



Job satisfaction of advisors working in Private Educational Institutions: Izmir case

Özel Eğitim Kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumları: İzmir örneği¹

Zafer Cirhinlioğlu²
Ayşegül Demir³

Abstract

The aim of his study was to help teachers by preparing a more consistent work environment, their institutions to understand teachers' purpose and motivate them to perform better in terms of providing better conditions and guidance services. A demographic information form and occupational satisfaction measure were applied to the advisors working in 108 special education institutions in Izmir. A significant relationship between marital status, age, graduation, professional experience, income level and job satisfaction was found. However, there was no significant relationship between gender, level of education, duration of study, type of service, and job satisfaction.

Keywords: Education; Private Educational Institutions; Guidance Services; Job Satisfaction.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

Özet

Bu araştırma, rehber öğretmenlere daha tutarlı bir çalışma ortamı hazırlayarak onların çalıştıkları kurumların amaç ve değerlerini anlamalarını sağlama, onları ileri düzeyde motive ederek daha iyi bir performans göstermelerine olanak verme ve rehberlik hizmetlerini daha sağlıklı koşullarda sunabilme amaçlarını gütmektedir. Araştırmada, İzmir iline bağlı 108 özel eğitim kurumunda çalışan rehber öğretmene kişisel bilgi formu ve mesleki doyum ölçeğini içeren anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, demografik değişkenler içerisinde yer alan medeni durum, yaş, mezuniyet, mesleki tecrübe, ve gelir düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalışma süresi, hizmet türü ve yer değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Eğitim; Özel Eğitim Kurumu; Rehberlik Hizmetleri; İş Doyumu.

GİRİŞ

İş doyumunu, çalışanların iş hayatı boyunca karşılaştıkları ve edindikleri tüm duygu, düşünce, bilgi ve deneyimleri yaptıkları işe karşı bir tutum ortaya koyma durumlarını ifade etmektedir (Oshakbemi, 2000: 88). Bingöl (1997: 271), iş doyumuyla ilgili etmenleri “işten elde edilen maddi çıkar, iş güvenliği, işin kabiliyete uygunluğu, zevk vermesi üretimde bulunmaktan doğan gurur, yükselme olanağı, işyerindeki olumlu beşeri ilişkiler, işletmenin toplumdaki statüsü ve politikası, amirin tutumu ve sendikal ilişkiler” olarak belirtmiştir. Rehber öğretmenler açısından iş doyumuna

¹ Bu çalışma Dr. Ayşegül Demir'in, Cumhuriyet Üniversitesi, SBE, Sosyoloji ABD'da kabul edilmiş olan Yüksek Lisans Tez çalışmasından derlenerek hazırlanmıştır.

² Prof. Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Edebiyat Fakültesi, Sosyoloji Bölümü, cirhin@gmail.com

³ Dr., aysegul-dmr36@hotmail.com

bakıldığında, iş hayatında istedikleri işi ve bu işin kendi bilgileri ve yetenekleri bölümüne giren kısmını elde ettikleri sürece, işlerinde daha verimli çalışmaktadırlar. Rehber öğretmenler, işin kendileri için anlamlı, önemli, değerli, doyurucu ve prestij sağlayıcı olmasını istemektedir. Arzuların ve ihtiyaçların doyum sağlamadığını gördüklerinde, olumsuz birtakım tutumlar geliştirebilmektedirler. Böylece doyumsuzluk hali ve uyuşmazlıklar ortaya çıkmaktadır (Kaynak, 1990: 122–135). “İşin fiziki yapısı, yapılan işten beklenti, elverişsiz çalışma koşulları, takdir ve denetim gibi faktörler, bu doyumsuzluk ve uyuşmazlık üzerinde belirleyici olmaktadır” (Telman, 1988: 101). “İş doyumunu algıları ile eğitim kurumu kültürü ilişkisi açısından değerlendirildiğinde, rehber öğretmenlerin karar sürecine katılması da bu faktörler içerisinde önemli bulunmaktadır” (Çelik, 2000: 161). “Katılma yoluyla rehber öğretmenler, işyerinin sorunlarından daha fazla haberdar olabilmektedir. Sorunlara çözüm bulunmasında kendi görüşlerinin dikkate alındığını görerek gerçek bir doyum elde edilebilmektedir” (Aydın, 1994: 284). Bu bağlamda rehber öğretmenler, “yaptıkları çalışmaların bağlı oldukları idari birim tarafından bilinmesini ve takdir edilmesini beklemektedir. Hatta bu duygu, bazen işin ekonomik boyutunun bile önüne geçebilmektedir. Rehber öğretmenlerin bu beklentilerinin gerçekleşmemesi onlarda üzüntü veya kırgınlık oluşturabilmekte, ekonomik yönden zaten doyum sağlayamamış olan rehber öğretmenler, psikolojik olarak da doyuma ulaşamayabilmektedir” (Davis, 1982: 78). Ayrıca, çalışma saatleri boyunca aktif halde bulunan rehber öğretmenlerin meslekleri gereği sürekli konuşmaları yorulmalarına neden olmaktadır. Çalışmalar iş ortamında bitmemekte, birçok etkinliği evlerinde yapmak zorunda kalmakta ve bu çalışmalarını yürütebilmek için annelik, babalık veya eşlik rollerinden taviz vermektedirler. Bütün bu etkenler sonucunda rehber öğretmenler, işin güçlüğünün fazla olması nedeniyle işlerinden soğuyabilmektedir (Eğinli, 2009: 38-39). Böylece, öğrenci merkezli bir anlayışı benimseyen eğitim sistemlerinde, öğrencilerin olumlu değişimlerini ve kendilerini gerçekleştirmelerini hedefleyen rehber öğretmenlerin iş doyumları büyük önem taşıdığı görülmektedir. Rehber öğretmenlerin, iş alanlarının büyük bir kısmını oluşturan özel eğitim kurumlarında iş doyum düzeylerinin tespit edilmesi, iş doyumunu sağlamadıkları alanların tespiti ve tespit edilen bu alanlar ile ilgili düzenlemeler yapılması eğitim sistemi için önem arz etmektedir. Araştırmada, rehber öğretmenlerin büyük özveriyle çalıştıkları mesleklerinden duydukları iş doyum düzeyleri belirlenmeye çalışılacaktır. Netice olarak, özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş koşullarının düzeltilmesi, daha uygun ortamlarda rehberlik faaliyetlerinin icra edilmesine, böylece kendi kültürümüze uygun ve gençlerin gelişimine yararlı olacak daha etkili kişilik hizmetlerinin sunulmasına katkı sağlanabilir.

YÖNTEM

Araştırma, nicel yöntem kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Daha önce yapılan çalışmaların incelenmesi ve yorumlanması sonucunda bilgi toplanması sürecinde, araştırmanın planına uygun olması bakımından anket formu ve mesleki doyum ölçeğinden yararlanılmıştır. Eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin demografik özellikleri ve iş doyumları değerlendirilmiştir.

Örneklem

Araştırmanın evrenini İzmir sınırları içinde, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı özel eğitim kurumlarında 2009-2010 yılları arasında Konak, Karşıyaka, Bornova ve Buca ilçelerinde çalışan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem basit tesadüfi yöntemle oluşturulmuştur. Özel eğitim sektörü içerisinde bulunan çeşitli yönetici ve çalışanların görüşleri de alınmıştır. Bu süreç sonucunda örneklemin, özel sektörde faaliyet gösteren özel eğitim kurumlarının İzmir iline bağlı ilçelerinde çalışan rehber öğretmenlerden oluşmasının uygun olacağına karar verilmiştir. Araştırmaya 108 özel eğitim kurumunda çalışan 208 rehber öğretmen katılmıştır.

Veri Toplama

Demografik niteliklerin tespiti amacıyla Kişisel Bilgi Formu ve iş doyumunun nicel bakımdan ölçülmesi amacıyla; Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilen Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel Bilgi Formu: Öğretmenlerin kişisel ve mesleki bilgilerini kapsamakta ve 11 sorudan oluşmaktadır. Mesleki Doyum Ölçeği, herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirilmiş, beş dereceli likert tipi bir ölçektir. Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 20 numaralı sorular olumlu; 4, 9, 10, 11, 14 ve 19 numaralı sorular ise olumsuz maddelerdir. Olumlu maddelerin “Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2 ve Hiçbir zaman:1” şeklinde; olumsuz maddelerin ise tersinden puanlaması yapılmıştır. Alınan puanlar yüksek olduğu zaman, bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu kabul edilmiştir.

Veri Analizi

Toplanan veriler anket özelliklerine göre puanlanıp kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Araştırmada verilerin analizi için “SPSS 15 for Windows” paket programı kullanılmıştır. Parametrik varsayımları sağlayan veriler, bağımsız gruplar t-testi, varyans analizi ve Tukey HSD testi kullanılarak analiz edilmiştir.

BULGULAR

Bulguların analizinde ikili gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için t testi, ikiden fazla gruplar arası anlamlı farklılıkların tespiti için varyans analizi kullanılmıştır.

Cinsiyet Değişkenine Göre İş Doyumu

Katılımcıların cinsiyetlerine göre mesleki doyum puanları arasında fark olup olmadığını araştırmak amacıyla önce Levene Testi, sonra bağımsız t testi kullanılmıştır. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumlarını gösteren levene testi (H0: Cinsiyete göre iş doyum puanının varyansları eşittir. H1: Cinsiyete göre iş doyum puanının varyansları eşit değildir.) ve t-testi sonuçları (H0: İş doyum düzeyinde cinsiyete göre fark yoktur. H1: İş doyum düzeyinde cinsiyete göre fark vardır.) Tablo 1’de gösterilmektedir.

Tablo 1: Cinsiyet Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları için Yapılan Bağımsız Değişkenler T-Testi Sonuçları

	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi	Ortalamaların eşitliği İçin t-testi			
		F	P	t	df
Eşit Varyans	0,006817	0,93427875	-1,47097	206	0,142825905
Farklı Varyans			-1,43632	106,6093	0,1538394

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre iş doyumları için yapılan varyans analizi sonucuna göre Levene Testi’nden elde edilen p değerinin 0,05 anlamlılık seviyesinden yüksek olmasından dolayı H0 reddedilemez, gruplar arası varyanslar homojendir. (P=0,934; PP<0,05) Bağımsız gruplar t testi analiz sonucuna göre p değerinin 0,05 anlamlılık seviyesinden yüksek olmasından dolayı H0 reddedilemez. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir. (P=0,142; P<0,05) Bu durum kadın ve erkek öğretmenlerin iş doyumları arasında fark olmadığı sonucunu göstermektedir.

Medeni Durum Değişkenine Göre İş Doyumu

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre iş doyumları arasında fark olup olmadığını araştırmak amacıyla grup sayısının ikiden fazla (bekâr, evli, dul) olması nedeniyle varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyum düzeyleri değerlendirilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	1,997	2	0,999	3,613	0,029
Gruplar İçi	56,667	205	0,276		
Toplam	58,664	207			

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumları yönünden yapılan varyans analizi sonucuna göre; p değeri 0,05 anlamlılık seviyesinden küçük olduğundan gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu gözlemlenmektedir. (P=0,029; PP<0.05). Bu doğrultuda, farklılığın hangi medeni durumdan kaynaklandığını bulmak için grup varyanslarının eşit olmama varsayımı altında hesaplama yapan Tamhane T2 testi kullanılmıştır. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre iş doyumları için yapılan t-testi sonuçları Tablo 3’te gösterilmektedir.

Tablo 3: Medeni Durum Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan T-Testi Sonuçları

Tamhane- t testi						
(I) Medeni Durum	(J) Medeni Durum	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	P	% 95 Güven Aralığı	
					Üst Sınır	Alt Sınır
Evli	Bekâr	0,1373	0,0724	0,1685	-0,0373	0,3119
	Dul	-0,3931	0,1212	0,0504	-0,7870	0,0009
Bekâr	Evli	-0,1373	0,0724	0,1685	-0,3119	0,0373
	Dul	-0,5304	0,1194	0,0143	-0,9265	-0,1342
Dul	Evli	0,3931	0,1212	0,0504	-0,0009	0,7870
	Bekâr	0,5304	0,1194	0,0143	0,1342	0,9265

Araştırmaya katılan dul rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri evli ve bekâr rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerine göre farklılık göstermektedir. Evli rehber öğretmenlerin 4,22; bekâr rehber öğretmenlerin 4,07 iken dul rehber öğretmenin iş doyumlarının puan ortalaması 4,61 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuca göre dul rehber öğretmenlerin iş doyum puanının evli ve bekâr rehber öğretmenlerin iş doyumları puanlarının ortalamalarından yüksek olduğu görülmektedir.

Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu

Katılımcıların yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını araştırmak amacıyla gruplar arası eşit varyansa sahip olup olmadığını test etmek için Levene Testi yapılmıştır. Yapılan levene testi sonucuna göre hesaplanan p değeri (0,16) çıkmıştır. Bu durumda yaşa değişkenine göre iş doyum düzeyleri varyansları homojendir. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri değerlendirilmiştir. Gruplar arası ortalamalarda fark olup olmadığı Tablo 4’te gösterilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 4: Yaş Değişkenine Göre İş Doyumu

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	3,240	4	0,810	2,965	0,021
Gruplar İçi	54,906	201	0,273		
Toplam	58,146	205			

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyum düzeyleri için yapılan varyans analizi sonucuna göre p değeri 0,05 anlamlılık seviyesinden küçük olduğundan iş doyum düzeyi yaşa göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. (P=0,021; PP<0,05) Bu farklılığın hangi yaş grubundan kaynaklandığını bulmak için grup varyanslarının eşit olması varsayımı altında hesaplama yapan, enaz önemli fark testi (LSD) kullanılmıştır. Bu testin sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5: Yaş Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

LSD						
(I) Yaş Grup	(J) Yaş Grup	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	Sig.	%95 Güven Aralığı	
					Üst Sınır	Alt Sınır
21-25 yaş	26-30 yaş	-0,2192	0,0949	0,0219	-0,4063	-0,0321
	31-35 yaş	-0,3265	0,1181	0,0062	-0,5593	-0,0937
	36-40 yaş	-0,4174	0,1440	0,0042	-0,7013	-0,1335
	41-45 yaş	-0,2879	0,2470	0,2451	-0,7749	0,1990
26-30 yaş	21-25 yaş	0,2192	0,0949	0,0219	0,0321	0,4063
	31-35 yaş	-0,1073	0,1012	0,2900	-0,3069	0,0922
	36-40 yaş	-0,1982	0,1305	0,1304	-0,4555	0,0591
	41-45 yaş	-0,0687	0,2393	0,7743	-0,5407	0,4032
31-35 yaş	21-25 yaş	0,3265	0,1181	0,0062	0,0937	0,5593
	26-30 yaş	0,1073	0,1012	0,2900	-0,0922	0,3069
	36-40 yaş	-0,0909	0,1482	0,5405	-0,3831	0,2014
	41-45 yaş	0,0386	0,2494	0,8771	-0,4532	0,5305
36-40 yaş	21-25 yaş	0,4174	0,1440	0,0042	0,1335	0,7013
	26-30 yaş	0,1982	0,1305	0,1304	-0,0591	0,4555
	31-35 yaş	0,0909	0,1482	0,5405	-0,2014	0,3831
	41-45 yaş	0,1295	0,2627	0,6226	-0,3885	0,6475
41-45 yaş	21-25 yaş	0,2879	0,2470	0,2451	-0,1990	0,7749
	26-30 yaş	0,0687	0,2393	0,7743	-0,4032	0,5407
	31-35 yaş	-0,0386	0,2494	0,8771	-0,5305	0,4532
	36-40 yaş	-0,1295	0,2627	0,6226	-0,6475	0,3885

Tablo 5'te görüldüğü gibi özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin yaş değişkenine göre iş doyumları için yapılan çoklu karşılaştırmalar sonucuna bakıldığında yaş değişkenine göre değişiklikler görülmektedir. Tablo incelendiğinde özellikle 21-25 yaş grubu arasında olan rehber öğretmenlerin yaş değişkenine göre p değerinin 0,05 anlamlılık seviyesinden düşük olması nedeniyle bu yaş grubunda olan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarına göre istatistiksel olarak iş doyumları düşüktür.

Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre İş Doyumu

Katılımcıların öğrenim düzeylerine göre iş doyum düzeyleri arasında fark olup olmadığını araştırmak amacıyla grupların eşit varyansa sahip olup olmadığını test eden Levene Testi yapılmıştır. Yapılan Levene Testi sonucuna göre hesaplanan p değeri (0,78) çıkmıştır. Buna göre öğrenim düzeyine göre mesleki doyum puanının varyansları homojendir. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre iş doyum düzeyleri değerlendirilmiştir. Gruplar arası ortalamalarda fark olup olmadığı Tablo 6'da gösterilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 6: Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	0,062	2	0,031	0,108	0,898
Gruplar İçi	58,602	205	0,286		
Toplam	58,664	207			

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre iş doyum düzeylerinin değerlendirilmesi için yapılan varyans analizi sonucuna göre p değeri 0,05 anlamlılık seviyesinden büyük olduğundan H0 reddedilemez. (P=0,898; PP<0,05) Bu durumda özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin öğrenim düzeylerine göre iş doyum düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre İş Doyumu

Katılımcıların mezun oldukları alana göre mesleki doyum puanları arasında fark olup olmadığını araştırmak amacıyla önce gruplar arası eşit varyansa sahip olup olmadığını test eden Levene Testi yapılmıştır. Yapılan Levene Testi sonucuna göre hesaplanan p değeri (0,08) çıkmış, bundan öğrenim düzeyine göre iş doyum düzeyi varyanslarının homojen olduğu anlaşılmaktadır. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin mezun olunan alan değişkenine göre iş doyumları değerlendirilmiştir. Gruplar arası ortalamalarda fark olup olmadığı Tablo 7'de yapılan varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 7: Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	4,815	4	1,204	4,537	0,002
Gruplar İçi	53,849	203	,265		
Toplam	58,664	207			

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin mezun olunan alan değişkenine göre iş doyumları için yapılan varyans analizi sonucuna göre p değeri 0,05 anlamlılık seviyesinden küçük çıkmış ve H0 reddedilmiştir. İş doyum düzeyinin mezun olunan alana göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. (P=0,02; P P<0,05) Bu farklılığın hangi alandan kaynaklandığını bulmak için grup varyanslarının eşit olması varsayımı altında hesaplama yapan, en az önemli fark testi (LSD) kullanılmıştır.

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin mezun olunan alan değişkenine göre iş doyum düzeyleri değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlar Tablo 8'de gösterilmektedir.

Tablo 8: Mezun Olunan Alan Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin

(I) Mezuniyet	(J) Mezuniyet	Ortalama Fark (I-J)	P	%95 Güven Aralığı	
Psikolojik danışman ve rehberlik/ eğitimde psikolojik hizmetler	Psikoloji	0,09	0,63	-0,28	0,47
	Eğitim bilimlerinin diğer alanları (yönetim, program, ölçme vb.)	0,53	0,09	-0,08	1,14
	Branş öğretmenlikleri (sosyoloji, felsefe vb.)	0,34	0,00	0,16	0,52
	Diğer	0,60	0,01	0,18	1,02
Psikoloji	Psikolojik danışman ve rehberlik Eğitimde psikolojik hizmetler	-0,09	0,63	-0,47	0,28
	Eğitim bilimlerinin diğer alanları (yönetim, program, ölçme vb.)	0,44	0,20	-0,24	1,12
	Branş öğretmenlikleri (sosyoloji, felsefe vb.)	0,25	0,16	-0,10	0,60
	Diğer	0,51	0,05	0,00	1,02
Eğitim bilimlerinin diğer alanları (yönetim, program, ölçme vb.)	Psikolojik danışman ve rehberlik Eğitimde psikolojik hizmetler	-0,53	0,09	-1,14	0,08
	Psikoloji	-0,44	0,20	-1,12	0,24
	Branş öğretmenlikleri (sosyoloji, felsefe vb.)	-0,19	0,53	-0,78	0,40
	Diğer	0,07	0,85	-0,63	0,77
Branş öğretmenlikleri (sosyoloji, felsefe vb.)	Psikolojik danışman ve rehberlik Eğitimde psikolojik hizmetler	-0,34	0,00	-0,52	-0,16
	Psikoloji	-0,25	0,16	-0,60	0,10
	Eğitim bilimlerinin diğer alanları (yönetim, program, ölçme vb.)	0,19	0,53	-0,40	0,78
	Diğer	0,26	0,19	-0,13	0,65
Diğer	Psikolojik danışman ve rehberlik Eğitimde psikolojik hizmetler	-0,60	0,01	-1,02	-0,18
	Psikoloji	-0,51	0,05	-1,02	0,00
	Eğitim bilimlerinin diğer alanları (yönetim, program, ölçme vb.)	-0,07	0,85	-0,77	0,63
	Branş öğretmenlikleri (sosyoloji, felsefe vb.)	-0,26	0,19	-0,65	0,13

Yapılan Çoklu Karşılaştırma Sonuçları

Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre İş Doyumu

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin mesleki tecrübe değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı, grup sayısının 2'den fazla olması nedeniyle Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen veriler Tablo 9'da gösterilmektedir.

Tablo 9: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Kruskal Wallis Rank Sonuçları

Mesleki Tecrübe	N	Ortalama Değerleri	Rank
0-5 yıl	125	97,86	
6-11 yıl	56	99,87	
12-17 yıl	22	147,11	
18-23 yıl	5	134,80	
Toplam	208		

Tablo 9’da özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin mesleki tecrübelerine göre iş doyumları ortalama rank değerlerinde, mesleki tecrübesi 18-23 yıl olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeyleri (134,80) daha yüksekken mesleki tecrübeleri 0-5 yıl arası olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin (97,86) düşük olduğu saptanmaktadır. Tablo 10’de mesleki tecrübe değişkenine göre öğretmenlerin iş doyumlarının Kruskal Wallis testi ile yapılan analiz sonuçları verilmiştir.

Tablo 10: Mesleki Tecrübe Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ki-kare	df	P
14,163	3	0,003

Tablo 25’e göre Kruskal Wallis testi analiz sonucu, p değeri 0,05 anlamlılık seviyesinden düşük olduğu için H0 hipotezi reddedilmiştir. (P=0,03; PP<0,05) Bu sonuca göre özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin mesleki tecrübe ile iş doyum düzeyleri arasında bir fark olduğu görülmektedir.

Çalışma Süresi Değişkenine Göre İş Doyumu

Katılımcıların çalışma süresi değişkenine göre iş doyum düzeyleri arasında anlamlı fark olup olmadığı grup sayısı 2’den fazla olmasından Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	N	Ortalama Rank Değerleri
0-5 yıl	186	101,95
6-11 yıl	19	120,74
12-17 yıl	3	160,00
Toplam	208	

Tablo 12: Çalışma Süresi Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Ki-kare	df	P
4,273	2	0,118

Karşılaştırılacak olan bağımsız sayısının 2'den fazla olması durumunda kullanılan Kruskal Wallis testi sonucu elde edilen p değeri (0.118) %5 (0,05)' lik anlamlılık seviyesinden büyük olduğu için H0 hipotezi reddedilemez. Bu yüzden rehber öğretmenlerin şu anda çalıştıkları kurumda çalışma süreleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki yoktur.

Hizmet Türü Değişkenine Göre İş Doyumu

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun hizmet türü değişkeniyle iş doyumları arasında fark olup olmadığını araştırmak için önce grupların eşit varyansa sahip olup olmadığını test eden Levene Testi yapılmıştır. Yapılan Levene Testi sonucuna göre hesaplanan p değeri (0,36) çıkmıştır. Bundan hizmet türüne göre iş doyum puanı varyanslarının homojen olduğu anlaşılmaktadır. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin hizmet türü değişkenine göre iş doyumları değerlendirilmiştir. Gruplar arası ortalamalarda fark olup olmadığı Tablo 13'te gösterilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 13: Çalışılan Kurumun Hizmet Türü Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	1,045	3	0,348	1,239	0,297
Gruplar İçi	56,767	202	0,281		
Toplam	57,811	205			

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun hizmet türü değişkenine göre iş doyumları için yapılan varyans analizi sonucu elde edilen p değerinin 0,05 anlamlılık seviyesinden yüksek çıkmaktadır (P=0,297; P<0,05). Bu durumda rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun hizmet türüyle iş doyumları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Yer Değişkenine Göre İş Doyumu

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun bulunduğu yer değişkenine göre iş doyumları arasında fark olup olmadığını araştırmak amacıyla önce gruplar arası eşit varyansa sahip olup olmadığını test eden Levene Testi yapılmıştır. Yapılan Levene Testi sonucuna göre hesaplanan p değeri (0,83) çıkmıştır. Bundan yer değişkenine göre iş doyum puanı varyanslarının homojen olduğu anlaşılmaktadır. Yer değişkenine göre gruplar arası ortalamalarda fark olup olmadığı Tablo 14'te gösterilen tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir.

Tablo 14: Çalışılan Kurumun Bulunduğu Yer Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	1,114	3	0,371	1,317	0,270
Gruplar İçi	57,549	204	0,282		
Toplam	58,664	207			

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun bulunduğu yer değişkenine göre iş doyumları için yapılan varyans analizi sonucu elde edilen p değerinin 0,05 anlamlılık seviyesinden yüksek olmaktadır (P=0,270 ; P<0,05). Bu doğrultuda rehber öğretmenlerin çalıştıkları kurumun bulunduğu yer ile iş doyumları arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Gelir Durumu Değişkenine Göre İş Doyumu

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin aylık gelir durumu değişkenine göre iş doyumları arasında fark olup olmadığını araştırmak için varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. Varyans homojenliğini ANOVA öncesi test eden Levene Testinde p değeri (0,00) olarak bulunduğundan gruplararası varyansların eşit olmadığı saptanmaktadır. Elde edilen analiz sonuçları Tablo 15'te gösterilmektedir.

Tablo 15: Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

	Karelerin Toplamı	Serbestlik Derecesi (df)	Ortalamaların Karesi	F	P
Gruplar Arası	14,258	2	7,129	32,836	0,000
Gruplar İçi	44,291	204	0,217		
Toplam	58,549	206			

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin aylık gelir durumu değişkenine göre iş doyumları için yapılan varyans analizi sonucuna göre p değeri 0,05 anlamlılık seviyesinden küçük çıkmış ve H₀ reddedilmiştir. Aylık gelir durumu değişkenine göre iş doyum düzeyi arasında farklılık olduğu görülmektedir. (P=0,000; P<0,05). Bu farklılığın hangi durumdan kaynaklandığını bulmak için grup varyanslarının eşit olmama varsayımı altında hesaplama yapan Tamhane T₂ testi kullanılmıştır. Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin aylık gelir durumu değişkenine göre iş doyumları için yapılan T-Testi sonuçları Tablo 16'da gösterilmektedir.

Tablo 16: Gelir Durumu Değişkenine Göre Rehber Öğretmenlerin İş Doyumları İçin Yapılan T-Testi Sonuçları

(I) Gelir Düzeyi	(J) Gelir Düzeyi	Ortalama Fark (I-J)	Standart Hata	P	%95 Güven Aralığı	
					Üst Sınır	Alt Sınır
Düşük	Orta	-0,463	0,090	0,000	-0,682	-0,244
	Yüksek	-0,805	0,099	0,000	-1,045	-0,564
Orta	Düşük	0,463	0,090	0,000	0,244	0,682
	Yüksek	-0,342	0,066	0,000	-0,505	-0,179
Yüksek	Düşük	0,805	0,099	0,000	0,564	1,045
	Orta	0,342	0,066	0,000	0,179	0,505

Tablo 16'da tüm grupların ortalamalarının birbirleri düzeyinde farklılık gösterdiği saptanmaktadır. İş doyum düzeyinin düşük, orta ve yüksek gelir durumuna göre ortalamaları sırasıyla 3,75; 4,22 ve 4,56'dır. Bu sonuçlara göre aylık gelir düzeyi yüksek olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin de yüksek olduğu görülmektedir.

Bir İşten Beklenti Değişkenine Göre İş Doyumu

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin bir işten beklenti değişkenine göre iş doyumuna yönelik sorulan sorunun açık uçlu olması nedeniyle tanımlayıcı istatistikleri çıkarılmıştır. Bir işten beklenti sorusunun içerisinde; iyi bir maaş, iş güvencesi, sosyal hizmetlerin varlığı, statü kazanmak ve iyi bir çevre kazanmak cevapları bulunmaktadır. Bu doğrultuda rehber öğretmenler içerisinde 78 kişi beş ifadenin de beklentileri arasında yer aldığını, 6 kişi dört ifadenin beklentileri arasında yer aldığını, 45 kişi üç ifadenin beklentileri arasında yer aldığını, 31 kişi iki ifadenin beklentileri arasında yer aldığını ve 48 kişi ise sadece bir ifadenin beklentileri arasında yer aldığını

söylemiştir. Tablo 17’de rehber öğretmenlerin bir işten beklentileri üzerine söylenen ifadelerin yüzdelikleri gösterilmiştir.

Tablo 17: Bir İşten Beklenti Değişkenine Göre Rehber Öğretmenleri Tanımlayıcı İstatistikler

Bir İşten Beklenti	%
İyi Bir Maaş	76,0
İş Güvencesi	76,9
Sosyal Hizmetlerin Varlığı	47,6
Statü Kazanmak	69,7
İyi Bir Çevre Kazanmak	46,6

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin Tablo 17’de görüldüğü gibi bir işten beklentilerinde %77’lik oranla “iş güvencesi” bir işten beklenen en önemli unsur olarak tercih edilirken %46,6’lık oranla “iyi bir çevre kazanmak” en az tercih edilen unsur olmaktadır. Bu doğrultuda özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin bir işten iş doyumunu sağlayabilmeleri için iş güvencelerinin olması gerektiği sonucu çıkarılabilir.

SONUÇ

Özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumunun belirlenmesi amacıyla yönelik olarak İzmir ilinde faaliyet gösteren 108 özel eğitim kurumlarında çalışan 208 rehber öğretmene uygulanan anketler değerlendirmeye uygun bulunarak analiz edilmiş ve elde edilen bulgular şu şekilde değerlendirilmiştir:

- 1- Cinsiyet değişkenine göre, çalışan kadın ve erkek rehber öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, iş doyumlarında cinsiyetin etkili olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.
- 2- Medeni durum ile iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre, iş doyumunu özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin bekâr, evli ve dul olmalarına göre değişiklik göstermektedir. Yapılan araştırma kapsamında elde edilen bulgular, en düşük doyum düzeyinin bekâr rehber öğretmenlerde olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu, bir aile hayatına sahip olmayan ve sadece kendilerini geçindirmek isteyen bekar rehber öğretmenlerin, iş güvencesine sahip olma ve gelir elde etme gibi nedenlerle tercih ettikleri özel eğitim kurumlarının ağır çalışma şartlarının, iş doyumlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir.
- 3- Yaş faktörü ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bulgular, 21-25 yaş grubunda olan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının diğer yaş gruplarında olanlara göre iş doyumlarının düşük olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Özel eğitim kurumlarında sayıca en fazla çalışan, 21-25 yaş grubunda olan rehber öğretmenlerdir. Bu duruma rağmen söz konusu yaş grubunun diğer yaş gruplarına göre iş doyumlarının düşük olmasında, özel eğitim kurumu politikalarının bir parçası olan kıdeme göre muamele etkili olmaktadır. Özel eğitim kurumlarının genç ve deneyimsiz rehber öğretmenler üzerinde uyguladığı hem ucuza mal etme hem de çok çalıştırma politikalarının iş doyumunu üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.
- 4- Öğrenim düzeyi ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna sonuca göre, rehber öğretmenlerin lisans, yüksek lisans ve doktora derecelerine sahip olmalarının iş doyumları üzerinde etkisi yoktur.
- 5- Mezuniyet durumu ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Özellikle fen-edebiyat mezunu (sosyoloji, felsefe vb.) olan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının düşük olduğu görülmektedir. İş doyumunun rehber öğretmenlerin mezun oldukları alana göre değişiklik gösterdiği görülmektedir.

- 6- Mesleki tecrübe ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Mesleki tecrübesi 18-23 yıl olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, mesleki tecrübesi 0-5 yıl arası olan rehber öğretmenlerin iş doyum düzeylerinden yüksek olduğu saptanmaktadır. Bu durumda, iş doyumunun mesleki tecrübelerine göre değişiklik göstermektedir.
- 7- Çalışma süresi ile iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Böylece, çalışma süresi iş doyumunu üzerinde farklılık yaratmamaktadır.
- 8- Hizmet türü ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır. Özel eğitim kurumlarının lise, üniversite ve diğer kategorilerde bulunan öğrencilere hizmet sunmaları rehber öğretmenlerin iş yaşamlarını, yaklaşımlarını ve onların iş doyumunu etkilememektedir.
- 9- Yer değişkeni ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu durum çalışılan kurumun bulunduğu yerin iş doyumunu üzerinde etkisinin olmadığı göstermektedir.
- 10- Gelir düzeyi dağılımına göre, iş doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Gelir düzeyi yüksek olan rehber öğretmenlerin iş doyumları da paralel olarak yükselmektedir.
- 11- Bir işten beklenti değişkenine göre, en yüksek oran “iş güvencesi” konusunu oluşturmaktadır. Bu durum, özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin gelecekte duydukları kaygıya paralel olarak, kendilerini garantiye almak istedikleri için iş güvencesi seçeneğine doğru yöneldiklerini göstermektedir.

Sonuç olarak; özel eğitim kurumlarında çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarını değerlendirmeye yönelik İzmir ilinde yapılan bu çalışmada, iş doyumunun demografik değişkenlerle ilişkisi kurulmaya çalışılmıştır. Demografik değişkenler içerisinde yer alan medeni durum, yaş, mezuniyet, mesleki tecrübe, ve gelir düzeyi ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu; cinsiyet, öğrenim düzeyi, çalışma süresi, hizmet türü ve yer değişkeni ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı saptanmıştır.

Kaynakça

- Aydın, M. (1994). *Eğitim Denetimi* (4. Baskı). Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.
- Bingöl, D. (1997). *Personel Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (2. baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Davis, K. (1982). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış* (Çev. Kemal Tosun vd.). İstanbul: İstanbul Matbaası
- Eğinli, A. T. (2009). *Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 23 (3), 35-52.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Kaynak, T. (1990). *Organizasyonel Davranış*, İstanbul: İ.Ü.İ.F. Yayını
- Kuzgun, Y., Aydemir S. & Hamamcı. S. (1999). Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2 (11), 14-18.
- Oshagbemi, T. (2000). “Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?”. *International Journal of Social Economics*, 27 (3), 213-226.
- Telman, N. (1988). *İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşma Duygusu ile Olan İlişkisi*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Extended English Abstract

Introduction

The main aim of this study is to determine the relationship between the demographic characteristics and job satisfaction of student advisors (guidance teachers) working in private educational institutions in Izmir in Turkey. It also helps teachers by preparing a more consistent work environment, their institutions to understand teachers' purpose and motivate them to perform better in terms of providing better conditions and guidance services.

Method

Some data was collected on the base of previous studies and also quantitative method was used in order to comply with the plan of the research. During the data collection phase, a questionnaire and job satisfaction scale were used for the purpose of quantitative determination of demographic characteristics. For the analysis of the data, "SPSS 15 for Windows" package program was used. Data providing parametric assumptions were analyzed using independent groups t-test, variance analysis and Tukey HSD test.

Sample

Izmir province represents the universe. The sample is consisted of advisors who worked at the dates of 2009-2010 in the private educational institutions located at the regions of Konak, Karşıyaka, Bornova and Buca, which were affiliated to the Ministry of National Education. The sample was drawn randomly. 208 advisors in 108 institutions were participated.

Findings

T test was used to determine the differences between the two groups and variance analysis was used to determine the differences between groups more than two. Levene test and t test analysis showing job satisfaction according to gender variable revealed that there was no significant difference between job satisfaction and gender. Variance analysis (ANOVA) and T-test (ANOVA) were conducted to determine if there was a difference between job satisfaction according to marital status variable and number of group was doubled (single, married, widow), shows that job satisfaction levels of widower were different according to job satisfaction levels of married and single guidance teachers. Looking at the results of multiple comparisons made for job satisfaction by age variable, since the value of p is lower than the level of significance of 0.05, according to the age variable of the guide teachers between the ages of 21-25, the teachers' job satisfaction in this age group was statistically lower than other age groups. According to the analysis of variance for the evaluation of job satisfaction levels according to education levels, H0 was not rejected if p value was greater than the significance level of 0.05 and job satisfaction levels according to education levels did not show any significant difference. The Levene Test, which tests whether there was an equal variance among the groups in order to investigate whether there was a difference between the occupational satisfaction scores according to the graduation area, revealed that the job satisfaction level differed according to the graduated area. Results of analysis of job satisfaction of guide teachers by Kruskal Wallis test according to professional experience variable showed that there was a difference between professional experience and job satisfaction levels. The number of groups with a significant difference between the levels of job satisfaction according to the study duration variable was more than 2 and therefore it was analysed by Kruskal Wallis test and it was determined that there was no relation between them. As a result of the analysis of variance for job satisfaction according to type of service, it was seen that there was no significant difference between the type of service and the job satisfaction of the institution in which the guidance teachers work. Variance analysis for job satisfaction according to location variable, suggests that there was no significant difference between the place where they worked and the job satisfaction. In the analysis of variance (ANOVA) and Levene test conducted to investigate whether there was a difference between job satisfactions according to monthly income status variable, it was seen that the job satisfaction levels of the guide teachers with high monthly income level were high.

Conclusion

In this study to determine the job satisfaction of the 208 advisors working in 108 private educational institutions in the city of Izmir, a questionnaires was applied and the findings were analyzed and evaluated.

It became clear that there was a significant relationship between marital status, age, graduation, professional experience, and income level and job satisfaction. And also there was no significant relationship between gender, level of education, duration of study, type of service and job satisfaction.