

Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyetlerinin İncelenmesi

Research on School Counselors' Job Satisfactions

Yener Özen*

Özet: Bu araştırmada, İzmir ilindeki resmi ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları ve Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanın iş memnuniyet düzeyleri ile bazı değişkenlere göre bu düzeyler arasında fark olup olmadığı incelenmiştir.

Araştırma 2009–2010 öğretim yılı bahar döneminde İzmir ili Merkez ilçelerde yer alan Rehberlik ve Araştırma Merkezi ile resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan toplam 258 psikolojik danışmanı kapsamaktadır. Araştırma verilerini toplamak için Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği ile kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde tek yönlü varyans analizi, Scheffe testi ve t-testi teknikleri uygulanmıştır.

Araştırma bulgularına göre özel ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyleri, hem rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan psikolojik danışmanlara hem de devlet ilköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca mezun oldukları alana göre, psikolojik danışma ve rehberlik bölümü mezunlarının iş memnuniyet düzeyleri, psikoloji bölümü mezunu olan psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur. Bunun yanında, cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kıdem değişkenleri dikkate alındığında psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Anahtar Kelimeler: Psikolojik danışman, psikolog, iş memnuniyeti.

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

The sample of the research consists of 258 school counselors in İzmir. The data was collected by using Minnesota Job Satisfaction Scale and personal information sheet. One-Way Anova, Scheffe and t-test methods were performed on the data as statistical procedures. According to the findings of the research it was indicated that the job satisfaction of the teachers working at private elementary schools is higher than those of both working at the state elementary schools and guidance and research centers. As far as the graduation variable is concerned, the job satisfaction levels of the teachers graduated from the Guidance and Counseling were higher than those of graduated from the psychology department. The other result of the research was that there were no mean differences among the teachers when gender, educational level, and the carrier variables are concerned.

Key Words: Counselors, psychologists, job satisfaction.

* Dr., psikolojik danışma ve rehberlik alanında yardımcı doçenttir. Araştırma ilgi alanları; psikolojik danışma, sorumluluk eğitimi, karakter eğitimidir.

İletişim: Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Anabilim Dalı, Erzincan. Ş yenerozen@gmail.com Ş (+90 446) 224 0089.

Giriş

İş Memnuniyeti yapılan işten, çalışılan ortamdan, ilişkilerden vb. pek çok konu ile ilgili memnuniyet anlamına gelir. İş Memnuniyeti, bir kurumda ilişkilerin sıcak olması, çalışanların yeteneklerini sonuna kadar kullanabilmesi, kendilerine değer verildiğini hissetmeleri, yaptıkları işin ödüllendirilmesi ve işi iyi yapabilmek için gerekli araç-gereçlerin temin edilmesi gibi unsurların olmasıyla sağlanan büyük ölçüde duygusal bir bağlıdır. İnsanların zamanlarının büyük bir kısmını geçirdiği iş ortamları, gerçekten çok önemlidir. Zira iş ortamlarında memnuniyet sağlayabilen insanların, çevrelerinde ve aile sistemi içerisinde daha iyi bir iletişim kurdukları, hoşnutluk, mutluluk, başarı ve gurur içinde işlerine bağlandıkları, işlerinde verimli oldukları gözlenmektedir.

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

Memnuniyetin her çeşidi gibi iş memnuniyeti de duygulara hitap eder. Hoşlanma, hoşlanmama ve etki ile ilgili duyguların hepsini ifade eder. Bunun yanında iş memnuniyeti, bir kişinin bir işten mutlu olmasını sağlayan memnuniyet boyutudur (Gürsel, 2003).

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

Bir örgütün yöneticileri, bir yandan örgütün amacı olan ürünün niceliğini ve niteliğini yükseltmeye çalışırken, öbür yandan iş görenlerin işten memnuniyetlerini yükseltmeye çalışmakla yükümlüdürler (Başaran, 1991).

İş memnuniyeti, genel olarak *çalışanların işlerine ilişkin duyguları* olarak tanımlanabilir. Bu duygular kişinin işinden ya da mesleğinden hoşnut olma durumunu ifade eder. Bu durum, bireyin kişisel özellikleri ile işinin özellikleri arasındaki etkileşimin bir sonucudur. Kişisel özellikler; yaş cinsiyet,

eğitim düzeyi, bireylerin önceki yaşantıları, beklentileri, mesleki ilgi ve ihtiyaçları gibi değişkenleri kapsamaktadır. Buna karşın işin özellikleri, yapılan işin içeriği, gerektirdiği etkinlikler, ücret ve yönetim politikası, iş koşulları, insan ilişkileri gibi örgütsel ve çevresel etkinlikleri ifade eder (Ergin, 1997).

İş memnuniyetine ilişkin ilk sistematik bilgiler 1930'lu yıllara dayanmaktadır (Agho, Mueller, & Price, 1993). Teorik bağlamda pek çok araştırma iş memnuniyetini açıklamada klasik ve neoklasik yaklaşımlarda olduğu gibi Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı"na ve Herzberg'in "çift faktör teorisi"ne başvurmaktadır (Burnard, Morrison, & Phillips, 1999). İş memnuniyetinin çok boyutlu olması farklı tanımların ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu tanımlardan bazıları şunlardır:

İş memnuniyeti en basit bir ifadeyle çalışanın işi ile ne kadar mutlu olduğunun belirlenmesidir (Mrayyan, 2005). İş memnuniyeti çalışanların işlerine karşı gösterdikleri duygusal tepkilerdir şeklinde tanımlanmaktadır (Weiss, 2002). İş memnuniyeti, çalışanın işine karşı olan içsel dışsal ve genel bakışına ilişkin olumlu ya da olumsuz hislerini içermektedir (Odom, Boxx, Dunn, 1990). İş memnuniyeti bir iş görenin işinden istediği ile elde ettiğini karşılaştırması sonucunda göstermiş olduğu duygusal tepkiye verilen addır (Samad, 2006).

İş tatmini çalışanın mutluluğunu artırmakla beraber, çalışanın işine bağlanmasına, verimli çalışmasına, ayıplı veya hatalı ürün oranının azalmasına, işgücü devir oranının düşmesine vesile olmaktadır (Querstein, Mcaffé, & Glassman, 1992). İş tatmininin olmadığı durumlarda düşük performans, yüksek iş gören devir hızı görülmekte, devamsızlık ve işten ayrılma niyeti artmakta, örgütsel bağlılık zayıflamakta, yabancılaşma, stres, makine ve tesislere zarar verme, zihinsel ve bedensel rahatsızlıklar ile verimsizlik artmaktadır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2001; Dole ve Schroeder, 2001; Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright, 1997). İş tatminsizliği rol belirsizliği, rol çatışması, rol stresi, aşırı iş yükü, profesyonel gelişim ve kariyer ilerlemesinden kaynaklanabilmektedir (Tull, 2006).

Bir iş/meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların tatmini söz konusudur (Yeşilyaprak, 2000; Kuzgun, 2000). İşte iş memnuniyeti, bir bakıma bu ihtiyaçların karşılanması düzeyi ile ilişkilidir. Bu açıdan iş memnuniyeti yaşam memnuniyetini ve bireylerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenledir ki sağlık ve psikolojik danışmanlık alanında da ele alınan önemli bir konu olmuştur. Çünkü insanların bedensel ve psikolojik sağlığı-

nı korumaya ve sürdürmeye yönelik yardım mesleklerinde bu hizmeti verenlerin iş memnuniyeti kendi sağlıkları için olduğu kadar, verdikleri hizmetin niteliği ve etkisi açısından kritik bir öneme sahiptir (Yeşilyaprak, 2000).

Her birey örgüt amaçlarını gerçekleştirmenin yanı sıra, örgüte kendi beklenti ve gereksinimlerini karşılamak için girer. Bu beklenti ve gereksinimlerin karşılanmaması yukarıda zikredilen birtakım sorunlara sebep olur. Bu nedenle birey gereksinimlerinin göz ardı edilmemesi, tam tersine bunların giderilmeye çalışılması çağdaş bir yaklaşımdır (Çelik, 1987).

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

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

Psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerini belirlemeye ilişkin bazı çalışmalar yapılmıştır. Fakat Rehberlik ve Araştırma Merkezleri ile özel ve devlet ilköğretim okullarındaki psikolojik danışmanların iş memnuniyetini karşılaştıran herhangi bir araştırmaya rastlanılmadığından bu araştırmaya ihtiyaç olduğu düşünülmüştür.

Yöntem

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

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, betimsel bir inceleme ile İzmir il merkezindeki resmî ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan Psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeyleri cinsiyet, mesleki kıdem, en son mezun olunan alan, öğrenim düzeyi, çalışılan kurum değişkenleri açısından incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırma grubu, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında İzmir ili merkez ilçelerdeki resmî ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde görev yapan toplam 248 psikolojik danışmandan oluşmuştur.

Verilerin Toplanması

Resmî ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeylerine ilişkin veriler, D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England ve L. H. Lofquist tarafından geliştirilen *Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği (kısa formu)* ile elde edilmiştir. Psikolojik danışmanların; demografik özellikleri ile ilgili bilgiler ise “Kişisel Bilgi Formu”yla belirlenmiştir.

Minnesota İş Memnuniyeti Ölçeği'nin Türkçe'ye çevirisi Deniz ve Güliz Gökçora (1985) tarafından gerçekleştirilmiş olup geçerlilik ve güvenilirliğini ise Gillet ve Schwab (1975) gerçekleştirmişlerdir. (akt. Özdayı, 1990). Ölçek, işe ilişkin faktörleri değerlendirmeye yönelik likert tipi bir ölçme aracıdır. Yanıtlar, beşli derecelenmeye göre düzenlenmiştir. Ölçeğin kısa formu, Özdayı (1990), Minibaş (1990), Muştı (1996), Varlık (2000) ve Aliyev (2004) tarafından kullanılmıştır. Özdayı çalışmasında ölçme aracının güvenilirlik katsayısını 0.86 olarak bulmuştur.

“Kişisel Bilgi Formu” araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışılan kuruma bağlı olarak çeşitli kimlik özellikleri bakımından iş memnuniyeti düzeylerinin karşılaştırmalarında ve verilerin çözümlenmesinde grupların ikiden fazla olması durumunda tek yönlü varyans analizi, F değerinin anlamlı bulunduğu durumlarda (post- hoc test) Scheffe testi kullanılmıştır. İkilili gruplarda t-testi tekniği kullanılmıştır.

Analizler SPSS paket programı ile yapılmış olup, anlamlılık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir.

Bulgular ve Yorumlar

Psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyleri bazı bağımsız değişkenler açısından incelenmiştir. Aşağıda sırasıyla ele alınan altı değişkene göre

resmî ve özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde görev yapan Psikolojik danışmanların iş memnuniyet puanlarına ilişkin bulgular sunulmuştur.

İş memnuniyeti ölçeğinden alınan puanların cinsiyete göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir [$t_{(256)} = 0.556; p > .05$]. Aynı sonuç, ölçeğin iç memnuniyet [$t_{(256)} = 0.062; p > .05$]. ve dış memnuniyet [$t_{(256)} = 0.907; p > .05$]. alt ölçekleri için de geçerlidir. Bir başka deyişle, cinsiyet değişkeni her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

İç ve dış memnuniyet puanları ve toplam memnuniyet puanı açısından kadın ve erkek Psikolojik danışmanların puanları Tablo 1’de verilmektedir.

Tablo 1.

Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Puanlarının Cinsiyete Göre dağılımları ve t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	T	Sd	P																				
İç	Kadın	191	48,83	6,015	,062	256	,950																				
	Erkek	67	48,89	7,679				Dış	Kadın	191	19,45	4,81	,907	256	,365	Erkek	67	20,08	4,63	Genel	Kadın	191	73,08	10,88	,556	256	,579
Dış	Kadın	191	19,45	4,81	,907	256	,365																				
	Erkek	67	20,08	4,63				Genel	Kadın	191	73,08	10,88	,556	256	,579	Erkek	67	74,00	12,68								
Genel	Kadın	191	73,08	10,88	,556	256	,579																				
	Erkek	67	74,00	12,68																							

İş memnuniyeti ölçeğinden alınan puanların öğrenim düzeylerine göre farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin olarak yapılan t-testi sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Genel memnuniyet [$t_{(256)} = 0,451; p > .05$]. Aynı sonuç, ölçeğin iç memnuniyet [$t_{(256)} = 0,235; p > .05$]. ve dış memnuniyet [$t_{(256)} = 0,801; p > .05$]. alt ölçekleri için de geçerlidir. Bir başka deyişle, cinsiyet değişkeni her iki her iki alt boyutta ve toplam puanda farklılığa yol açmamaktadır.

İç ve dış memnuniyet puanları ve toplam puan açısından Lisans ve Lisansüstü eğitime sahip olan katılımcıların puanları Tablo 2’de verilmektedir.

Tablo 2.

Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Puanlarının Öğrenim Düzeylerine Göre Dağılımları ve T-Testi Sonuçları

	Öğrenim Seviyesi	N	\bar{X}	S	T	Sd	P
İç	Lisans	206	48,83	6,46			
	Lisansüstü	52	48,89	6,50	,235	256	,814
Dış	Lisans	206	19,45	4,77			
	Lisansüstü	52	20,08	4,77	,801	256	,424
Genel	Lisans	206	73,08	11,40			
	Lisansüstü	52	74,00	11,14	,451	256	,652

Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları kuruma göre iş memnuniyet düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 3’de verilmiştir.

Tablo 3.

Psikolojik Danışmanların Çalıştıkları Kuruma Göre İş Memnuniyeti Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Çalışılan Kurum	N	Ortalama	Standart Sapma
İç	Resmî	165	46,36	6,29
	Özel	47	50,14	5,60
	RAM	46	45,50	6,88
	Toplam	258	46,84	6,45
Dış	Resmî	165	16,48	4,45
	Özel	47	21,50	3,48
	RAM	46	17,98	4,99
	Toplam	258	17,60	4,77
Genel	Resmî	165	69,46	10,70
	Özel	47	79,31	9,038
	RAM	46	70,43	12,39
	Toplam	258	71,31	11,33

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

Tablo 4.

Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Puanlarının Çalıştıkları Kuruma Göre Anova Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İç	Gruplar arası	577,25	2	288,63	7,281	,001	2-1, 2-3
	Gruplar içi	9711,62	255	39,64			
	Toplam	10288,87	257				
Dış	Gruplar arası	847,90	2	423,95	21,815	,000	2-1, 2-3
	Gruplar içi	4761,38	255	19,43			
	Toplam	5609,27	257				
Genel	Gruplar arası	3272,74	2	1636,37	14,086	,000	2-1, 2-3
	Gruplar içi	28461,97	255	116,17			
	Toplam	31734,71	257				

Tablo 4' de görüldüğü gibi, her bir alt boyutta ve toplam iş memnuniyetinde, çalışılan kuruma göre farklılık genel memnuniyetinde [$F_{(2-255)} = 14,086$; $p < .01$], iç memnuniyette [$F_{(2-255)} = 7,281$; $p < .01$], dış memnuniyette [$F_{(2-255)} = 21,815$; $p < .01$] olduğu anlaşılmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc t-testi (Schfee) sonucunda, her bir alt boyut ve toplam puanlar dikkate alındığında, özel okullarla resmî okullar arasında, ve yine özel okullar ile rehberlik ve araştırma merkezleri arasında, özel okullar lehine istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir.

Psikolojik Danışmanların kıdemlerine göre iş memnuniyet düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 5'de verilmiştir.

Tablo 5.

Psikolojik Danışmanların Kıdemlerine Göre İş Memnuniyeti Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Kıdem	N	Ortalama	Standart Sapma
İç	1-5 yıl	90	47,64	6,07
	6-10 yıl	98	46,12	6,78
	11 yıl ve üstü	70	46,89	6,40
	Toplam	258	46,84	6,45



Dış	1-5 yıl	90	17,95	4,64
	6-10 yıl	98	17,14	4,73
	11 yıl ve üstü	70	17,85	5,00
	Toplam	258	17,60	4,77
Genel	1-5 yıl	90	72,51	10,36
	6-10 yıl	98	70,06	11,77
	11 yıl ve üstü	70	71,62	11,86
	Toplam	258	71,31	11,33

Tablo 5’de yer alan ortalamalar arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını belirlemek için, her bir alt ölçekten (iç-dış) ve ölçeğin tümünden alınan puanlara tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6.

Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Puanlarının Kıdeme Göre Anova Sonuçları

		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
İç	Gruplar arası	104,396	2	52,20	1,26	,287
	Gruplar içi	10184,47	255	41,57		
	Toplam	10288,87	257			
Dış	Gruplar arası	35,001	2	17,50	,77	,465
	Gruplar içi	5574,27	255	22,75		
	Toplam	5609,27	257			
Genel	Gruplar arası	280,45	2	140,22	1,09	,337
	Gruplar içi	31454,26	255	128,39		
	Toplam	31734,71	257			

Tablo 6’dan da anlaşılacağı üzere, kıdem, memnuniyet puanlarında, hem alt ölçekler, hem de toplam memnuniyet puanı dikkate alındığında herhangi bir farklılığa neden olmamaktadır. Genel memnuniyet [$F_{(2-255)} = 1,09$; $p > .05$], iç memnuniyet [$F_{(2-255)} = 1,26$; $p > .05$], dış memnuniyet [$F_{(2-255)} = 0,77$; $p > .05$].

Psikolojik danışmanların mezun oldukları alanlara göre iş memnuniyet düzeyleri ile ilgili puanlar Tablo 7’de verilmiştir.

Tablo 7.

Psikolojik Danışmanların Mezun Oldukları Alanlara Göre İş Memnuniyeti Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Mezuniyet	N	Ortalama	Standart Sapma
İç	PDR	146	47,73	5,75
	Psikoloji	102	46,06	7,74
	Toplam	258	46,84	6,45
Dış	PDR	146	18,09	4,61
	Psikoloji	102	16,35	5,55
	Toplam	258	17,61	4,77
Genel	PDR	146	72,78	10,24
	Psikoloji	102	69,18	13,37
	Toplam	248	71,31	11,34

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

Tablo 8.

Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Puanlarının Mezun Olunan Alana Göre ANOVA Sonuçları

		Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
İç	Gruplar arası	288,723	2	144,36	3,54	,03	1-3
	Gruplar içi	10000,14	255	40,82			
	Toplam	10288,87	257				
Dış	Gruplar arası	99,152	2	49,58	2,20	,11	
	Gruplar içi	5510,12	255	22,49			
	Toplam	5609,27	257				
Genel	Gruplar arası	771,665	2	385,83	3,05	,05	1-3
	Gruplar içi	30963,05	255	126,38			
	Toplam	31734,71	257				

Tablo 8’de de görüldüğü gibi, iç [$F_{(2-255)} = 3,54; p < .05$] ve genel [$F_{(2-255)} = 3,05; p < .05$] memnuniyet puanları açısından grupların farklılaştığı, ancak dış memnuniyet [$F_{(2-255)} = 2,20; p > .05$] puanları açısından gruplar arasında

anlamli bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu boyutlardaki ortalamalar arası farklılıkların hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için yapılan post-hoc t-testi analizleri sonucunda, her iki boyutta da (iç ve genel), psikolojik danışma ve rehberlik mezunları ile eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olanlar arasında, psikolojik danışma ve rehberlik mezunları lehine anlamli bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Psikolojik danışma ve rehberlik mezunları ile psikoloji mezunları arasında ve eğitim fakültelerinin diğer bölümlerinden mezun olanlar ile psikoloji mezunları arasında anlamli bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Resmî ilköğretim okulları, özel ilköğretim okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezleri'nde çalışan Psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeyleri altı bağımsız değişken açısından incelenmiştir. Bu değişkenler; cinsiyet, öğrenim seviyesi, çalışılan kurum, kıdem, mezuniyet ve gelirdir.

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

Cinsiyete Göre Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Düzeyleri

Araştırmada cinsiyet değişkenine göre psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş memnuniyeti) anlamli bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç ülkemizde ve yurtdışında yapılan çalışma sonuçlarının bazıları ile tutarlılık göstermektedir (Koç, 1998; Wiggins;1984). Ancak diğer meslek grupları ve psikolojik danışmanlar üzerine yapılan bazı araştırmalarda cinsiyetin iş memnuniyetinin belirleyici bir faktörü olduğu görülmüştür. Hamamcı (2004) yaptığı araştırmada cinsiyetin, mesleki memnuniyetin önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuştur. Şahin (1999), ilköğretimde görevli kadın öğretmenlerin iş memnuniyet düzeylerinin, erkek öğretmenlerin iş memnuniyet düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Özdayı (1991), yaptığı araştırmada kadınların iş memnuniyet düzeylerinin erkeklerin iş memnuniyet düzeylerinden daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Buna karşın bazı araştırmalarda erkeklerin iş memnuniyet düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek olduğu saptanmıştır (Bektaş, 2003; Tezer, 1994). Kınalı'nın (2000) yaptığı araştırmaya göre resmî ve özel okullarda çalışan erkek psikolojik danışmanların iş memnuniyet düzeyleri kadın psikolojik danışmanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

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

Öğrenim Seviyesine Göre Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Düzeyleri

Araştırmada öğrenim seviyesi değişkenine göre psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş memnuniyeti) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Buna göre, lisans ve lisansüstü eğitim alan Psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeyleri birbirine yakındır. Bu sonuç Koç (1998), Yeşilyaprak (2000), De Mato ve Doris (2001), Brice (2001), Hamamcı ve Oskargil'in (2004) yaptıkları araştırmalar ile tutarlılık göstermektedir. Ancak, Kınalı (2000) yaptığı araştırmada, dış memnuniyet ile öğrenim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulmuştur.

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

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

Çalışılan Kuruma Göre Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Düzeyleri

Araştırmada çalışılan kurum değişkenine göre psikolojik danışmanların iş memnuniyeti düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş memnuniyeti) özel okullar ile resmî okullar ve özel okullar ile RAM'lar arasında özel okullar lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bu sonuç (Kınalı, 2000)'nın yaptığı araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir.

Özel okullarda görev yapan psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerinin yüksek çıkması, Herzberg'in çift faktör kuramına göre (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) iş memnuniyetinin en belirleyici özelliklerinden olan *koruyucu etkenlerin- dış etkenlerin* (ücret, çalışma şartları, denetleme, örgüt olanakları vb.) büyük bir rol oynadığını akla getirmektedir. Çünkü iç faktörler-güdüleyiciler (işin özü, yapılan faaliyetlerin ilgi ve yeteneklere uygunluğu, yaratıcılığa olanak vermesi, ilerleme vb.) daha çok meslek kav-

ramı ile ilgilidirler. Dış faktörler ise daha çok iş kavramı ile ilgilidirler. Dış faktörler iş yerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilirken, iç faktörler pek farklılık göstermemektedir. Dolayısıyla resmî okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş memnuniyetlerini artırmak ve iş verimini yükseltmek için özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların iş memnuniyetine olumlu katkıda bulunan koruyucu faktörlerin dikkate alınarak bu faktörlerin resmî okullarda da tesis edilmesi sağlanabilir.

Kıdeme Göre Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Düzeyleri

Araştırmada kıdem değişkenine göre Psikolojik Danışmanların iş memnuniyet düzeyleri arasında (iç, dış ve genel iş memnuniyeti) anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç Koç (1988), Yeşilyaprak (2000), Kınalı (2000), Hamamcı ve Oskargil (2004) tarafından yapılan çalışmalarla tutarlılık göstermektedir.

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

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

Mezun Olunan Alana Göre Psikolojik Danışmanların İş Memnuniyeti Düzeyleri

Araştırmada mezun olunan alana göre rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü mezunlarının iş memnuniyet düzeyleri ile psikoloji bölümü mezunu olanların iş memnuniyetleri arasında (iç ve genel iş memnuniyeti) anlamlı bir farklılık olduğu, dış memnuniyet açısından ise anlamlı

bir farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Bu sonuç, Özdayı'nın, (1991) çalışmaları ile tutarlılık göstermektedir. Buna karşın Kınalı'nın (2000) yaptığı çalışmada ise iş memnuniyetinin bazı alt boyutlarında psikoloji mezunları, bazı alt boyutlarında ise diğer alanlardan mezun olanlar, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümü mezunları ile psikoloji mezunlarına göre daha fazla memnuniyet yaşamaktadırlar. Bunun yanında özel okullarda çalışan psikolojik danışmanların ise mezun oldukları alanla iş memnuniyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ayrıca Koç (1988), Yeşilyaprak (2000) ve Kınalı (2000) tarafından yapılmış çalışmalarda da iş memnuniyeti ile mezun olunan alan arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Buna göre mezun olunan alanla ilgili bir işte çalışmanın iş memnuniyetine olumlu yönde etki edeceği söylenebilir. Çünkü o alandan elde edilen bilgi ve beceriyi hayata geçirme fırsatı bulunacağından işe daha rahat uyum sağlanabilecek, kişi işinden daha yüksek düzeyde verim alabilecek, bundan dolayı da işinden daha fazla memnuniyet elde edebilecektir. Araştırma bulgularını bu görüşleri desteklemektedir.

Kaynakça

- Agho, A., Mueller, C., & Price, J. (1993). Determinants of employee job satisfaction: An empirical test of a causal model. *Human Relations*, 46 (8), pp. 1007-1027.
- Aknoğlu, O. İ. (1997). *Örgütsel stres ve iş doyumunu*. Ankara: TODAİ Yayınları.
- Aliyev, R. (2004). *Türkiye Cumhuriyeti ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki liselerde görevli öğretmenlerin iş doyumları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydınay, A. (1996). *İş tatmini ile denetim odağı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Bektaş, H. (2003). *İş doyum düzeyleri farklı olan öğretmenlerin psikolojik belirtilerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Brice, H. (2001). *An analysis of role perceptions and job satisfaction of secondary-school counselors in Trinidad and Tobago*. Unpublished doctoral thesis, Andrews University, USA.
- Burnard, P., Morrison, P., & Phillips, C. (1999). Job satisfaction amongst nurses in an interim secure forensic unit in Wales. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 8, pp. 9-18.
- Çelik, V. (1987). *Teknik öğretmenlerin iş doyumсуuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmalarına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- De Mato & Doris, S. (2001). *Job satisfaction among elementary school counselors in Virginia*. Blacksburg: Virginia.

Dole, C., & Schroeder, R. G. (2001). The impact of various factors on the personality, job satisfaction and turnover intentions of professional accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16 (4), pp. 234–245.

Ergin, C. (1997). Bir iş doyumu ölçümü olarak iş betimlemesi ölçeği geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Türk Psikoloji Dergisi*, 12, s. 25–36.

Fromm, E. (1981). *Sevme Sanatı* Say Yayınları, İstanbul

Güler, M. (1990). *Endüstri işçilerinin iş doyumu ve iş verimine depresyon, kaygı ve diğer bazı değişkenlerin etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Halloran, B., & Benton, D. (1987). *Applied human relations*. New Jersey: Perntice-Hall, Inc.

Hamamcı, Z., Göktepe, O. E. (2004, Temmuz). Okullarda çalışan rehber öğretmenlerin mesleki yönden kendilerini geliştirmeleri ve mesleki doyumları ile ilişkisinin incelenmesi. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresi*, Malatya.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.

Gürsel, M. (2002). İlköğretim öğretmenlerinin iş tatminleri. *Endüstri ve örgüt psikolojisi* (H. İzgar, ed., s.75-92). Eğitim Kitabevi, Konya

Kılıç, B. (2002) *Özel ve devlet üniversitelerinde çalışan araştırma görevlilerinin iş doyum düzeylerinin karşılaştırılması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Kınalı, G. (2000). *Resmi ve özel okullardaki rehber öğretmenlerin iş tatminleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Koç, Z. (1998). *Rehberlik ve araştırma merkezlerinde görev yapan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının bazı değişkenlere göre incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Kuzgun, Y. (2000). *Meslek danışmanlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.

Magunson, S., Shaw, H., Tubin, B., & Norem, K. (2004). Assistant professors of counselor education: First and second year experiences. *Journal of Professional Counseling: Practice Theory & Research*, 32, pp. 3–18.

Minibaş, J. (1990). *Özel ve devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin düzeyi ve bu düzeyin frustrasyon karşısında gösterilen tepki ve agresyon yönü ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Mrayyan, M. T. (2005). Nurse job satisfaction and retention: Comparing public to private hospitals in Jordan, *Journal of Nursing Management*, 13, pp. 40–50.

Muştu, M. (1996). *Hava harp okulu öğretim elemanlarının iş doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (1997). *Human resource management: Gaining a competitive advantage* (2nd ed.), Chicago: McGraw-Hill.

Odom, R. Y., Boxx, W. R., & Dunn, M. G. (2000). Organizational cultures, commitment, satisfaction and cohesion. *Public Productivity and Management Review*, 14 (2), pp. 157–168.

Ok, S. (1995). *Banka iş görenlerinin iş doyumunun bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin iş tatmini, iş streslerinin karşılaştırılması analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.

- Özgüven, İ. E. (2003). *Endüstri psikolojisi*. Ankara: PDREM Yayınları.
- Querstein, V., Mcaffe, R. B., & Glassman, M. (1992). The situational occurrences theory of job satisfaction. *Human Relations*, 45 (8), pp. 859–873.
- Samad, S. (2006). Predicting turnover intentions: The case of Malaysian government doctors. *The Journal of American Academy of Business*, 8 (2), pp. 113–119.
- Seğmenli, S. (2001). *Rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Tezer, E. (1994). Evlilik ve iş doyumunu ilişkisi ikili çatışmalar ve bazı demografik değişkenlerin rolü. *Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2, s. 1–12.
- Tull, A., (2006). Synergistic supervision, job satisfaction, and intention to turnover of new professionals in student affairs. *Journal of College Student Development*, 47 (4), pp. 465–480.
- Varlık, T. (2000). *Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumunu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12, pp. 173–194.
- Wiggins; D. J. (1984). Personality: Environmental factors related job satisfaction of school counselors. *The Vocational Guidance Quarterly*, 3 (8), pp. 171–177.
- Yeşilyaprak, B. (2000). *Ankara ili ilköğretim okullarında görevli rehber öğretmenler üzerine betimsel bir araştırma*. Yayınlanmamış doçentlik tezi, Gazi Üniversitesi Mesleki Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara.