan Post Hoc LSD testi yapılmıştır. Buna göre,

Madde-5’de (İyi bir iş çıkardığım zaman, almam gerektiği kadar takdir ve onay alıyorum) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubu katılımcıların algıları 38 yaş ve üzeri olanlara göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Madde-7’de (Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubu katılımcıların algıları 38 yaş ve üzeri olanlara göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Madde-11’de (İşini iyi yapan insanların yükselme şansı vardır) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubundaki katılımcıların algıları, 38-43 yaş grubundakilere göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Madde-14’de (*Yaptığım işin takdir edilmediğini düşünüyorum*) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubundaki katılımcıların algıları, 38-43 yaş grubundakilere göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Madde-21’de (*Yöneticim astlarının duygularına fazla ilgi göstermez*) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubundaki katılımcıların algıları, 38-43 yaş grubundakilere göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Madde-30’da (*Yöneticimi beğeniyorum*) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubundaki katılımcıların algıları, 38-43 yaş grubundakilere göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

Madde-33’de (*Terfi etme olanaklarından memnunum*) farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu bulmak için yapılan LSD testine göre 20-37 yaş grubundaki katılımcıların algıları, 38-43 yaş grubundakilere göre istatistiksel olarak daha yüksektir.

3. RAM’deki Öğretmenlerin Çocuk Sahibi Olma Değişkenine Göre Ölçek Maddelerindeki Farklılıkları

RAM’deki öğretmenlerin, çocuk sahibi olma değişkenine göre ölçek maddelerine verdikleri cevaplara göre yapılan t-testi sonuçlarına göre 17, 21 numaralı maddelerde anlamlı farklılık saptanmıştır. Bu maddelerin dışındaki maddelerde her iki grup arasında farklılığa

rastlanmamıştır. RAM'daki öğretmenlerinin bu maddelere verdikleri cevaplara göre t-testi sonuçları Tablo-19'da gösterilmiştir.

Tablo-19 RAM'daki Öğretmenlerin Çocuk sahibi Olma Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları

Madde	Çocuk Sahibi Olma	n	\bar{x}	SS	Sd	t	p
M17	Var	74	4,11	0,82	120	2,62	0,01
	Yok	48	3,69	0,93			
M21	Var	74	3,80	1,30	120	2,10	0,04
	Yok	48	3,29	1,28			

Tablo-19'a göre RAM'da görev yapan öğretmenlerin çocuk sahibi olma değişkenine göre madde-17'ye (*yaptığım işi seviyorum*) her iki grupta “*katılıyorum*” düzeyinde cevap vermesine rağmen, aralarında istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum çocuk sahibi olan öğretmenlerin madde-17'ye olan algı seviyesinin, çocuk sahibi olmayan öğretmenlerden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Öte yandan madde-21'e (*yöneticim astların duygularına ilgi göstermez*) çocuk sahibi olan öğretmenler “*katılıyorum*” düzeyinde; olmayan öğretmenlerin ise “*kararsızım*” düzeyinde cevap verdikleri görülmüştür. Bu durum çocuk sahibi olan öğretmenlerin madde-21'e olan algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Bulgular bölümünde son olarak iş doyumunu ölçeğinin tüm maddelerinin frekans ve yüzdeler değeri hesaplanarak aşağıdaki tablolarda sunulmuştur.

Buna göre, Madde-1'in frekans ve yüzde değeri Tablo-20'de verilmiştir.

Tablo-20 Madde-1'in Frekans ve Yüzde Değerleri

Madde-1 Yaptığım iş karşılığında adil bir ödeme yapıldığımı düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	35	28,7	28,7	28,7
Katılmıyorum	36	29,5	29,5	58,2
Kararsızım	26	21,3	21,3	79,5
Katılıyorum	16	13,1	13,1	92,6
Kesinlikle katılıyorum	9	7,4	7,4	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-20'ye göre çalışma grubunun %58,2'si yaptıkları işin karşılığında adil bir ücret almadıklarını düşünmekle birlikte, %21,3'ü kararsız, %20'si ise adil bir ücret aldığını düşünmektedir. Madde-2'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-21'de verilmiştir.

Tablo-21 Madde-2'nin frekans ve yüzde değerleri

Madde-2 İşimde yükselmem (terfi almam) için çok az şansım var.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	15	12,3	12,3	12,3
Katılmıyorum	41	33,6	33,6	45,9
Kararsızım	25	20,5	20,5	66,4
Katılıyorum	24	19,7	19,7	86,1
Kesinlikle katılıyorum	17	13,9	13,9	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-21'e göre çalışma grubunun yaklaşık %46'sı işte yükselme şansının olmadığını düşünmekte, %20'sinin kararsız olduğu, %24'ünün ise yükselme şansının olduğunu düşünmekte olduğu görülmüştür. Madde-3'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-22'de verilmiştir.

Tablo-22 Madde-3'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-3 Yöneticimin işinde gayet yeterli olduğunu düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	10	8,2	8,2	8,2
Katılmıyorum	21	17,2	17,2	25,4
Kararsızım	17	13,9	13,9	39,3
Katılıyorum	45	36,9	36,9	76,2
Kesinlikle katılıyorum	29	23,8	23,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-22'ye göre çalışma grubunun %61'i yöneticisinin işinde gayet yeterli olduğunu düşünmekte %14'ünün kararsız, %25'inin yöneticisinin işinde yeterli olmadığını düşünüyor oldukları görülmüştür. Madde 4 için frekans ve yüzde değerleri Tablo-23'de verilmiştir.

Tablo-23 Madde-4'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-4 Kazandığım haklardan (sosyal hak, ek kazanç) memnun değilim.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	15	12,3	12,3	12,3
Katılmıyorum	43	35,2	35,2	47,5
Kararsızım	28	23,0	23,0	70,5
Katılıyorum	26	21,3	21,3	91,8
Kesinlikle katılıyorum	10	8,2	8,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-23'e göre çalışma grubunun %48'i kazandığı haklardan memnun %23'ü kararsız , %29'unun ise kazandığı haklardan memnun olmadıkları görülmüştür. Madde-5'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-24'de verilmiştir.

Tablo-24 Madde-5'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-5 İyi bir iş çıkardığım zaman, almam gerektiği kadar takdir ve onay alıyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	11	9,0	9,0	9,0
Katılmıyorum	27	22,1	22,1	31,1
Kararsızım	26	21,3	21,3	52,5
Katılıyorum	45	36,9	36,9	89,3
Kesinlikle katılıyorum	13	10,7	10,7	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-24'ye göre çalışma grubunun %31'i iyi bir iş çıkardıkları zaman gereken takdir ve onayı almadıklarını düşünürken %21'i kararsız , %48'i ise gereken takdir ve onayı aldıklarını düşündükleri görülmüştür. Madde-6'nın frekans ve yüzde değerleri Tablo-25'de verilmiştir.

Tablo-25 Madde-6'nın Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-6 Kurallarımız ve prosedürlerimiz iyi bir iş çıkarmayı zorlaştırıyor.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	13	10,7	10,7	10,7
Katılmıyorum	39	32,0	32,0	42,6
Kararsızım	37	30,3	30,3	73,0
Katılıyorum	21	17,2	17,2	90,2
Kesinlikle katılıyorum	12	9,8	9,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-25'e göre çalışma grubunun %43'ü konulan kural ve prosedürlerin iyi iş çıkarmayı zorlaştırmadığını düşünürken %30'unun kararsız , %27'sinin ise konulan kural ve prosedürlerin iyi iş çıkarmayı zorlaştırdığını düşündükleri görülmüştür. Madde-7'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-26'da verilmiştir.

Tablo-26 Madde-7'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-7 Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,5	2,5	2,5
Katılmıyorum	7	5,7	5,7	8,2
Kararsızım	14	11,5	11,5	19,7
Katılıyorum	65	53,3	53,3	73,0
Kesinlikle katılıyorum	33	27,0	27,0	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-26'ya göre çalışma grubunun %9'u birlikte çalıştığı insanlardan hoşlanmazken %12'si kararsız , %80'inin birlikte çalıştığı insanlardan hoşlandığı görülmüştür. Madde-8'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-27'de verilmiştir.

Tablo-27 Madde-8'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-8 Bazen yaptığım işin anlamsız olduğunu düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	3,3
Katılmıyorum	24	19,7	19,7	23,0
Kararsızım	23	18,9	18,9	41,8
Katılıyorum	39	32,0	32,0	73,8
Kesinlikle katılıyorum	32	26,2	26,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-27'ye göre çalışma grubunun %23'ü bazen yaptığı işin anlamsız olmadığını düşünürken, %19'unun kararsız , %58'inin ise bazen yaptıkları işin anlamsız olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-9'un frekans ve yüzde değerleri Tablo-28'de verilmiştir.

Tablo-28 Madde-9'un Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-9 Çalıştığım kurumda iletişim iyidir.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	5	4,1	4,1	4,1
Katılmıyorum	11	9,0	9,0	13,1
Kararsızım	17	13,9	13,9	27,0
Katılıyorum	60	49,2	49,2	76,2
Kesinlikle katılıyorum	29	23,8	23,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-28'e göre çalışma grubunun yaklaşık %13'ünün çalıştığı kurumda iletişimin iyi olmadığını düşündükleri, %14'ünün kararsız , %73'ünün ise çalıştıkları kurumda iletişimin iyi olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-10'un frekans ve yüzde değerleri Tablo-29'da verilmiştir.

Tablo-29 Madde-10'un Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-10 Maaş zamları az ve zam aralıkları fazla uzun.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	53	43,4	43,4	43,4
Katılmıyorum	40	32,8	32,8	76,2
Kararsızım	20	16,4	16,4	92,6
Katılıyorum	3	2,5	2,5	95,1
Kesinlikle katılıyorum	6	4,9	4,9	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-29'a göre çalışma grubunun %76'sının çalıştığı kurumda maaş zamlarının ve zam aralıklarının uzun olmadığını düşündükleri, %16'sının kararsız , %8'inin ise maaş zamlarını ve zam aralıkları fazla uzun olarak değerlendirdiği görülmüştür. Madde-11'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-30'da verilmiştir.

Tablo-30 Madde-11'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-11 İşini iyi yapan insanların yükselme şansı vardır.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	31	25,4	25,4	25,4
Katılmıyorum	21	17,2	17,2	42,6
Kararsızım	36	29,5	29,5	72,1
Katılıyorum	27	22,1	22,1	94,3
Kesinlikle katılıyorum	7	5,7	5,7	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-30'a göre çalışma grubunun yaklaşık %43'ünün işini iyi yapan insanların yükselme şansı olmadığını düşündükleri, %30'unun kararsız , %28'inin ise işini iyi yapan insanların yükselme şansı olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-12'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-31'de verilmiştir.

Tablo-31 Madde-12'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-12 Yöneticimin bana adil davranmadığını düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	8	6,6	6,6	6,6
Katılmıyorum	18	14,8	14,8	21,3
Kararsızım	13	10,7	10,7	32,0
Katılıyorum	39	32,0	32,0	63,9
Kesinlikle katılıyorum	44	36,1	36,1	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-31'e göre çalışma grubunun yaklaşık %21'inin yöneticisinin kendisine adil davrandığını düşündükleri, %11'inin kararsız , %68'inin ise yöneticisinin kendisine adil davranmadığını düşündükleri görülmüştür. Madde-13'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-32'de verilmiştir.

Tablo-32 Madde-13'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-13 Kurumda elde ettiğimiz haklar, kazançlar diğer kurumların verdiği kadar iyi				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	11	9,0	9,0	9,0
Katılmıyorum	30	24,6	24,6	33,6
Kararsızım	47	38,5	38,5	72,1
Katılıyorum	24	19,7	19,7	91,8
Kesinlikle katılıyorum	10	8,2	8,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-32'ye göre çalışma grubunun yaklaşık %34'ünün kurumda elde edilen haklar, kazançların diğer kurumların verdiği kadar iyi olmadığını düşündükleri, %39'unun kararsız , %27'inin ise kurumda elde edilen haklar, kazançların diğer kurumların verdiği kadar iyi olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-14'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-33'de verilmiştir.

Tablo-33 Madde-14'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-14 Yaptığım işin takdir edilmediğini düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	8	6,6	6,6	6,6
Katılmıyorum	20	16,4	16,4	23,0
Kararsızım	36	29,5	29,5	52,5
Katılıyorum	37	30,3	30,3	82,8
Kesinlikle katılıyorum	21	17,2	17,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-33'e göre çalışma grubunun yaklaşık %27'sinin yaptığı işin takdir edildiğini düşündükleri , %30'unun kararsız, yaklaşık %48'inin ise yaptığı işin takdir edilmediğini düşündüğü görülmüştür. Madde-15'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-34'de verilmiştir.

Tablo-34 Madde-15'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-15 İyi bir iş çıkarma çabamı bürokrasi/kurallar nadiren engeller.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	3,3
Katılmıyorum	34	27,9	27,9	31,1
Kararsızım	46	37,7	37,7	68,9
Katılıyorum	30	24,6	24,6	93,4
Kesinlikle katılıyorum	8	6,6	6,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-34'e göre çalışma grubunun yaklaşık %31'inin iyi bir iş çıkarma çabasını bürokrasi/kuralların nadiren engellemediğini düşündükleri , %38'inin kararsız, yaklaşık %31'inin ise iyi bir iş çıkarma çabasını bürokrasi/kuralların nadiren engellediğini düşündükleri görülmüştür. Madde-16'nın frekans ve yüzde değerleri Tablo-35'de verilmiştir.

Tablo-35 Madde-16'nın Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-16 Çalıştığım insanların yetersizliklerinden dolayı daha fazla çalışmam gerekiyor.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	10	8,2	8,2	8,2
Katılmıyorum	20	16,4	16,4	24,6
Kararsızım	26	21,3	21,3	45,9
Katılıyorum	42	34,4	34,4	80,3
Kesinlikle katılıyorum	24	19,7	19,7	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-35'e göre çalışma grubunun yaklaşık %25'inin çalıştığı insanların yetersizliklerinden dolayı daha fazla çalışmak zorunda olmadığını düşündükleri, %21'inin kararsız, yaklaşık %54'ünün çalıştığı insanların yetersizliklerinden dolayı daha fazla çalışmak zorunda olduklarını düşündükleri görülmüştür. Madde-17'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-36'da verilmiştir.

Tablo-36 Madde-17'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-17 İşte yaptığım şeyleri seviyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	1	0,8	0,8	0,8
Katılmıyorum	8	6,6	6,6	7,4
Kararsızım	21	17,2	17,2	24,6
Katılıyorum	59	48,4	48,4	73,0
Kesinlikle katılıyorum	33	27,0	27,0	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-36'ya göre çalışma grubunun yaklaşık %7'sinin işte yaptığı şeyleri sevmedikleri, %17'sinin kararsız, yaklaşık %65'inin işte yaptığı şeyleri sevdiğini görmüştür. Madde-18'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-37'de verilmiştir.

Tablo-37 Madde-18'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-18 Kurumun amaçlarının çok açık olmadığını düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	8	6,6	6,6	6,6
Katılmıyorum	25	20,5	20,5	27,0
Kararsızım	30	24,6	24,6	51,6
Katılıyorum	39	32,0	32,0	83,6
Kesinlikle katılıyorum	20	16,4	16,4	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-37 'ye göre çalışma grubunun yaklaşık %27'sinin kurumun amaçlarının çok açık olduğunu düşündükleri, %25'inin kararsız, yaklaşık %48'inin kurumun amaçlarının çok açık olmadığını düşündükleri görülmüştür. Madde-19'un frekans ve yüzde değerleri Tablo-38'de verilmiştir.

Tablo-38 Madde-19'un Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-19 Kurumun bana verdiği ücreti düşündüğümde yeteri kadar takdir edilmediğimi düşünüyorum.

	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	19	15,6	15,6	15,6
Katılmıyorum	23	18,9	18,9	34,4
Kararsızım	44	36,1	36,1	70,5
Katılıyorum	28	23,0	23,0	93,4
Kesinlikle katılıyorum	8	6,6	6,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-38'e göre çalışma grubunun yaklaşık % 34'ünün kurumun kendisine verdiği ücret düşünüldüğünde yeteri kadar takdir edildiklerini düşündükleri, %36'sının kararsız, yaklaşık %30'unun kurumun kendisine verdiği ücreti düşünüldüğünde yeteri kadar takdir edilmediklerini düşündükleri görülmüştür. Madde-20'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-39'da verilmiştir.

Tablo-39 Madde-20'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-20 Çalışanlar işinde ancak diğer yerlerde olacağı kadar hızlı ilerleyebiliyor.

	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	7	5,7	5,7	5,7
Katılmıyorum	25	20,5	20,5	26,2
Kararsızım	48	39,3	39,3	65,6
Katılıyorum	37	30,3	30,3	95,9
Kesinlikle katılıyorum	5	4,1	4,1	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-39'a göre çalışma grubunun yaklaşık % 26'sının çalışanların işinde ancak diğer yerlerdeki kadar hızlı ilerleyemediklerini düşündükleri, %39'unun kararsız, yaklaşık %34'ünün çalışanların işinde ancak diğer yerlerde olacağı kadar hızlı ilerleyebildiklerini düşündükleri görülmüştür. Madde-21'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-40'da verilmiştir.

Tablo-40 Madde-21'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-21 Yöneticim astlarının duygularına fazla ilgi göstermez.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	11	9,0	9,0	9,0
Katılmıyorum	17	13,9	13,9	23,0
Kararsızım	22	18,0	18,0	41,0
Katılıyorum	32	26,2	26,2	67,2
Kesinlikle katılıyorum	40	32,8	32,8	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-40'a göre çalışma grubunun yaklaşık % 23'ünün yöneticilerinin astlarının duygularına ilgi gösterdiklerini düşündükleri, %18'inin kararsız, yaklaşık %59'unun yöneticilerin astlarının duygularına fazla ilgi göstermediklerini düşündükleri görülmüştür. Madde-22'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-41'de verilmiştir.

Tablo-41 Madde-22'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Analiz Tablosu

Madde-22 Çalışanlar olarak bize verilen kazanç ve haklar adaletlidir.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	30	24,6	24,6	24,6
Katılmıyorum	36	29,5	29,5	54,1
Kararsızım	31	25,4	25,4	79,5
Katılıyorum	19	15,6	15,6	95,1
Kesinlikle katılıyorum	6	4,9	4,9	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-41'e göre çalışma grubunun yaklaşık % 54'ünün kendilerine verilen kazanç ve haklar adaletli olmadığını düşündükleri, %25'inin kararsız, yaklaşık %21'inin kendilerine verilen kazanç ve hakları adaletli olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-23'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-42'de verilmiştir.

Tablo-42 Madde-23'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-23 Çalışanlar için çok az ödüllendirme var.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	33	27,0	27,0	27,0
Katılmıyorum	46	37,7	37,7	64,8
Kararsızım	24	19,7	19,7	84,4
Katılıyorum	11	9,0	9,0	93,4
Kesinlikle katılıyorum	8	6,6	6,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-42 'ye göre çalışma grubunun yaklaşık % 65'inin çalışanlar için ödüllendirmenin çok az var olduğunu düşündükleri, %20'inin kararsız, yaklaşık %16'sının çalışanlar için çok az ödüllendirmenin olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-24'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-43'de verilmiştir.

Tablo-43 Madde-24'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-24 İşte çok fazla çalışmam gerekiyor.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	6	4,9	4,9	4,9
Katılmıyorum	39	32,0	32,0	36,9
Kararsızım	29	23,8	23,8	60,7
Katılıyorum	40	32,8	32,8	93,4
Kesinlikle katılıyorum	8	6,6	6,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-43'e göre çalışma grubunun yaklaşık %37'sinin işte çok fazla çalışmadığını düşündükleri, %24'ünün kararsız, yaklaşık %40'ının ise işte çok fazla çalışmaları gerektiğini düşündükleri görülmüştür. Madde-25'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-44'de verilmiştir.

Tablo-44 Madde-25'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-25 İş arkadaşlarımdan keyif alıyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	3,3
Katılmıyorum	5	4,1	4,1	7,4
Kararsızım	20	16,4	16,4	23,8
Katılıyorum	59	48,4	48,4	72,1
Kesinlikle katılıyorum	34	27,9	27,9	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-44'e göre çalışma grubunun yaklaşık %7'sinin iş arkadaşlarından keyif almadıklarını düşündükleri, %16'sünün kararsız, yaklaşık %76'sinin ise iş arkadaşlarından keyif alıyor olduklarını düşündükleri görülmüştür. Madde-26'nın frekans ve yüzde değerleri Tablo-45'de verilmiştir.

Tablo-45 Madde-26'nın Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-26 Genellikle kurumda ne olup bittiğini bilmediğimi hissediyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	6	4,9	4,9	4,9
Katılmıyorum	13	10,7	10,7	15,6
Kararsızım	28	23,0	23,0	38,5
Katılıyorum	48	39,3	39,3	77,9
Kesinlikle katılıyorum	27	22,1	22,1	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-45'e göre çalışma grubunun yaklaşık %16'sının genellikle kurumda ne olup bittiğini bildiğini düşündükleri, %23'ünün kararsız, yaklaşık %61'inin ise genellikle kurumda ne olup bittiğini bilmediğini hissettikleri görülmüştür. Madde-27'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-46'de verilmiştir.

Tablo-46 Madde-27'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-27 İşimi yaparken gurur duyuyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	4	3,3	3,3	3,3
Katılmıyorum	13	10,7	10,7	13,9
Kararsızım	29	23,8	23,8	37,7
Katılıyorum	42	34,4	34,4	72,1
Kesinlikle katılıyorum	34	27,9	27,9	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-46'ya göre çalışma grubunun yaklaşık %14'sinin yaptığı işten gurur duymadığını hissettikleri, %24'ünün kararsız, yaklaşık %62'sinin ise yaptığı işten duyduğunu hissettikleri görülmüştür. Madde-28'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-47'de verilmiştir.

Tablo-47 Madde-28'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-28 Maaşıma zam alma olanaklarından memnunum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	47	38,5	38,5	38,5
Katılmıyorum	36	29,5	29,5	68,0
Kararsızım	29	23,8	23,8	91,8
Katılıyorum	8	6,6	6,6	98,4
Kesinlikle katılıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-47'e göre çalışma grubunun yaklaşık %68'inin maaşına zam alma olanaklarından memnun olmadığını, %24'ünün kararsız, yaklaşık %9'unun maaşına zam olanaklarından memnun oldukları görülmüştür. Madde-29'un frekans ve yüzde değerleri Tablo-48'de verilmiştir.

Tablo-48 Madde-29'un Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-29 Alamamız gereken hakları (sosyal, ek ödemeler gibi) yeterince alamadığımızı düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	5	4,1	4,1	4,1
Katılmıyorum	13	10,7	10,7	14,8
Kararsızım	26	21,3	21,3	36,1
Katılıyorum	39	32,0	32,0	68,0
Kesinlikle katılıyorum	39	32,0	32,0	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-48'e göre çalışma grubunun yaklaşık %15'inin almaları gereken hakları (sosyal, ek ödemeler gibi) yeterince aldıklarını düşündükleri, %21'inin kararsız, yaklaşık %64'ünün almaları gereken hakları (sosyal, ek ödemeler gibi) yeterince alamadıklarını düşündükleri görülmüştür. Madde-30'un frekans ve yüzde değerleri Tablo-49'da verilmiştir.

Tablo-49 Madde-30'un Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-30 Yöneticimi beğeniyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	14	11,5	11,5	11,5
Katılmıyorum	11	9,0	9,0	20,5
Kararsızım	25	20,5	20,5	41,0
Katılıyorum	40	32,8	32,8	73,8
Kesinlikle katılıyorum	32	26,2	26,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-49'a göre çalışma grubunun yaklaşık %21'inin yöneticisini beğenmedikleri, %21'inin kararsız, yaklaşık %59'unun ise yöneticisini beğendiği görülmüştür. Madde-31'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-50'de verilmiştir.

Tablo-50 Madde-31'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-31 Çok fazla evrak işim var				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	19	15,6	15,6	15,6
Katılmıyorum	38	31,1	31,1	46,7
Kararsızım	30	24,6	24,6	71,3
Katılıyorum	31	25,4	25,4	96,7
Kesinlikle katılıyorum	4	3,3	3,3	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-50'ye göre çalışma grubunun yaklaşık %47'sinin Çok fazla evrak işi olmadığını düşündükleri, %25'inin kararsız, yaklaşık %29'unun ise çok fazla evrak işi olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-32'nin frekans ve yüzde değerleri Tablo-51'de verilmiştir.

Tablo-51 Madde-32'nin Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-32 Çabalarımın yeterince ödüllendirilmediğini düşünüyorum.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	12	9,8	9,8	9,8
Katılmıyorum	41	33,6	33,6	43,4
Kararsızım	31	25,4	25,4	68,9
Katılıyorum	30	24,6	24,6	93,4
Kesinlikle katılıyorum	8	6,6	6,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-51'e göre çalışma grubunun yaklaşık %43'ünün çabalarının yeterince ödüllendirildiğini düşündükleri, %25'inin kararsız, yaklaşık %32'unun ise çabalarının yeterince ödüllendirilmediğini düşündükleri görülmüştür Madde-33'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-52'de verilmiştir.

Tablo-52 Madde-33'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-33 Terfi etme olanaklarından memnunuz.				
Madde 33	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	26	21,3	21,3	21,3
Katılmıyorum	32	26,2	26,2	47,5
Kararsızım	38	31,1	31,1	78,7
Katılıyorum	24	19,7	19,7	98,4
Kesinlikle katılıyorum	2	1,6	1,6	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-52'ye göre çalışma grubunun yaklaşık % 47'sinin terfi etme olanaklarından memnun olmadıkları %31'inin kararsız, yaklaşık %22'unun terfi etme olanaklarından memnun oldukları görülmüştür. Madde-34'ün frekans ve yüzde değerleri Tablo-53'de verilmiştir.

Tablo-53 Madde-34'ün Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-34 İşte çok fazla tartışma ve kavga oluyor.				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	6	4,9	4,9	4,9
Katılmıyorum	5	4,1	4,1	9,0
Kararsızım	19	15,6	15,6	24,6
Katılıyorum	49	40,2	40,2	64,8
Kesinlikle katılıyorum	43	35,2	35,2	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-53'e göre çalışma grubunun yaklaşık % 9'unun işte çok fazla tartışma ve kavga olmadığını düşündükleri, %25'inin kararsız, yaklaşık %75'inin ise işyerinde çok fazla tartışma ve kavga olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-35'in frekans ve yüzde değerleri Tablo-54'de verilmiştir.

Tablo-54 Madde-35'in Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-35 Yaptığım iş zevkli				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	3	2,5	2,5	2,5
Katılmıyorum	9	7,4	7,4	9,8
Kararsızım	26	21,3	21,3	31,1
Katılıyorum	58	47,5	47,5	78,7
Kesinlikle katılıyorum	26	21,3	21,3	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-54'e göre çalışma grubunun yaklaşık %10'u yaptığı işin zevkli olmadığını düşündükleri, %31'inin kararsız, yaklaşık %69'unun ise yaptığı işin zevkli olduğunu düşündükleri görülmüştür. Madde-36'nın frekans ve yüzde değerleri Tablo-55'de verilmiştir.

Tablo-55 Madde-36'nın Frekans Ve Yüzde Değerleri Tablosu

Madde-36 İş tanımları yeterince açık değil				
	f	%	Geçerli %	Yığılmalı %
Kesinlikle katılmıyorum	11	9,0	9,0	9,0
Katılmıyorum	29	23,8	23,8	32,8
Kararsızım	30	24,6	24,6	57,4
Katılıyorum	38	31,1	31,1	88,5
Kesinlikle katılıyorum	14	11,5	11,5	100,0
Total	122	100,0	100,0	

Tablo-55'e göre çalışma grubunun yaklaşık %33'ü iş tanımlarının yeterince açık olduğunu düşündükleri, %25'inin kararsız, yaklaşık %43'ünün ise iş tanımlarının yeterince açık olmadığını düşündükleri görülmüştür.

Sonuç, Tartışma, Öneriler

Bu araştırma Bakanlığımızın Rehberlik Hizmetleri Yönetmeliği 20. Maddesi gereği Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin araştırma çalışmalarında bulunması gerekliliğinden hareketle yapılmıştır. Bunun yanı sıra kurumlar arası işbirliği çerçevesinde Konak, Karşıyaka ve Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinin ortak çalışmasının bir ürünüdür. Araştırmanın amacı “İzmir İlinde Faaliyet Gösteren Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Özel Eğitim ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Tespit Edilmesi” başlığı altında belirlenmiştir. Araştırmada, İlimizdeki 12 Rehberlik ve Araştırma Merkezinde görevli, Rehberlik Öğretmeni ve Özel Eğitim Öğretmenlerine İş Doyum ölçeği uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar, altı bağımsız değişken açısından incelendi. Bu değişkenler; RAM’daki görevi, cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, çocuk sahibi olma durumu ve kurumda çalışma süresidir. Elde edilen bulgular sırasıyla tartışılıp yorumlanmıştır. Buna göre:

1. Araştırmada RAM’da çalışan öğretmenlerin kadrolu ve görevlendirme çalışma durumlarına göre iş doyumunu arasında karşılaştırma yapılamamıştır. Bunun nedeni ise RAM’larda çalışan kadrolu öğretmen sayısının 118, görevlendirme öğretmen sayısının ise sadece 4 olmasıdır.
2. Araştırmada RAM’daki Rehber Öğretmenler ile Özel Eğitim Öğretmenlerinin iş doyumunu düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Çalışma grubunun ölçek genelinde kararsız bir tutum sergilediği görülmüştür. Ancak ölçek maddelerinin incelenmesi sonucu bazı maddelerde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre:
 - Yaptığım iş karşılığında adil bir ödeme yapıldığını düşünüyorum ifadesine her iki grupta katılmıyorum şeklinde tutum sergilerken, aralarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum Özel Eğitim Öğretmenlerinin algılarının daha olumsuz olduğu yönünde yorumlanabilir.
 - Bazen yaptığım işin anlamsız olduğunu düşünüyorum ifadesine ise Rehberlik Öğretmenlerinin kararsızım yönünde, Özel Eğitim Öğretmenlerinin ise katılıyorum yönünde tutum sergiledikleri görülmüştür. Bu durum Özel Eğitim Öğretmenlerinin yaptıkları işi daha anlamsız buldukları yönünde yorumlanabilir.
 - Çalışanlar olarak bize verilen kazanç ve haklar adaletlidir ifadesine Rehberlik Öğretmenlerinin katılmıyorum, Özel Eğitim Öğretmenlerinin ise hiç katılmıyorum düzeyinde bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bu durum her iki grupta da adil

ücret algısının olmadığını ancak Özel Eğitim Öğretmenlerinin adil ücret algısının hiç olmadığı yönünde yorumlanabilir.

- Maaşıma zam alma olanaklarından memnunum ifadesine Rehberlik Öğretmenlerinin katılmıyorum, Özel Eğitim Öğretmenlerinin ise hiç katılmıyorum düzeyinde bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bu durum her iki grubunda aldığı ücreti yetersiz bulduğunu ancak Özel Eğitim Öğretmenlerinin tamamen yetersiz bulunduğu yönünde yorumlanabilir.
- Almamız gereken hakları (sosyal, ek ödemeler gibi) yeterince alamadığımızı düşünüyorum ifadesine Rehberlik Öğretmenlerinin kararsızım, Özel Eğitim Öğretmenleri ise katılıyorum şeklinde tutum sergilemiştir. Bu durum Özel Eğitim Öğretmenlerinin çeşitli sosyal hakları ve ek ödemeleri içeren hakları yeterince almadıkları yönünde tutum gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Özetle RAM’da çalışan Özel Eğitim Öğretmenlerinin aldıkları ücret ve ücret zammı, verilen sosyal haklar ve ek ödemeler, adil ücret dağılımı ile ilgili konularda Rehberlik Öğretmenlere oranla daha olumsuz bir algıya sahip oldukları gözlemlenmiştir.

3. Araştırmada cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, ülkemizde ve yurtdışında yapılan benzer alan çalışma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir (Hamamcı, Z. Göktepe O. E. 2004; Wilkerson K. Bellini J. 2011).
4. Araştırmada yaş değişkenine göre RAM’daki Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışma grubunun ölçek genelinde kararsız bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bununla beraber ölçek maddeleri incelendiğinde yaş değişkenine göre farklılık gösteren bazı maddelerin olduğu görülmüştür. Buna göre:
 - Takdir, onay, terfi ve yükselme olanaklarının bulunduğu ilgili maddelerde 20-37 yaş grubu kararsız bir tutum sergilerken, 38-43 yaş grubunun belirgin bir şekilde olumsuz tutumunun olduğu, 44 yaş ve üzeri grupta ise kararsızlığın hakim olduğu gözlemlenmiştir.
 - Kurum içi iletişimi ve çalışma arkadaşlarını tanımlayan “birlikte çalıştığım insanlardan memnunum” maddesinde ise 20-37 yaş grubunun algısının diğerlerine nazaran daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum 20-37 yaş grubunun birlikte çalıştığı iş arkadaşlarından daha çok memnun olduğu şeklinde yorumlanabilir.

- Kurum yöneticisi ile ilgili maddelerde ise 20-37 yaş grubunun yöneticinin astların duygularına özen göstermediği yönünde, diğer yaş gruplarının ise bu konuda kararsızım yönünde bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Öte yandan 20-37 yaş grubu yöneticimi beğeniyorum şeklinde bir tutum sergilerken diğer yaş grupları kararsız bir tutum sergilemiştir. Bu durum yaş ilerledikçe yöneticiye yönelik algının olumsuz yönde değiştiği şeklinde yorumlanabilir.
5. Araştırmada medeni duruma göre Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Çalışma grubunun ölçek genelinde kararsız bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bu durum yapılan diğer araştırmalarla (Ekinci, 2006; Aslan,2006; Durak, 2009; Şahin ve Dursun, 2009) tutarlılık göstermektedir. Bu çalışmalarda evlilerin iş doyum puanları arasında anlamlı farklar bulunmamıştır. Bu durum da medeni durumun iş doyumunu etkileyici bir faktör olmadığı şeklinde yorumlanabilir.
 6. Araştırmada çocuk sahibi olma değişkenine göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışma grubunun ölçek genelinde kararsız bir tutum sergilediği gözlemlenmiştir. Bununla beraber ölçek maddeleri incelendiğinde çocuk sahibi olma değişkenine göre farklılık gösteren bazı maddelerin olduğu görülmüştür.
 - Yaptığım işi seviyorum ifadesine her iki grubun “katılıyorum” yönünde tutum sergilemesine rağmen, çocuk sahibi olan öğretmenlerin, çocuk sahibi olmayan öğretmenlere göre daha olumlu algılarının olduğu görülmüştür.
 - Yöneticim astlarının duygularına ilgi göstermez ifadesine çocuk sahibi olan öğretmenlerin katılıyorum, çocuk sahibi olmayan öğretmenlerin ise bu konuda kararsızım şeklinde bir tutum sergilediği görülmüştür. Bu durum çocuk sahibi olan öğretmenlerin yönetici ile ilgili daha olumsuz bir algılarının olduğu şeklinde yorumlanabilir.
 7. Araştırmada kurumdaki çalışma süresine göre Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak, Rehberlik Öğretmenlerin ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerinin cinsiyetine, yaşlarına, medeni durumlarına, kıdemlerine, çalışma yıllarına göre değişmediği saptanmıştır. Bununla birlikte; kurum içinde adil iletişim ve dağıtım gören öğretmenlerin genel iş doyum düzeylerinin, adil iletişim ve dağıtım görmediğine inananlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Elde edilen bu sonuçlara göre, araştırmacı ve uygulayıcılara aşağıdaki öneriler sunulmuştur.

- Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan öğretmenlerle ilgili, yaş, cinsiyet, kıdem, branş, çalışma durumu ve medeni duruma göre iş doyumları hakkında daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
- Elde edilen bulgular, örgüt içindeki karar verme ve çalışma süreçleriyle ilgili şüpheye sahip olan kurum çalışanlarının, olumsuz yönde etkilendiğini göstermektedir. Bu bağlamda, kurumun üst yöneticilerinin en önemli görevlerinden biri örgütsel adaleti sağlamak olduğu söylenebilir.
- RAM'daki Özel Eğitim Öğretmenlerinin aynı kurumda eşit şartlarda çalışmalarına rağmen Rehber Öğretmenlere oranla ek olanaklardan (ek ders ücreti) daha az faydalanıyor olması çalışanın motivasyonunu ve iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Aynı şekilde bu ek olanakların MEB'e bağlı okullarda çalışan özel eğitim öğretmenleri ile eşit olmadığı bilinmektedir. Okullarda çalışan Özel Eğitim Öğretmeninin bu olanaklardan daha fazla yararlanması ve bunun yanında çalışma saatlerinin az ve tatil yapma olanaklarının daha fazla olması nedeniyle RAM'larda Özel Eğitim Öğretmeni kadrosunun Rehber Öğretmenden fazla olmasına rağmen genellikle kadronun doldurulamadığı ve bu nedenle Özel Eğitim Öğretmenlerinin okullarda çalışmayı tercih ettikleri düşünülmektedir. Tüm bunlar gözden geçirildiğinde Bakanlığımız tarafından konu ile ilgili yeni düzenlemelerin getirilmesi önerilmektedir.

Bu çalışma, İzmir ilinde bulunan Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde görev yapan Rehber Öğretmen ve Özel Eğitim Öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek amacı ile yapıldığından, elde edilen sonuçlar ile bütün Rehber Öğretmenler ve Özel Eğitim Öğretmenlerine yönelik bir genelleme yapmak doğru değildir. Benzer araştırmaların daha büyük bir grupla gerçekleştirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akçamete, Gönül, Kaner. Sema ve Sucuoğlu, Bülbin (2001) ; Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik. Ankara: Nobel Yayınları.
- Akkuş, Okay (2010); Rehberlik Araştırma Merkezlerinde Görevli Rehber Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Değerlendirilmesi, Yayınlanmış Yüksek lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimin Kültürel Temelleri Anabilim Dalı Eğitimin Sosyal Ve Tarihi Temelleri Bilim Dalı
- Aslan, Hasan. (2006). Çalışanların İş Doyumu Düzeylerine Göre Depresyon, Benlik Algısı ve Denetim Odağı Algısı Değişkenlerinin İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Baysal, Ayşe C. (1981): Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul
- Balay, Refik. (2000). Yönetici Ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
- Başaran, İbrahim, E. (2000). Örgütsel Davranış. Ankara: Feryal Yayınevi.
- Bingöl, Dursun (1997). “İnsan Kaynakları Yönetimi”. İstanbul: Beta Yayınları
- Bingöl, Dursun. (1990): Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler, Atatürk Üniversitesi Basımevi, Erzurum.
- DeCconinck, J.B., Stiwel, C.D., (2004), “Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction an Supervisor Satisfaction in a Model of Turnover Intention”, Journalof Business Research.
- Erdoğan, İlhan. (1996): İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul.
- Folger, Robert-Cropanzano, Russell (1998), Organizational Justice And Human Resource Management (London: SAGE Publications
- Greenberg, Jerald (1988) “Gerechtigkeit Und Arbeitsplatzstatus: Ein Feldversuch”(Equity And Workplace Status: A Field Experiment,” Journal Of Applied Psychology, 73/4: 606
- Hamamcı, Zeynep. , Göktepe, Esin. (2004). “Okullarda Çalışan Rehber Öğretmenlerin Mesleki Yönden Kendilerini Geliştirmeleri Ve Mesleki Doyumları İle İlişkisinin İncelenmesi”. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi, Malatya.
- Halloran, B. , Benton, D. (1987). Applied Human Relations. Perntice-Hall, Inc., New Jersey.

- Kınalı, G. (2000). Resmi ve Özel Okullardaki Rehber Öğretmenlerin İş Tatminleri. Yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kağan, Mücahit (2005). “Devlet Ve Özel İlköğretim Okulları İle Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi” Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi
- Koç, Zaid. (1998). Rehberlik Ve Araştırma Merkezlerinde Görev Yapan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara <http://acikarsiv.ankara.edu.tr/browse/23671>
- Kuzgun, Yıldız; Aydemir, Sevim Seher, ve Hamamcı, Zeynep (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi, Sayı:2, 11-14 (<https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/mesleki-doyum-olcegi-toad.pdf>)
- Luthans, Fred (1995). “Organisatorisches Verhalten” (Organizational Behavior), Mcgraw-Hill, Inc.)
- McFarlin, Dean B.-Sweeney, Paul D. (1992),”Distributive And Procedural Justice As Predictors Of Satisfaction With Personal And Organizational Outcomes,” Academy Of Management Journal, 35/3: 625-627.
- Moorman, Robert H. (1991), “Relationship Between Organizational Justice And Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employee Citizenship? Journal Of Applied Psychology, 76/6: 855
- Oshagbemi, Titus (2000): “Satisfaction With Co-Workers’ Behaviour”, Employee Relations.
- Spector, Paul (1985) “ Measurement Of Human Service Staff Satisfactio Development Of The Job Satisfaction Survey” Universty Of South Florida - From American Journal Of Community Psychology, Adobe (.Pdf)
- Spector, Paul. <Http://Shell.Cas.Usf.Edu/~Pspector/Scales/Ajcp85-Jss.Pdf>
- Scharzwald, Joseph-Koslowsky, Meni/Shalit, Boaz (1992). “Eine Feldstudie der Einstellungen und Verhaltensweisen von Mitarbeitern nach Beförderungentscheidungen” Journal Of Applied Psychology, 4: 510).
- Solmuş, Tarık (2004), İş Yaşamında Duygular Ve Kişilerarası İlişkiler (İstanbul: Beta Basım).

- Şahin, İbrahim. (1999). İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Quarstein, V.A., McAffee, R.B. Ve Galssman, M. (1992). “The Situational Occurances Theory Of Job Satisfaction”, Human Relations, 45; 859-873.
- Wilkerson Kevin , James Bellini (2011). “Intrapersonal and Organizational Factors Associated With Burnout Among School Counselors” Journal of Counseling & Development,4-84,
- Yeşilyaprak, Binnur. (2000). Ankara İli İlköğretim Okullarında Görevli Rehber Öğretmenler Üzerine Betimsel Bir Araştırma. Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.
- Yıldırım, Fatma (2007) ;Ankara University “İş Doyumu İle Örgütsel Adalet İlişkisi” Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fak.Yay.S:259
- Yousef, Darwish.A.(1998): “Satisfaction With Job Security As A Predictor Of Organizational Commitment And Job Performance İn A Multicultural Environment”, International Journal Of Manpower,184–194.

Ekler:

JOB SATISFACTION SURVEY						
Paul E. Spector Department of Psychology University of South Florida Copyright Paul E. Spector 1994, All rights reserved.						
LÜTFEN DÜŞÜNCENİZİ YANSITAN HER CEVAP İÇİN YALNIZCA BİR SEÇENEĞİ İŞARETLEYİN						
	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum	
1	Yaptığım iş karşılığında adil bir ödeme yapıldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2	İşimde yükselmem (terfi almam) için çok az şansım var.	1	2	3	4	5
3	Yöneticimin işinde gayet yeterli olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4	Kazandığım haklardan (sosyal hak, ek kazanç) memnun değilim.	1	2	3	4	5
5	İyi bir iş çıkardığım zaman, almam gerektiği kadar takdir ve onay alıyorum.	1	2	3	4	5
6	Kurallarımız ve prosedürlerimiz iyi bir iş çıkarmayı zorlaştırıyor.	1	2	3	4	5
7	Birlikte çalıştığım insanlardan hoşlanıyorum.	1	2	3	4	5
8	Bazen yaptığım işin anlamsız olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Çalıştığım kurumda iletişim iyidir.	1	2	3	4	5
10	Maaş zamları az ve zam aralıkları fazla uzun.	1	2	3	4	5
11	İşini iyi yapan insanların yükselme şansları vardır.	1	2	3	4	5
12	Yöneticimin bana adil davranmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
13	Kurumunda elde ettiğimiz haklar, kazançlar diğer kurumların verdiği kadar iyi.	1	2	3	4	5
14	Yaptığım işin takdir edilmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	İyi bir iş çıkarma çabamı bürokrasi/kurallar nadiren engeller.	1	2	3	4	5
16	Çalıştığım insanların yetersizliklerinden dolayı daha fazla çalışmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
17	İşte yaptığım şeyleri seviyorum.	1	2	3	4	5
18	Kurumun amaçlarının çok açık olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
19	Kurumun bana verdiği ücreti düşündüğümde yeteri kadar takdir edilmediğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
20	Çalışanlar işinde ancak diğer yerlerde olacağı kadar hızlı ilerleyebiliyorlar.	1	2	3	4	5
21	Yöneticim astlarının duygularına fazla ilgi göstermez.	1	2	3	4	5
22	Çalışanlar olarak bize verilen kazanç ve haklar adaletlidir.	1	2	3	4	5
23	Çalışanlar için çok az ödüllendirme var.	1	2	3	4	5
24	İşte çok fazla çalışmam gerekiyor.	1	2	3	4	5
25	İş arkadaşlarımdan keyif alıyorum.	1	2	3	4	5
26	Genellikle kurumda ne olup bittiğini bilmediğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
27	İşimi yaparken gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
28	Maaşıma zam alma olanaklarımdan memnunum.	1	2	3	4	5
29	Almamız gereken hakları (sosyal haklar, ek ödemeler gibi) yeterince alamadığımızı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
30	Yöneticimi beğeniyorum.	1	2	3	4	5
31	Çok fazla evrak işim var.	1	2	3	4	5
32	Çabalarımın yeterince ödüllendirilmediğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
33	Terfi etme olanaklarımdan memnunum.	1	2	3	4	5
34	İşte çok fazla tartışma ve kavga oluyor.	1	2	3	4	5
35	Yaptığım iş zevkli.	1	2	3	4	5
36	İş tanımları yeterince açık değil.	1	2	3	4	5



T.C.
KONAK KAYMAKAMLIĞI
Konak Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü

Sayı : 67328951-605.01-E.3902254
Konu : "İş Memnuniyet Anketi"
Araştırma İzni

22.02.2019

İLÇE MİLLÎ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜNE
(Özel Eğt. ve Reh. Hiz.Bölümü) KONAK

Özel Eğitim ve Rehberlik Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nce 2017 yılı Eylül Ayı içerisinde yayımlanan "Rehberlik ve Araştırma Merkezi Kılavuzu" 4. Bölümünde yer alan "Proje, Araştırma, Yayın" başlığında, Rehberlik ve Araştırma Merkezlerince, her eğitim öğretim yılında özel eğitim ve rehberlik alanları ile ilgili en az birer araştırma yapılması gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu amaçla Konak, Karşıyaka, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezleri işbirliği içerisinde, İzmir İlinde bulunan Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde kadrolu ve görevlendirme olarak görev yapan rehberlik öğretmenleri ve özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının tespit edilmesi amacıyla Güney Florida Üniversitesi Psikoloji Bölümünde görev yapan Paul E. Spector tarafından geliştirilen (JOB SATISFACTION SURVEY), Atilla YELBOĞA tarafından Türkçe'ye çevrilen İŞ MEMNUNİYETİ ANKETİ'ni İzmir İlinde faaliyet gösteren tüm rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehberlik öğretmenlerine ve özel eğitim öğretmenlerine, kâğıt tasarrufu sağlamak amacıyla internet üzerinden uygulanabilecek şekilde hazırlanan ve internet üzerinden cevaplanan Google Form aracılığı ile uygulamayı, anketin ulaşılacağı internet bağlantısını Konak, Karşıyaka, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezleri resmi web sayfaları aracılığı ile duyurulacaktır.

Araştırmanın İzmir İlindeki tüm Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan öğretmenleri kapsamı, araştırmada Konak Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Ahmet KARADUMAN, Karşıyaka Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Mürvet BAKIR, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Gürsel ÇAKICIOĞLU ile adı geçen Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Rehberlik Hizmetleri Bölümünde görev yapan rehberlik öğretmenlerinin görev almaları, araştırma için ilgili kurumlarla yazışmaları, toplantı yapmaları, ölçek uygulamaları vb. iş ve işlemleri yapabilmeleri hususunda;

Müsaadelerinizi ve olurlarınızı arz ederim.

Ahmet KARADUMAN
Müdür

EKLER:

Ek 1: İş Memnuniyeti Anketi

Adres: Murat Reis Mah. 227 Sok N0: 18 Konak/İZMİR
Elektronik Ağ: www.konakram.meb.k12.tr
e-posta: 164246@meb.k12.tr

Ayrıntılı bilgi için:
Tel : 0232-243 44 17
Faks: 0232-244 16 90

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden c3f9-c48a-36ed-8a71-1b84 kodu ile teyit edilebilir.



T.C.
İZMİR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 87636364-903.07.01-E.4436509
Konu : "İş Memnuniyet Anketi"
Araştırma İzni

01/03/2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : 22/02/2019 tarihli ve 71539863-160.01.01-E.3929440 sayılı yazı.

Konak, Karşıyaka, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezleri işbirliği içerisinde, ilimizde bulunan Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde kadrolu ve görevlendirme olarak görev yapan rehberlik öğretmenleri ile özel eğitim öğretmenlerinin iş doyumlarının tespit edilmesi amacıyla İş Memnuniyeti Anketi'ni ilimizde faaliyet gösteren tüm Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan rehberlik öğretmenlerine ve özel eğitim öğretmenlerine, kâğıt tasarrufu sağlamak amacıyla internet üzerinden uygulanabilecek şekilde hazırlanan ve internet üzerinden cevaplanan Google Form aracılığı ile uygulamayı, anketin ulaşılabileceği internet bağlantısını Konak, Karşıyaka, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezleri resmi web sayfaları aracılığı ile duyurulacağı ilgi yazı ile bildirilmiştir.

Araştırmanın tüm Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan öğretmenleri kapsamı, araştırmada Konak Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Ahmet KARADUMAN, Karşıyaka Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Mürvet BAKIR, Ödemiş Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürü Gürsel ÇAKICIOĞLU ile adı geçen Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Rehberlik Hizmetleri Bölümünde görev yapan rehberlik öğretmenlerinin görev almaları, araştırma için ilgili kurumlarla yazışmaları, toplantı yapmaları, ölçek uygulamaları vb. iş ve işlemleri yapmaları Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer YAHŞİ
Millî Eğitim Müdürü

OLUR
01/03/2019

Osman Nuri CANATAN
Vali a.
Vali Yardımcısı

Adres: Adres: Fevzipaşa Mh. 452 Sk. No 15 Konak İZMİR
Elektronik Ağ: meb.gov.tr
e-posta: rehberlik35@meb.gov.tr

Bilgi için: E. AKBAŞ (V.H.K.İ)
Tel: 0 (232) 280 36 18
Faks: 0 (232) 376 20 30

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 542b-fa16-369e-a081-f2b0 kodu ile teyit edilebilir.