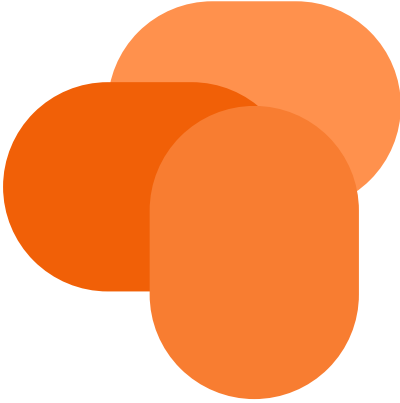


**T.C.
YOZGAT VALİLİĞİ
İL MİLLİ EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ
YOZGAT REHBERLİK VE
ARAŞTIRMA MERKEZİ**

**REHBER ÖĞRETMEN/PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN
MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**



**2024-2025 EĞİTİM-ÖĞRETİM YILI
ARAŞTIRMA RAPORU**

**YOZGAT
MAYIS 2025**

REHBER ÖĞRETMEN/PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

HAZIRLAMA KOMİSYONU:

Osman GÜMÜŞ	(Başkan)
Mehrican ÇAKIROĞLU	(Md.Yrd.-Üye)
Esra ÖZTÜRK	(RPDH Böl. Bşk.-Üye)
Mustafa ÖZDEMİR	(Psk. Dan.-Üye)
Melek KELEŞ	(Psk. Dan.-Üye)
Şeyma KILIÇ	(Psk. Dan.-Üye)



YOZGAT
MAYIS 2025

TAKDİM

Meslek kavramı genel olarak, bir kimsenin geçimini sağlamak üzere, profesyonel olarak yaptığı iş olarak tanımlanabilir. Herhangi bir iş ve uğraşın meslek sayılabilmesi için, o iş ve uğraşın en azından belirli bir tekniği ve kurumsallaşmış bir değerler manzumesine sahip olması gerekir.

Mesleki doyum "iş faaliyetlerine, işin gerçekleştirildiği yerdeki çalışma koşullarına, işin kazandırmış olduğu prestije, güvenlik duygusuna ve ücrete bağlı olarak çalışanın o işe yönelik olarak sahip olduğu çok boyutlu bir tutum" olarak tanımlanmıştır (Turner, 2007).

Bu değerlendirme geçmiş ve şimdiki yaşantıları içerebildiği gibi, gelecekle ilgili beklentiler de yaşam doyumu kavramının belirleyicisi olabilir. Doyum almak, en genel anlamıyla, deneyimlenen şeyden memnuniyet duymak ve hoşnut olmak olarak açıklanabilir.

Yozgat Rehberlik ve Araştırma Merkezi olarak Rehber Öğretmen/Psikolojik Danışmanların Mesleki Doyumlarının İncelenmesi ve bu alanda yapılacak çalışmalara ışık tutması bakımından Yozgat ili Merkez ilçe, Akdağmadeni, Aydıncık, Boğazlıyan, Çandır, Çayıralan, Çekerek, Kadışehri, Saraykent, Sarıkaya, Sorgun, Şefaati, Yenifakılı ve Yerköy ilçelerinde görev yapan rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının incelenmesine yönelik bir araştırma yapılmıştır.

Hazırlanan bu araştırma raporunun rehber öğretmen/psikolojik danışmanların mesleki doyum düzeylerinin farkındalığını artırma noktasında okul idarecilerimize ve okul rehber öğretmen/psikolojik danışmanlarımıza çalışmalarında katkı sağlamasını umuyor, raporu hazırlayan rehberlik ve psikolojik danışma hizmetleri bölüm başkanı ve bölüm psikolojik danışmanlarına teşekkür ediyorum.

Osman GÜMÜŞ

Yozgat RAM Kurum Müdürü

TEŞEKKÜR

“Mesleki Doyum Ölçeği” nin ulaştırılması ve uygulanması sürecinde yardım ve desteklerini esirgemeyen okul yöneticilerimize ve öğretmenlerimize teşekkür ederiz.

Yozgat RAM-RPDH Bölümü

Mayıs 2025

İÇİNDEKİLER

Sayfa No:

TAKDİM.....	1
TEŞEKKÜR.....	2
İÇİNDEKİLER.....	3

BÖLÜM I

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problem Durumu.....	8
1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi.....	8
1.3. Araştırmanın Amacı.....	8
1.4. Araştırmanın Önemi.....	8
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	9

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Evren ve Örneklem.....	10
2.2. Veri Toplama Araçları.....	10
2.3. Veri Toplama Süreci.....	11
2.4. Verilerin Analizi.....	11

BÖLÜM III

BULGULAR

3.1. Mesleki Doyum Ölçeğinde Yer Alan Maddelere İlişkin Veriler.....	12-37
--	-------

BÖLÜM IV

SONUÇ ve YORUM

4.1. Sonuç ve Yorum	38
---------------------------	----

KAYNAKÇA.....	41
---------------	----

EKLER LİSTESİ

Ek-1: Mesleki Doyum Ölçeği

BÖLÜM I

GİRİŞ

1911 yılında Frank Taylor "Mesleki doyum" kavramını ve mesleki doyumun ölçülmesini araştırmalarıyla ortaya koymuştur. Mesleki doyumun, mesleğin kazancı ve yükselme, teşvik, teşekkür, ilerleme olanakları gibi ödüllendirmeler ile sağlanabileceği düşünülmektedir (Aslan, 2001, s.66). Mesleki doyum, iş sonucu ulaşılan maddi getiri ve işi yapanın birlikte çalıştığı iş arkadaşları ile çalışırken mutlu olması, bir ürün ortaya çıkartmanın sağladığı mutluluk olarak da tanımlanmaktadır (Eren, 2007, s.186). Bir diğer tanımda mesleki doyum, bireyin işini ve iş hayatını gözden geçirmesi sonucunda ulaştığı mutluluk duygusudur. Bireyin ulaştığı bu mutluluk ne kadar fazla ise işinden sağladığı doyum da o oranda yüksek olacaktır (Başaran, 1982, s.140).

İnsanın ihtiyaçları, fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Fizyolojik ihtiyaçlar daha somut ihtiyaçlar, psikolojik ihtiyaçlar daha soyut, kolay anlaşılamayan fakat oldukça ehemmiyete sahip ihtiyaçlardır (Şahin, 2004). Meslek, kişinin kuralları önceden bilinen bir eğitim yoluyla edinilen ve karşılığında ücret kazanmak için yapılan, icra ederken hizmet yahut ürün meydana getirdiği ve kuralları içinde yaşanılan toplum tarafından tayin edilen faaliyetlerin toplamı olarak ifade edilmektedir (Kuzgun, 1982, akt. Kuzgun vd., 1999). Meslek ve hobi arasındaki en önemli farklardan biri; mesleğin kazanç sağlamak için yapılırken, hobinin ise günlük işlerden artan zamanlarda dinlenmek, eğlenmek ve hoş vakit geçirmek için yürütüldüğü ve hobinin amacının kazanç sağlamak olmadığıdır (Şenses, 2020). Diğer taraftan, meslek her ne kadar kazanç sağlamak için yürütülen faaliyetler olarak tanımlanmışsa da sadece bir para kazanma aracı değildir. Mesleklerin gelir getirme kadar, çalışanların bazı sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama fonksiyonu da vardır (Yeşilyaprak, 2012).

Günümüz dünyasında insanlar hayatlarının çok büyük bir kısmını iş yerlerinde geçirmektedir. İş yerlerinde yaşanan birçok olay ve durum kişinin doyum sağlamasına veya doyumsuzluk yaşamasına sebep olmaktadır. Bireyin işini yapması sonucunda elde ettiği huzur duygusu mesleki doyumla açıklanabilir. Aksini düşünerek bireyin yapmış olduğu işten doyum almayarak yaşamış olduğu huzursuzluk da bu kavrama dâhildir (Yelboğa, 2007). İşyerlerinde

gerçekleşen ve bir kişinin işinden doyum almasını sağlayan bir durum, diğer kişilerde aynı etkiyi yaratmayabilir. Bu algılamalar kişiden kişiye değiştiği için mesleki doyum kavramı bireyin öznel dünyasında işine karşı oluşturduğu karmaşık bir tutumdur (Baggerly ve Osborn, 2006). Bireyin yapmış olduğu işten elde ettiği mesleki doyumun seviyesi, işi yaparken hissettiği olumlu duyguların derecesiyle ilişkilidir (Başaran, 2000). Bireyin yapmış olduğu iş ve sonuçları; bireyin ihtiyaçları ve değerleriyle örtüşüyorsa başarı hissiyatı gerçekleşir. Bu hazzın gerçekleşmesiyle mesleki doyum sağlanabilir (Çetinkanat, 2000). Mesleki doyum direkt olarak performansa yansıdığı için mesleki doyumunun sağlanması hem kurumlar hem de bireyler için yararlıdır.

Mesleki doyumunu etkileyen faktörler iki ana başlık altında ele alınabilir. Bunların ilki yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve mesleki deneyimi içeren bireysel faktörler; diğeri ise iş niteliği, işin fiziksel koşulları, yönetim, iş arkadaşları ve ücret gibi örgütsel faktörlerdir (Işık Tokmak, 2019). Bu iki ana faktör altında onlarca değişken sayılabilir. Bu durum mesleki doyum kavramının tek bir sebebe bağlanamayacak kadar karmaşık oluşuyla ilgilidir. Meslek alanında çoğu kavram bu şekilde ele alınabilmektedir. Örneğin Güngör (2008) işyerinde taciz yani diğer adıyla mobing kavramını ele alınırken; kurbanın ve tacizde bulunanın ruh hali, kişilik yapısı, cinsiyetini kişisel faktörler boyutunda; kurum kültürü, kurallar, kurum içi çatışmalar ve organizasyon yapısını dışsal faktörler boyutunda ele almıştır (Göktürk ve Bulut, 2012).

Cinsiyet mesleki doyumunu etkileyen başlıca etmenlerden biridir. Çünkü toplumun kadına ve erkeğe yüklediği birtakım roller vardır. Bu sosyal etkiler sonucunda bireyler cinsiyete göre değişkenlik gösteren bir takım iş ortamı beklentileri geliştirir ve bunun da mesleki doyumunu etkileyeceği düşünülür. Literatür incelendiğinde erkeklerin veya kadınların lehine anlamlı farkın olduğu hem de anlamlı farkın olmadığı yönünde araştırma bulgularına rastlamak mümkündür (Çulha, 2017; Kağan, 2010; Aslan, 2006). Mesleki doyumunu etkileyen önemli bireysel faktörlerden bir tanesi de mesleki deneyimdir. Bireyler aynı meslekte kalıp tecrübe kazandıkça iş yerine ve mesleğine uyumu artmakta, beklentilerini karşılayabilmekte dolayısıyla doyum sağlayabilmektedir (Kadioğlu, 2014). Bu düşüncüyü destekleyen araştırma bulguları olduğu gibi (Aslan, 2006) aralarında anlamlı bir ilişki bulunmayan (Kolodinsky, 2009; Teber, 2017) araştırma bulguları da vardır.

Tanım ve görüşlerden anlaşıldığı üzere mesleki doyum kişinin işle ilgili duygusal tepkilerinin bir toplamıdır ve kişinin işinden aldığı mutluluğu açıklamaktadır.

Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörler

Bireyin günlük yaşantısında işinde geçirdiği vakit büyük ve önemli bir yere sahiptir. Bu sebepten, bireyin mesleki doyuma ulaşması veya ulaşamaması, bireysel ve toplumsal açıdan önemli sonuçlar doğura- bilir (Çağlıyan, 2007, s.97). Kararlı bir ruh hali ve sakin kişilik özelliklerine sahip bireylerin daha tutarlı olmaları sonucunda iş doyumuna ulaşmaları olasılığının fazla olduğu düşünülebilir. (Turgut, 2010, s.9).

Bireyin yaşamı boyunca mesleki doyum adına edindiği bireysel faktörler vardır. Bu faktörler; kişilik özellikleri, cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, kıdem, statü, meslek, sosyo-kültürel çevre ve çocuk sahibi olmaktır.

Mesleki Doyumun Önemi

İş doyumunun üç yönü vardır. Duygusal yönü yoğun bir kavramdır. Çünkü somut değildir ve sadece hissedilebilir. İş doyumunu, birbiri ile ilişkisi olan birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle çalışma, maaş, yükselme olanakları, idare stili, çalışma arkadaşları vb. tutumlardır (Sevimli & İşcan, 2005, s.56). İş doyumunu eğitim sisteminin en hassas paydaşlarından biri olan öğretmenler için önemli ve gereklidir (Ersever, 1995, s.88). Bu sebepler göz önüne alındığında özellikle odak noktasının insan olduğu tüm mesleklerde mesleki doyumun önemi kavranmalı ve uyumlu çalışanlarla stressiz ve doyum odaklı, yüksek standartlarda ortam hazırlanmalıdır.

Öğretmenlerde Mesleki Doyumun Önemi

Öğretmenlik mesleği, kişinin doğrudan insanlarla olan iletişimiyle meydana gelen bir meslek türüdür. Eğitim-Öğretim sektöründe çalışan bir öğretmen çok sayıda birey yetiştirmektedir. Bu bireylerin ülkeye katkı sağlayan, verimli, nitelikli kişiler olmaları öğretmenin iş doyumuyla doğru orantılı ilerlemektedir. Daha açık bir ifadeyle bireysel ve toplumsal iletişimin geliştirilmesinde öğretmenlerin mesleki doyuma ulaşmaları kayda değer bir etken olarak dikkat çekmektedir. (Can Karabulut, D. & Demirci, B. , 2022)

1.1. Araştırmanın Problem Durumu

Yozgat ili Merkez, Akdağmadeni, Aydıncık, Boğazlıyan, Çandır, Çayıralan, Çekerek, Kadışehri, Saraykent, Sarıkaya, Sorgun, Şefaatli, Yenifakılı ve Yerköy İlçelerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin Mesleki Doyumları ne düzeydedir? Şeklinde ifade edilebilir.

1.2. Araştırmanın Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problem cümlesi Yozgat ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenlerin Mesleki Doyumları ne düzeydedir?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, “Yozgat ili genelinde görev yapan Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini yaş, cinsiyet, okul türü, meslekten beklentiler ve öğrenim durumu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini incelemektir.” Ayrıca Anaokulu, ilkokul, Ortaokul, Lise ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapan Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerin de anlamlı bir fark olup olmadığını araştırmaktır. Ayrıca Yozgat’ta görev yapmakta olan Rehberlik öğretmenlerinin mesleki doyumlarının demografik değişkenlere göre mesleki doyum ve psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir

1.4. Araştırmanın Önemi

Araştırmada Yozgat ili genelinde görev yapan Rehber öğretmen/ psikolojik danışmanların mesleki doyumlarının hangi düzeyde olduğunu tespit etmek amaçlanmaktadır. “Bu araştırma sonucunda elde edilen veriler ile bundan sonraki dönemlerde Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik Hizmetleri alanında daha etkili ve verimli çalışmalar yapılması ve uygulanacak politikaların geliştirilmesine katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bireyin görev yaptığı meslek alanında daha verimli çalışabilmesi için yaptığı işten tatmin olması gerekmektedir. Bu sebeple okullarda görevli Rehber öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin hangi seviyelerde olduğunun belirlenmesi ve bu doyumunu yeteri kadar sağlanamama nedenlerinin belirlenmesi, başarılı bir eğitim için önem arz etmektedir. Bu çalışmanın bundan sonraki dönemler için Rehber öğretmen ihtiyacının belirlenmesi ve ataması konusunda katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu alanda görev yapmak

isteyen Rehber öğretmen adaylarına da bilgi verici olacaktır. Okullarda ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapacak Psikolojik Danışman veya Rehber öğretmenlere okul tercihlerini gerçekleştirmeleri konusunda ve bu alanda uzman yetiştiren fakülteler ve araştırmacılara bilgi vermek amacıyla kullanılabilir. İnsanların görevlerini yeterince ve etkili bir şekilde sergilemesi, tüm yeteneklerini, ilgilerini ve kapasitelerini ne ölçüde verdikleri ile alakalıdır. Yapmış olduğu meslekte mutlu, huzurlu, üretici ve katkı sağlayıcı olabilmesi için meslek doyumunun yüksek olması gerekmektedir. Meslek doyumuna ve ilgili araştırmalar incelendiğinde kişinin birtakım ihtiyaçlarının olduğu öneriler, meslek doyumuna ve dolayısıyla başarıya ulaşmada aracı olacaktır (Aslan, 2006). Öğrencilere veya Danışmanlara problem çözme, hedef belirleme, kapasite artırma, iyi tercih yapma, izleme ve yönlendirme gibi konularda yardım eden Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkileyen sebeplerin bilinmesi ve bu sebeplere çözüm yolları üretilmesi gerekmektedir.(Bener,2018)

Bu çözüm yollarının başında ise, iş ortamının düzenlenmesi, meslek doyumunun artırılması ve dolayısıyla görevini sergileyen Rehber öğretmenlerden en üst düzeyde yararlanılması hedeflenmektedir. Günümüze kadar yapılan araştırmalara bakıldığında Psikolojik danışmanlık veya Rehber öğretmenlerin mesleki doyum seviyelerini çeşitli değişkenlere göre inceleme sayısının oldukça az olduğu fark edilmektedir. İlkokul, Ortaokul, Ortaöğretim ve Rehberlik Araştırma Merkezlerinde görev yapacak Psikolojik danışman ve Rehber öğretmenlerin iş ortamlarının düzenlenmesi, hizmet içi faaliyetlerinin belirlenmesi ve eğitim kalitesini arttıracak önlemler alınması konusunda katkı sağlayacağına inanılmaktadır.(Bener, 2018)

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma Yozgat ili Merkez, Akdağmadeni, Aydıncık, Boğazlıyan, Çandır, Çayıralan, Çekerek, Kadışehri, Saraykent, Sarıkaya, Sorgun, Şefaati, Yenifakılı ve Yerköy İlçelerinde görev yapan rehber öğretmen/psikolojik danışmanlar ile sınırlıdır.

BÖLÜM II

YÖNTEM

Bu bölümde; araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama süreci ve verilerin analizi hakkında bilgilere yer verilmiştir.

2.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Bu araştırma Yozgat ili Merkez, Akdağmadeni, Aydıncık, Boğazlıyan, Çandır, Çayıralan, Çekerek, Kadışehri, Saraykent, Sarıkaya, Sorgun, Şefaati, Yenifakılı ve Yerköy İlçelerinde görev yapan 104 rehber öğretmen/psikolojik danışmandan oluşmaktadır. Araştırma evreninin tamamı üzerinde yapıldığından ayrıca örneklem alımına gidilmemiştir.

2.2. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından geliştirilen “Kişisel Bilgi Formu” ve Anaokulu, İlkokul, Ortaokul, Ortaöğretim ve Rehberlik Araştırma Merkezleri’nde çalışan Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999), tarafından geliştirilmiş olan “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

2.2.1 Kişisel Bilgi Formu

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyum düzeylerini değiştirebileceği düşünülen bazı değişkenlerle (cinsiyet, yaş, okul türü, öğrenim durumu) ilgili sorular sorularak bilgi toplamak amacıyla, araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” dur.

2.2.2.Mesleki Doyum Ölçeği

Rehber öğretmenlerin, mesleki doyumlarını belirlemek amacıyla 20 maddeden oluşan “Mesleki Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Kuzgun, Aydemir-Sevim ve Hamamcı (1999) tarafından geliştirilen “Mesleki Doyum Ölçeği” beşli dereceli Likert tipinde olup 20 maddeden oluşmaktadır. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 12, 13, 15, 16, 17,18, 20 numaralı sorular olumlu maddeler olup, 4, 9, 10, 11, 14, 19 numaralar ise olumsuz maddelerdir. Ölçeğin Cronbach Alfa formülü ile belirlenen iç tutarlılık katsayısı 90’dır. Bu katsayı birinci alt ölçek için 91, ikinci alt ölçek için 75 olarak bulunmuştur. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 20, en yüksek puan ise 100’dür. Ölçeğe verilen tepkiler “her zaman”, “sık sık”, “ara sıra”, “nadiren” ve “hiçbir zaman” arasında değişmektedir. Ölçekteki her bir soruya “her zaman” diye cevap verenler 5, “hiçbir zaman” diyenler 1 puan alacak şekilde tek yönlü puanlanmaktadır. Ölçekten alınan yüksek puan, mesleki doyumun yüksekliğini işaret etmektedir. Mesleki doyum ölçeğinin geçerliliği, iki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48,6’dır. Birinci faktör toplam varyansın %36,4’ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabilmesi düşünülmüştür (Kuzgun ve Bacanlı, 2005).

2.3. Veri Toplama Süreci

“Mesleki Doyum Ölçeği” Google Forms ile form oluşturularak 104 rehber öğretmen/psikolojik danışmana çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

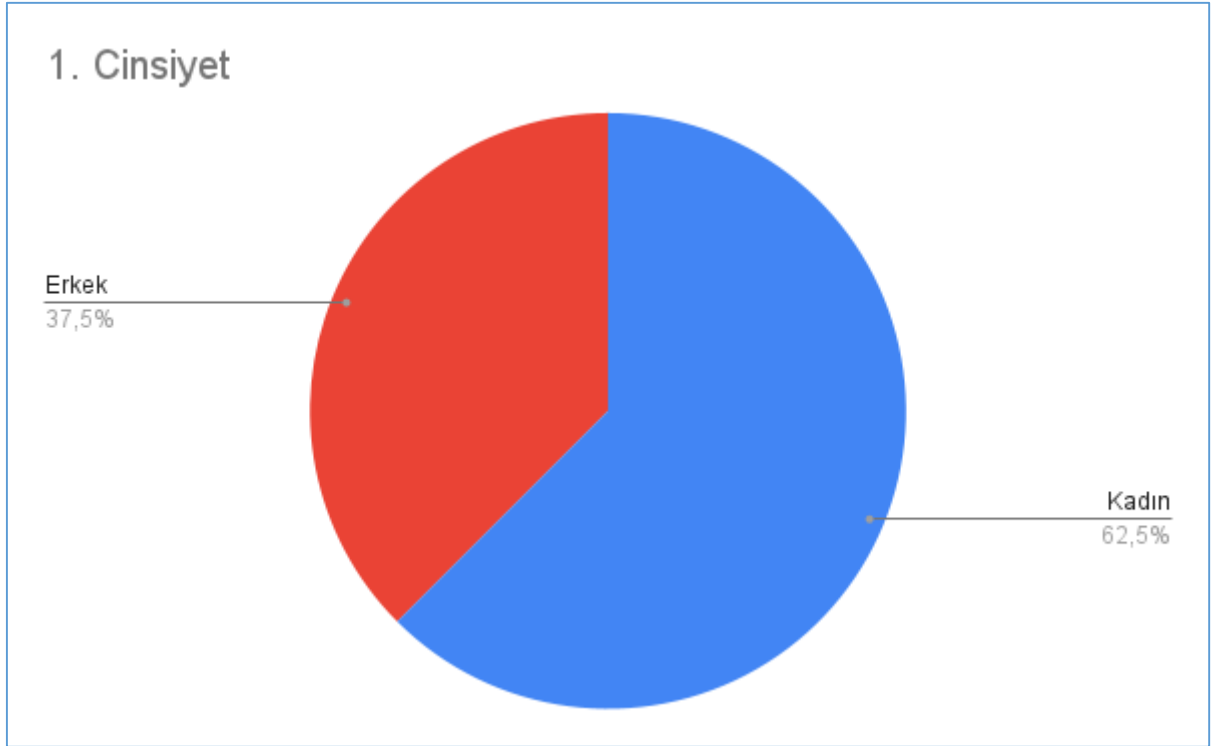
Araştırmaya katılan toplam 104 rehber öğretmen/psikolojik danışman ölçek maddelerine verdikleri cevapların yüzdelik dağılımları çıkarılarak araştırmanın bulgu, sonuç, yorum ve öneri kısımları bu analiz sonuçlarına göre yapılmıştır

BÖLÜM III

BULGULAR

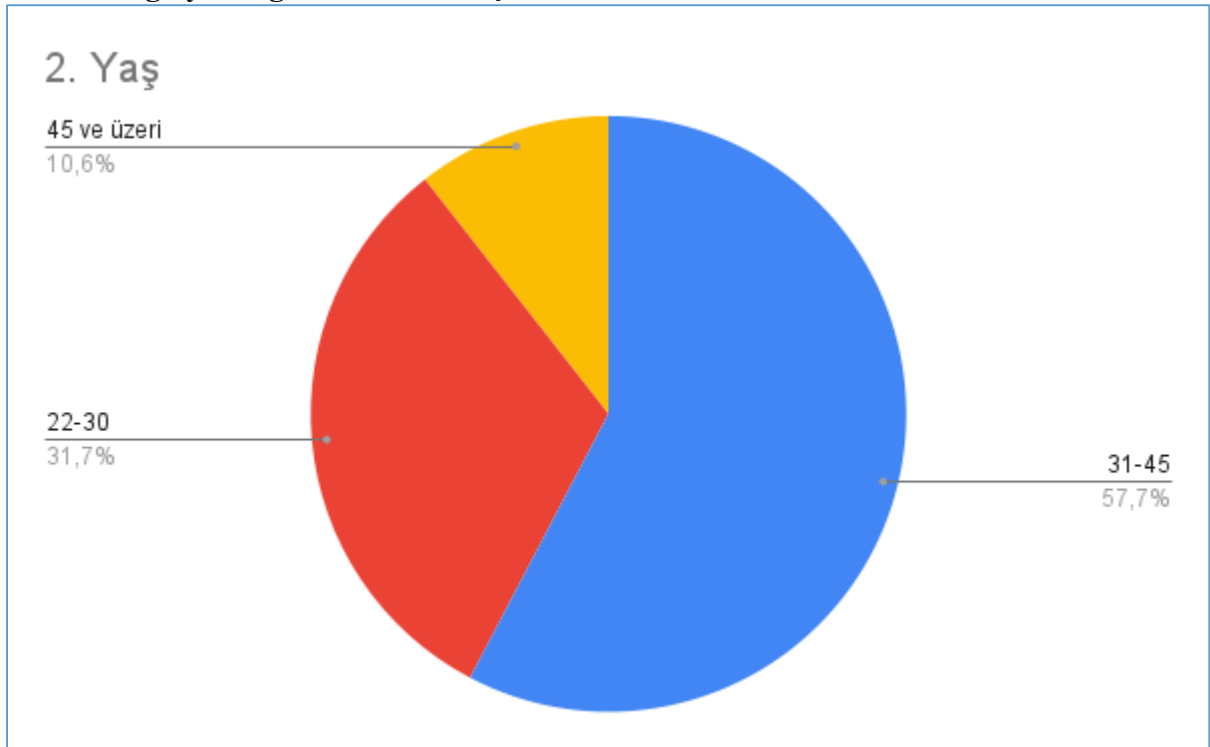
Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin, mezun olunan bölüm, çalışılan kurum, eğitim durumu, üniversite dışında danışmanlıkla ilgili eğitim alıp almadığı, cinsiyet ve yaş özellikleri ile “Mesleki Doyum Ölçeği”nde yer alan ifadelerle ilişkin cevapların yüzdelik dağılımlarına yer verilmiştir.

Şekil 3.1
Katılım sağlayan Öğretmenlerin Cinsiyet Durumu



Araştırmanın %62,5'ini kadın, %37,5'ini ise erkek öğretmenler oluşturmaktadır.

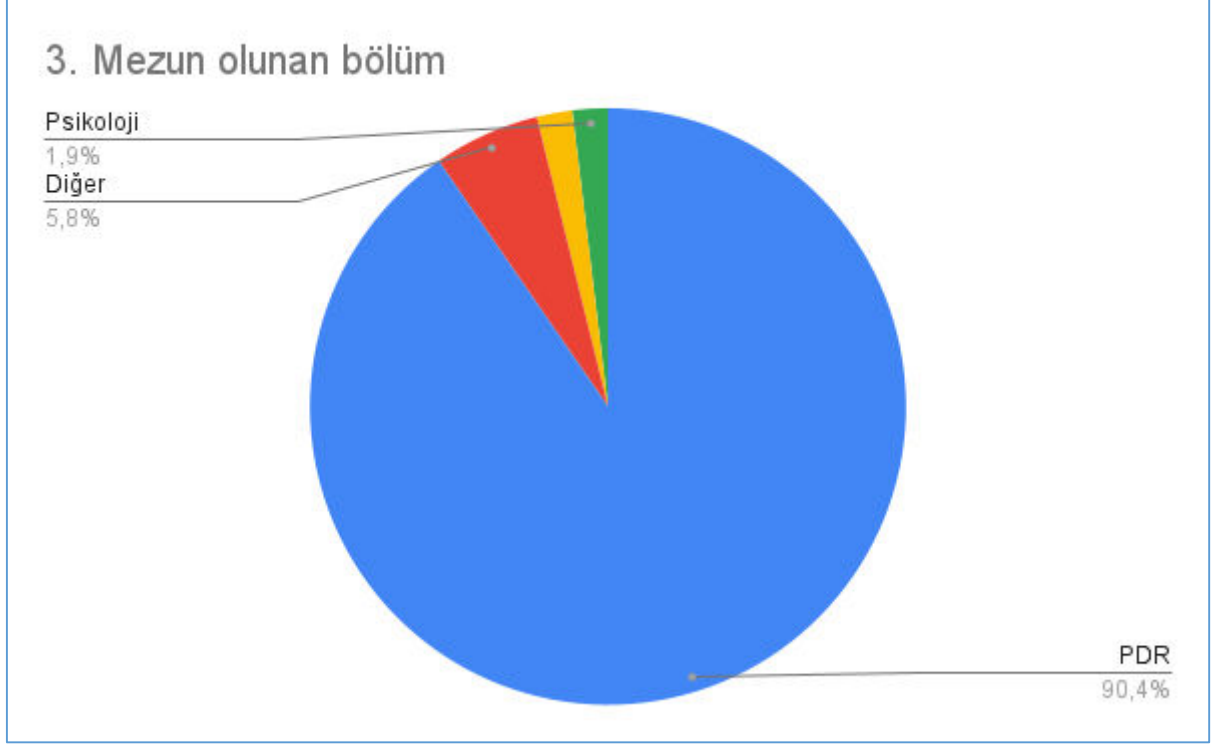
Şekil 3.2
Katılım sağlayan Öğretmenlerin Yaş Durumu



Araştırmanın %57,7'sini 31-45; %31,7'sini 22-30 yaş; % 10,6'sını ise 45 ve üzeri yaş grubuna ait öğretmenler oluşturmaktadır.

Şekil 3.3

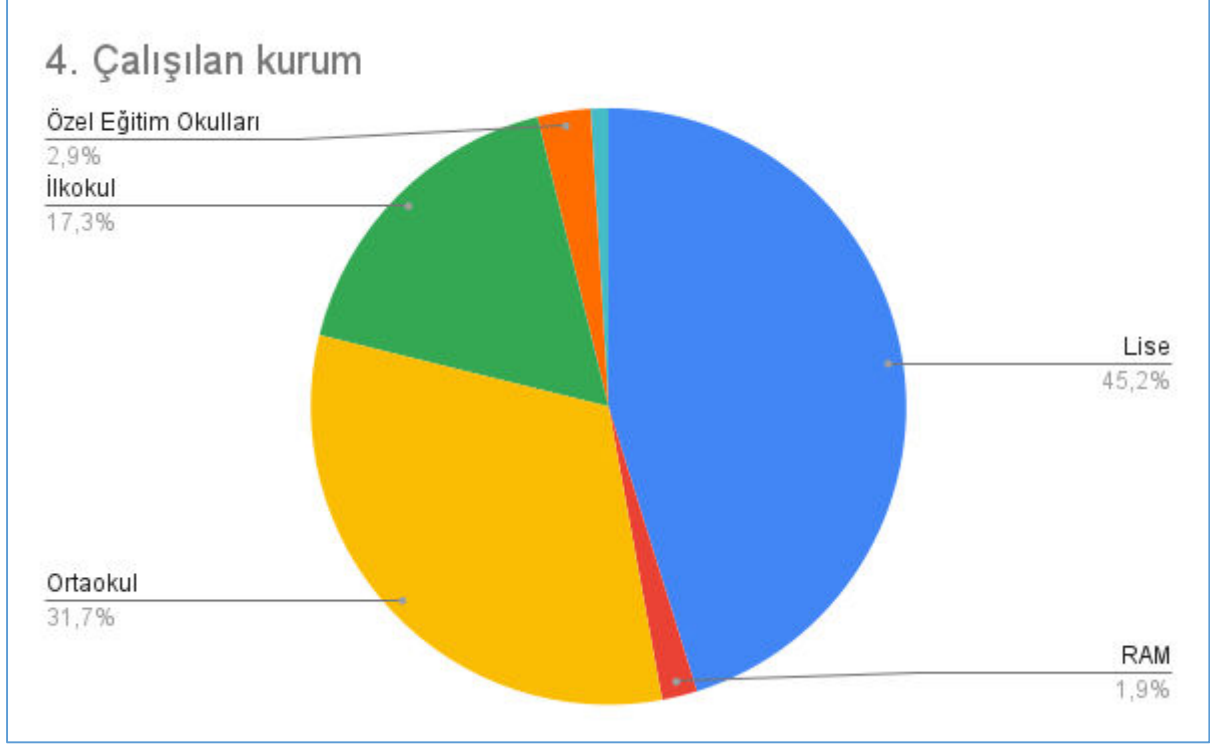
Katılım sağlayan Öğretmenlerin Mezuniyet Durumu



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %90,4'ü Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik, %1,9'u Psikoloji, %5,8'i ise diğer bölümlerden mezun olmuşlardır.

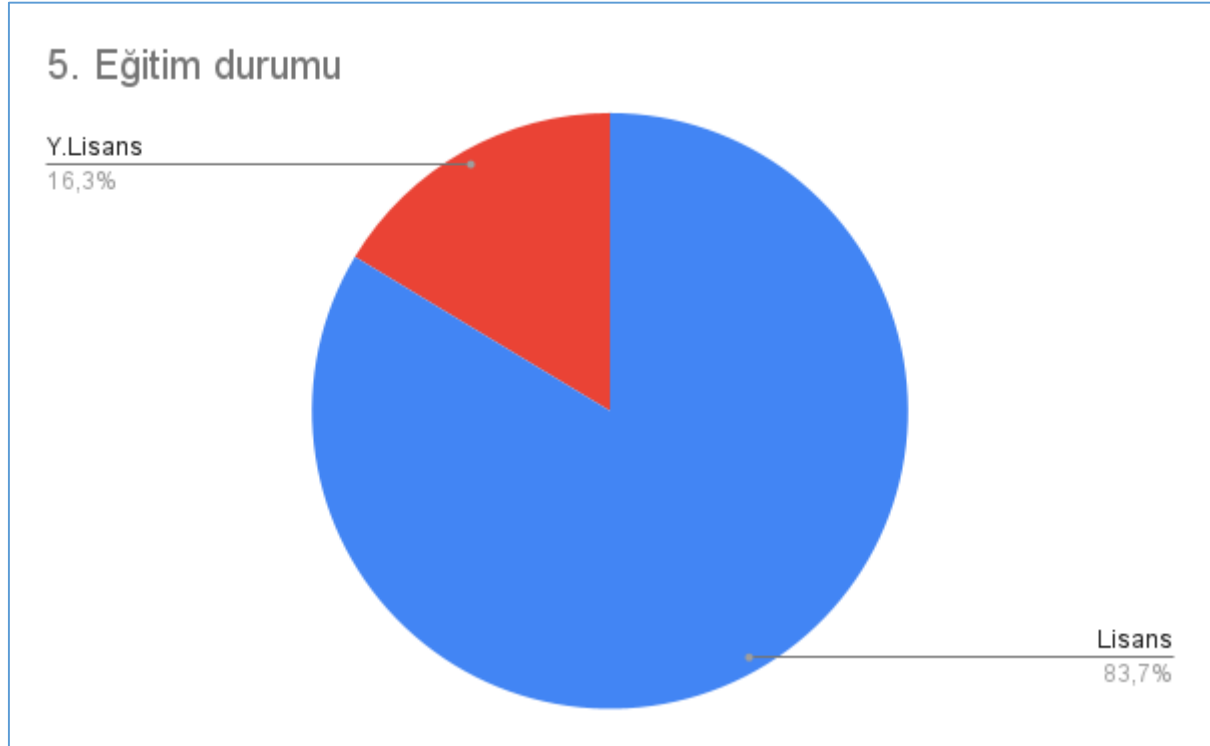
Şekil 3.4

Katılım sağlayan Öğretmenlerin Kurum Durumu



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,2'si lise, %17,3'ü ilkokul, %31,7'si ortaokul, %2,9'u özel eğitim okulları, %17,3'ü ise ilkokullarda çalışmaktadırlar.

Şekil 3.5
Katılım sağlayan Öğretmenlerin Eğitim Durumu



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %83,7'si lisans, %16,3'ü ise yüksek lisans mezunudur.

Şekil 3.6
Katılım sağlayan Öğretmenlerin Üniversite Eğitimi Dışında Danışmanlıkla İlgili Eğitim Alma Durumu



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %70,2'si “Hayır” cevabını verirken %29,8'i “Evet” cevabını vermişlerdir.

Aşağıda “Mesleki Doyum Ölçeğinde” yer alan maddelere ilişkin verilere yer verilmiştir.

Madde 1.

“Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %30,5’i “Sık sık” cevabını verirken; “ Her zaman” diyenlerin oranı %21,9’dur. “Ara sıra” diyenlerin oranının %30,5 olduğu görülürken, “Nadiren” diyenlerin oranı %7,6’dır. “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı ise %9,5’tir.

Madde 2.

“Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin ölçeğin 2.maddesine %56,3'ü “Her zaman” cevabını verirken, %24,3'ü “Sık sık” cevabını vermişlerdir. %1,9'u “Nadiren” derken, “Ara sıra” diyenlerin oranı %16,5'tir.

Madde 3.

“Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %34,3’ü “Sık sık” cevabını verirken, %26,7’si “Her zaman” cevabını vermişlerdir. “Nadiren” diyenlerin oranı %10,5; “Ara sıra” diyenlerin oranı %24,8; “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı ise %3,8’dir.

Madde 4.

“Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %24,8'i “Nadiren” cevabını verirken, “Ara sıra” diyenlerin oranı %32,4’tür. “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %10,5; “Her zaman” diyenlerin oranı %11,4; “Sık sık” diyenlerin oranı ise %21’dir.

Madde 5.

“Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %36,2'si “Sık sık ” cevabını verirken, “Her zaman” diyenlerin oranı %30,5'tir.”Ara sıra” diyenlerin oranı %21,9; “Nadiren” diyenlerin oranı %9,5; “Her zaman” diyenlerin oranı ise %30,5'tir.

Madde 6.

“İşyerinize hevesle gelir misiniz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %42,9’u “Sık sık ” cevabını verirken, “Her zaman” diyenlerin oranı %21’dir. “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %1,9; “Nadiren” cevabını verenlerin oranı %7,6; “Ara sıra” diyenler ise %26,7’dir.

Madde 7.

“İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %45,7’si “Sık sık ” cevabını verirken, “Her zaman” diyenlerin oranı %37,1’dir. “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %1; “Nadiren” diyenler %1; “Ara sıra” diyenler ise %15,2’dir.

Madde 8.

“İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmanın 8.maddesine öğretmenlerin %40'ı “Sık sık” cevabını verirken; %26,7'si “Her zaman” cevabını vermişlerdir. “Ara sıra” diyenlerin oranı %19; “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %1,9; “Nadiren” diyenlerin oranı ise %12,4'tür.

Madde 9.

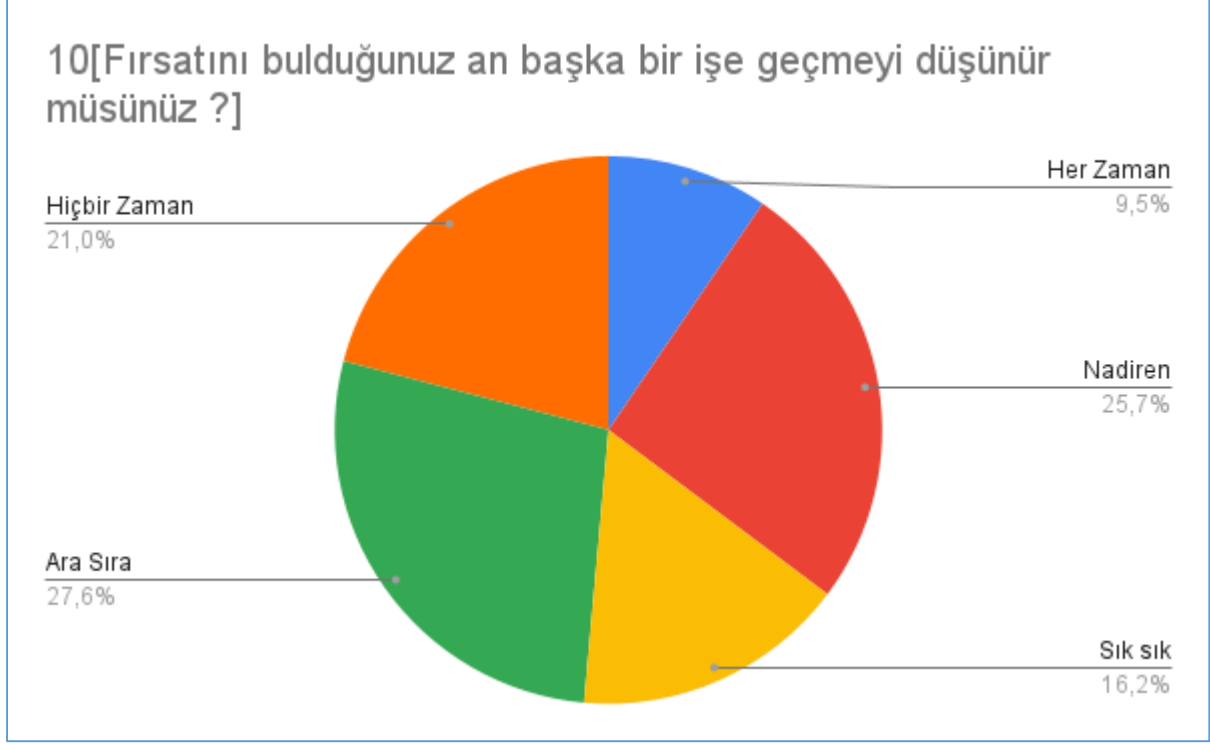
“İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,1'i “Ara sıra” cevabını verirken; “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %12,4’tür.”Nadiren” diyenlerin oranı ise %27,6; “Sık sık” diyenlerin oranı %19; “Her zaman” diyenlerin oranı ise %2,9’dur.

Madde 10.

“Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %27,6’sı “Ara sıra “ cevabını verirken; %25,7’si “Nadiren” cevabını vermişlerdir. ”Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %21; “Her zaman” diyenlerin oranı %9,5; “Sık sık” diyenlerin oranı ise %16,2’dir.

Madde 11.

“Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %31,4’ü “Ara sıra “ cevabını verirken; %25,7’si “Nadiren” cevabını vermişlerdir. ”Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %22,9; “Her zaman” diyenlerin oranı %11,4; “Sık sık” diyenlerin oranı ise %8,6’dır.

Madde 12.

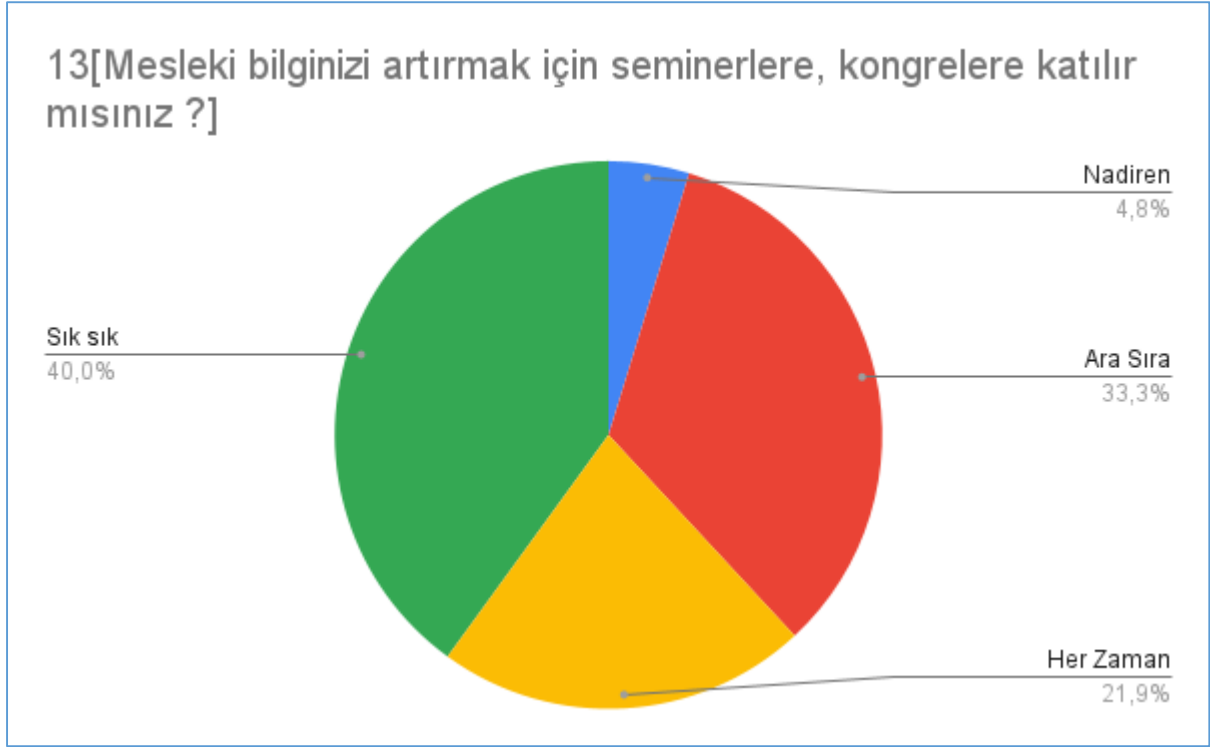
“Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?”
ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %39'u “Sık sık” cevabını verirken, %37,1'i “Her zaman”, %17,1'i “Ara sıra”, %4,8'i ise “Nadiren” cevabını vermişlerdir.

Madde 13.

“Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %40'ı “Sık sık” cevabını verirken, %33,3'ü “Ara sıra”, %21,9'u “Her zaman”, %4,8'i ise “Nadiren” cevabını vermişlerdir.

Madde 14.

“İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %38,1'i "Sık sık" cevabını verirken, %31,4'ü "Ara sıra", %15,2'si "Nadiren", %8,6'sı "Hiçbir zaman", %6,7'si ise "Her zaman" cevabını vermişlerdir.

Madde 15.

“İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin cevaplarına bakıldığında %46,7'si “Sık sık” cevabını verirken, %26,7'si “Her zaman”, %15,2'si “Ara sıra”, %6,7'si “Nadiren” ve %4,8'i ise “Hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir.

Madde 16.

“Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?” ifadesine verilen cevapların yüzdelerik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin cevaplarına bakıldığında %46,7’sinin “Sık sık”, %24,8’inin “Ara sıra”, %19’unun “Her zaman”, %1,9’unun “Hiçbir zaman”, %7,6’sının ise “Nadiren” cevabını verdikleri görülmüştür.

Madde 17.

“Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerden “Sık sık” diyenlerin oranı %41, “Her zaman” diyenlerin oranı %29,5; “Ara sıra” diyenlerin oranı %21; “Nadiren” diyenlerin oranı %7,6; “Hiçbir zaman” diyenlerin oranı ise %1’dir.

Madde 18.

“İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerden %46,7'si “Sık sık” cevabını verirken, %26,7'si “Her zaman”,%15,2'si “Ara sıra”, %4,8'i “Hiçbir zaman” ve %6,7'si ise “Nadiren” cevabını vermişlerdir.

Madde 19.

“Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu ?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %31,4'ü “Ara sıra”, %25,7'si “Nadiren”, %20'si “Hiçbir zaman”,%14,3'ü “Sık sık”,%8,6'sı ise “Her zaman” cevabını vermişlerdir.

Madde 20.

“Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?” ifadesine verilen cevapların yüzdelik dağılımı



Araştırmaya katılan öğretmenlerin %39'u “Sık sık” cevabını verirken, %29,5'i “Her zaman”, %27,6’sı “Ara sıra”, %3,8’i ise “Nadiren” cevabını vermişlerdir.

BÖLÜM IV

SONUÇ VE YORUM/ÖNERİ

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayanılarak ulaşılan sonuç ve yorumlara yer verilmiştir.

- 1) Araştırmaya katılanların “Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?” maddesine “Sık sık” cevabını verenlerin oranı % 30,5’tir. Bu durum öğretmenlerin mesleklerinden memnun oldukları şeklinde yorumlanabilir.
- 2) “Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?” sorusuna %56,3’ü “Her zaman” yanıtını verirken; %1,9’u “Nadiren” cevabını vermişlerdir. Her zaman diyenlerin oranına bakıldığında çoğunluğun işini önemli ve anlamlı bulduğu görülmüştür.
- 3) “Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?” sorusuna “Sık sık” diyenlerin oranı % 34,3; “ Her zaman” diyenlerin oranı % 26,7; “Nadiren” diyenlerin oranı % 10,5’tir. “Sık sık” diyenlerin oranı çoğunlukta olmakla birlikte “Her zaman” diyenlerin oranını artırmak ve “Nadiren” diyenlerin oranını azaltmak için gerekli araştırmaların yapılmasının faydalı olacağını düşünülmektedir.
- 4) “Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?” sorusuna öğretmenlerin %10,5’i “Hiçbir zaman” cevabını vermişlerdir. Bu oran öğretmenlerin çoğunlukla mesleklerinden memnun oldukları şeklinde yorumlanabilir.
- 5) “Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?” sorusuna “Sık sık” cevabını verenlerin oranı % 36,2; “Her zaman” diyenlerin oranı % 30,5’tir. “Sık sık” ve “Her zaman” diyenlerin oranına bakıldığında öğretmenlerin mesleklerini gelişimlerine olanak veren bir meslek olarak gördükleri şeklinde yorumlanabilir.
- 6) “İşyerinize hevesle gelir misiniz?” sorusuna % 42,9 “Sık sık” cevabını verirken %26,7 “Ara sıra” cevabını vermişlerdir. “Sık sık” cevabına bakılarak öğretmenlerin çoğunluğunun işyerine hevesle geldiği yorumu yapılırken; %26,7’lik kesimin işyerlerine neden hevesle gelmedikleri üzerinde araştırmalar yapılabilir.
- 7) “İşiniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?” sorusuna öğretmenlerin %45,7’si “Sık sık” cevabını vermişlerdir. Bu durum öğretmenlerin gelişime açık bireyler oldukları şeklinde yorumlanabilir.
- 8) İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz? Sorusuna öğretmenlerin %40’ı “Sık sık” cevabını vermişlerdir. Bu durum öğretmenlerin çalıştıkları işyerlerinde aldıkları eğitime uygun işlerde çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir.
- 9) “İşgünü sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?” sorusuna öğretmenlerin %38,1’i “Ara sıra” cevabını, %2,9’u ise “Her zaman” cevabını vermişlerdir. Bu durum öğretmenlerin ara sırada olsa kendilerini mutsuz ve bıkkın hissettikleri ancak çoğunlukla mutlu oldukları şeklinde yorumlanabilir.

10) “Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?” sorusuna “Ara sıra” diyenlerin oranı %27,6’dır. Bu oranın diğer maddelerle birlikte değerlendirildiğinde biraz yüksek olduğu düşünülmektedir. Mesleğini severek yapan öğretmenlerin ara sırada da olsa mesleklerini değiştirmeyi düşünmelerinin nedeninin ekonomik, kültürel, coğrafi, mesleki değer algısı vb. nedenlerden kaynaklı olabileceği düşünülebilir.

11) “Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?” sorusuna “sık sık” cevabını verenlerin oranı %8,6; “Ara sıra” diyenlerin oranı ise %31,4’tür. Bu durum genel olarak öğretmenlerin erken emekli olmayı düşünmedikleri ancak nadiren de olsa tükenmişlik yaşadıkları ve erken emekliliği düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

12) “Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?” sorusuna “sık sık” diyenlerin oranı % 39’dur. Bu durum öğretmenlerin birbirleriyle fikir alışverişine önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

13) “Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız?” sorusuna “sık sık” diyenlerin oranı % 40’tır. Bu oran öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için çaba gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

14) “İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?” sorusuna “Sık sık” diyenlerin oranı % 38,1’dir. Bu durum öğretmenlerin işyerlerinde karşılaşılan engellemelerden etkilenererek, çalışma şevki ve heyecanlarının kırıldıkları şeklinde yorumlanabilir.

15) İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? Sorusuna öğretmenlerin %46,7’si “sık sık” cevabını vermişlerdir. Bu durum öğretmenlerin yeteneklerine uygun mesleki seçim yaptıklarını düşündükleri şeklinde yorumlanabilir.

16- “Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz?” sorusuna araştırmaya katılan öğretmenlerin %46,7’si “Sık sık” yanıtını vermişlerdir. Bu durum öğretmenlerin gelişime açık bireyler oldukları şeklinde yorumlanabilir.

17- “Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?” sorusuna “Sık sık” diyenlerin oranı %41’dir. Bu oran öğretmenlerin bir takım engellerle karşılaşmalarına rağmen pes etmedikleri ve mesleklerini yapmak için bu engellerle mücadele ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

18- “İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?” sorusuna “Sık sık” cevabını verenlerin oranı %44,8’dir. Bu oran değerlendirildiğinde öğretmenlerin meslek seçimleriyle

ilgilerinin uyduğu ve dolayısıyla ilgi duydukları bir işte çalıştıkları şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin ilgi duydukları bir işte çalışıyor olmalarının onların mesleki doyumlarını artırdığı düşünülmektedir.

19- “Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?” Sorusuna “Ara sıra” diyenlerin oranı %31,4; “Sık sık” diyenlerin oranı %14,3’tür.”Hiçbir zaman” diyenlerin oranı %20’dir. Bu sonuç öğretmenlerin karşılaştıkları bir takım zorluklar nedeniyle ara sırada olsa mesleklerini değiştirmeyi düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin diğer araştırma sonuçlarına bakıldığında mesleklerini severek yaptıkları görülmüştür. Mesleklerini severek yapan öğretmenlerin ara sırada da olsa meslek değiştirmeyi düşünmelerinin nedenlerinin araştırılması gerektiği yorumu yapılabilir.

20- “Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz?” Sorusuna “Sık sık” diyenlerin oranı %39; “Nadiren” diyenlerin oranı ise %3,8’dir. Bu durum araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğunun bilgilerini artırmak için çaba sarf ettikleri, az bir oranın ise nadiren çaba gösterdikleri şeklinde yorumlanabilir.

21. Araştırma genel olarak değerlendirildiğinde öğretmenlerin işlerini severek yaptıkları, meslekleri ile ilgi alanlarının uyduğu ve meslek seçimlerini doğru yaptıklarını düşündükleri, mesleki gelişimleri için çaba sarf ettikleri, işlerini yaparken meslektaşlarıyla da fikir alışverişinde bulundukları, mesleklerini yaparken bir takım engellerle karşılaştıkları ancak bu engellerle mücadele ettikleri, öğretmenlerin iş yerlerinde yaşadıkları sorunların onların çalışmaya yönelik heveslerini kırdığı, öğretmenlerin işlerini severek yapmalarına rağmen ara sıra da olsa mesleklerini değiştirmeyi düşündükleri sonucu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda ortaya çıkan bu bulgulara dayanılarak öğretmenlerin mesleki doyumlarının yüksek olduğu yorumu yapılabilir.

KAYNAKÇA

Bener, Ömür Benal. (2018). Rehber Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. Tez (Yüksek Lisans), Doğu Akdeniz Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Araştırma Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü, Gazimağusa: Kuzey Kıbrıs.

Can Karabulut, D., & Demirci, B. (2022). Müzik Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. Art Vision, 28(48), 24-32.
<https://doi.org/10.54614/ArtVis.2022.1028493>

Güneş, B. (2020). PSİKOLOJİK DANIŞMANLARIN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ. Bartın University Journal of Educational Research, 4(2), 58-70.

Helvacı, İ., Polat, C., & Terzi, R. (2023). Psikolojik Danışmanlık ve Rehberlik (Pdr) Bölümü Mezunlarının Çalıştıkları Bakanlıklara Göre Mesleki Doyum Seviyelerine Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi. Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 25, 257-270.

<https://doi.org/10.29029/busbed.1212089>

Kocayörük, E. (2000). *Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin meslek doyumlarının karşılaştırılması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ

Ölçeğin Geliştirilmesi: Bu ölçme aracı, herhangi bir işte çalışan bireylerin mesleki doyumunu belirlemek amacıyla Herzberg'in 'İki Faktör Kuramı' temel alınarak geliştirilmiştir. İş doyumunu, işin özüne yönelik ve iş ortamından kaynaklanan faktörler etkilemektedir. İş bağlamı adı altında sınıflanan faktörler işyerlerinin koşullarına göre farklılık gösterebilmektedir, oysa meslek kavramı ile ilgili olan işin özüne yönelik faktörler büyük ölçüde farklılık göstermemektedir.

MDÖ'nin deneme formunda, mesleki etkinliklerin ilgi ve yeteneklerine bireyin ilgi ve yeteneklerine uygunluğu, sorumluluk alma, gelişme ve ilerleme olanakları ile ilgili maddeler bulunmaktadır. Ölçekte işin bağlamına yönelik ise, daha az madde bulunmaktadır. Ölçeğin deneme formunda 20 olumlu, 8 olumsuz madde bulunmaktadır. Bu maddeler beş basamaklı "Likert" tipi (A: Her zaman, B: Sık sık, C: Ara sıra, D: Nadiren, E: Hiçbir zaman) bir dereceleme ölçeği şeklinde ifade edilmiştir. Olumlu maddeler A:5, B:4, C:3, D:2, E:1 olumsuz maddeler A:1, B:2, C:3, D:4, E:5 şeklinde tersten puanlanmıştır.

MDÖ'nun Geçerliliğine İlişkin Bulgular: Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için faktör analizi kullanılmıştır. Analizler, 114 kişiden toplanılan veriler üzerinde yapılmıştır. Faktör analizi sonucunda ölçeğin maddelerinin iki faktöre ayrıldığı belirlenmiştir. Maddelerin özellikleri dikkate alınarak faktör 1'e Niteliklere Uygunluk, faktör 2'ye Gelişme İsteği adları verilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans % 48.6'dır. Bunun % 36.4'ü birinci, %12.2'si ikinci faktörden kaynaklanmaktadır. Birinci faktör toplam varyansın %36.4'ünü açıkladığı için ölçeğin tek boyutlu olarak da kullanılabileceği düşünülmüştür.

MDÖ'nin Güvenirliğine İlişkin Bulgular: Ölçeğin güvenirliliği, iç tutarlılık katsayısı hesaplanarak belirlenmiştir. Ölçeğin iç tutarlılık katsayısı $\alpha=.9028$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için $F1=.91$, $F2=.75$ olarak hesaplanmıştır. Yapılan son analizde ölçekte yer alan 20 maddenin madde toplam korelasyonları .30'un üzerindedir. Bulunan bu değerler güvenilirlik düzeyi için yeterli olarak görülmüştür.

MDÖ'nin Uygulanması ve Puanlanması: Bireylerin kendi kendilerine cevaplandırabilecekleri kolay bir ölçektir. Soru formunun başında nasıl cevaplanacağı ile

ilgili bilgi vardır. Uygulama sırasında zaman sınırlaması yoktur. Bir mesleği olan kişilere uygulanır. Grup olarak uygulanabilir.

Ölçekte 20 madde bulunmaktadır. 1,2,3,5,6,7,8,12,13,15,16,17,18,20 numaralı maddeler için Her zaman:5, Sık sık:4, Ara sıra:3, Nadiren:2, Hiçbir zaman:1 şeklinde puanlanmaktadır. **4, 9, 10, 11, 14, 19** numaralı maddeler ise olumsuz maddelerdir ve **tersten puanlanması** gerekmektedir. Alınan puanlar yüksek olduğunda bireyin mesleki doyumunun, yani işin özünden aldığı doyumun yüksek olduğu varsayılır. Birinci faktörü oluşturan maddeler 1,2,3,4,6,8,9,10,14,15,17,18,19 nolu maddelerdir.İkinci faktör (gelişme isteği) ise 5,7,11,12,13,16,20 nolu maddelerden meydana gelmektedir.

Mesleki Doyum Ölçeği*

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu okuyunuz ve karşısında size uygun gelen şıkkı işaretleyiniz.

	Her Zaman	Sık Sık	Ara Sıra	Nadiren	Hiçbir Zaman
1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?	()	()	()	()	()
2. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?	()	()	()	()	()
3. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?	()	()	()	()	()
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?	()	()	()	()	()
5. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?	()	()	()	()	()
6. İşyerinize hevesle gelir misiniz?	()	()	()	()	()
7. İşiniz ile ilgili yeni birşey öğrenmeye çalışır mısınız?	()	()	()	()	()
8. İşyerinizde aldığınız eğitime uygun bir iş yapıyor musunuz?	()	()	()	()	()
9. İşgünü sonunda kendiniz mutsuz ve bıkkın hisseder misiniz?	()	()	()	()	()
10. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?	()	()	()	()	()
11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?	()	()	()	()	()

- | | | | | | |
|---|-----|-----|-----|-----|-----|
| 12. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız? | () | () | () | () | () |
| 13. Mesleki bilginizi artırmak için seminerlere, kongrelere katılır mısınız? | () | () | () | () | () |
| 14. İşyerinde bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi? | () | () | () | () | () |
| 15. İşinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 16. Mesleğinizle ilgili yayınları izler misiniz? | () | () | () | () | () |
| 17. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 18. İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz? | () | () | () | () | () |
| 19. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu? | () | () | () | () | () |
| 20. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz? | () | () | () | () | () |

* Prof.Dr.Yıldız Kuzgun, Dr.Seher A.Sevim ve Uzm.Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilmiştir.