

REHBERLİK ÖĞRETMENLERİNİN MESLEKİ DOYUMLARININ İNCELENMESİ (EDİRNE ÖRNEĞİ)

1. GİRİŞ

Psikolojik danışmanlık mesleği diğer mesleklerde olduğu gibi belirli becerilerin bireyler tarafından kazanılması ve bunların uygulanması ile icra edilen bir meslek dalıdır (Atıcı ve Ulusoy, 2010; İkiz, 2009). Psikolojik danışman ise yardım almaya gelen danışana, getirdiği probleme yönelik profesyonelce hizmet sunması beklenen meslek uzmanı olarak değerlendirilmektedir (Gültekin, 2006; Kepçeoğlu, 1999). Danışmanların mesleklerini iyi bir şekilde gerçekleştirmeleri, aldıkları eğitime ve geçirdikleri öğretimsel yaşantılara bağlıdır (Uslu ve Arı, 2005). Psikolojik danışmanların mesleklerindeki başarı düzeylerini aldıkları danışmanlık eğitimlerinin kalitesinin yanında, danışmanlık konusundaki öz yeterlik algıları da etkilenmektedir (Larson ve Daniels, 1998).

Rehberlik öğretmenlerinin başarılı, verimli ve etkili çalışmalarında önemli olan bir faktör ise meslek doyumudur. İnsan olma gibi ihtiyaçlarının giderilmesi, ihtiyaçtan kaynaklanan gerginlik halinin sona ermesi, memnuniyet halinin ortaya çıkması olarak tanımlanmaktadır (Mersin, 2007). Diğer bir deyişle işten elde edilen maddi çıkarların beraberinde, kişinin çalışmaktan aldığı zevk, için sağladığı mutluluktur (Eren 2001). Araştırmacıların tanımlarına göre, çalışanlar beklentileri ve gereksinimleri karşılandığı, sosyal ilişkiler kurabildiği, değer ve inançlarını gerçekleştirebildiği, bir anlamda hem maddi hem manevi yönden tatmin olduğu takdirde mesleki doyuma ulaşabilmektedir.

Mesleki doyum, çalışan bireyin işine ve işyerindeki ilişkilerine yönelik geliştirdiği olumlu zihinsel tutum ve ruhsal durumla ilgilidir (Barutçugil, 2004). Bu doyumun, mesleki etkinlikleri başarıyla yerine getirebilecek düzeyde bilgi-beceri ve bunların kullanılabilceği bir çalışma ortamına sahip olmakla gerçekleşebileceği belirtilmektedir (Kocayörük, 2000). Diğer bir ifadeyle, mesleğe ilişkin sahip olunan değer ve inançlar gerçekleştiğinde, meslek ile ilgili ideallere ulaşıldığında ve mesleğe karşı olumlu duygular geliştirildiğinde mesleki doyum ortaya çıkmaktadır (Karahan, 2006). Mesleki yaşamında mutlu olan birey, yaşam doyumunu açısından da başarılı olabilmektedir (Özgen ve Yalçın, 2015). Ancak mesleki doyumun ortaya çıkmadığı durumlarda birey, psikolojik olgunluğa erişemediği gibi hayal kırıklığı da

yaşamaktadır (Yazılıtaş, 2010). Çünkü mesleki doyumun temelinde, bireyin psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik ihtiyaçları yer almaktadır (Kantar, 2010).

Türkiye’de mesleki doyum ile ilgili eğitim alanında birçok araştırma yapılmasına rağmen, eğitim kurumlarında görev yapan rehber öğretmenlere yönelik çok az sayıda çalışmanın olduğu tespit edilmiştir. Çalışmalardan biri Umay (2015) tarafından yapılan ve rehber öğretmenlerin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlayan çalışmadır. Karşılaştırma türü tarama modelinin kullanıldığı araştırmanın verileri, Balıkesir’de görev yapan 230 rehber öğretmene kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği uygulanarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunda, erkek rehber öğretmenlerin iletişim doyum düzeylerinin kadın rehber öğretmenlerinkine göre; evli rehber öğretmenlerin iletişim doyum düzeylerinin bekâr rehber öğretmenlerinkine göre daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, aylık gelir, eğitim durumu, yaşadıkları yerden memnuniyet, eğitim, seminer ve kongre katılımı gibi değişkenlere göre de rehber öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir.

Hamamcı, Göktepe ve İnanç (2005) tarafından Ankara ilinde görev yapan 135 psikolojik danışmanla yapılan çalışmada, danışmanların mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Verilerin MDÖ ile toplandığı çalışmada, okul psikolojik danışmanlarının mesleki yönden kendilerini geliştirmek için genellikle uzmanlara ve alanda çalışan meslektaşlarına başvurdukları sonucu elde edilmiştir. Bununla birlikte, kadın psikolojik danışmanların, mezuniyet sonrasında eğitim programlarına devam edenlerin ve mesleki bir derneğe üye olanların kendilerini mesleki yönden geliştirmek için daha fazla çaba harcadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmamızın amacı, Edirne’de görev yapmakta olan Rehberlik öğretmenlerinin psikolojik danışma öz-yeterlikleri ve mesleki doyumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşmasının ve mesleki doyum ve psikolojik danışma öz-yeterlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir

2. YÖNTEM

2.1. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Edirne’de görev yapan 100 rehberlik öğretmeni oluşturmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Demografik Bilgi Formu

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

Mesleki Doyum Ölçeği

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 $\alpha=0.9028$ olarak bulunmuştur. Faktör analizi ile belirlenen ve isimlendirilen iki faktör için $F1=0.91$, $F2=0.75$ 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.

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 1,2,4,6,7,10,13,16,17,22,23,26,27 nolu maddelerdir. İkinci faktör (gelişme isteği) ise 11,18,20,21,24,25,28 nolu maddelerden meydana gelmektedir.

2.4. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmanın verileri, 2019-2020 Eğitim Öğretim yılında Edirne ilinin tüm ilçelerinde görev yapmakta olan 22 rehberlik öğretmeninden elde edilmiştir.

Statistics		
Doyum toplam		
N	Valid	22
	Missing	0
Mean		51,5000
Median		49,5000
Std. Deviation		16,41936
Range		63,00
Minimum		24,00
Maximum		87,00

Öğretmenlerin mesleki doyum toplam puan ortalamaları 51,5, minimum puan 24, maksimum puan ise 87'dir.

Cinsiyet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	kadın	19	86,4	86,4	86,4
	erkek	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubunun 19'u kız 3'ü erkektir.

Yaş

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-30	11	50,0	50,0	50,0
	31-45	11	50,0	50,0	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubundaki kişilerin 11'i 22-30 yaş aralığında, 11'i ise 31-45 yaş aralığındadır.

alan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PDR	19	86,4	86,4	86,4
	Sosyoloji	2	9,1	9,1	95,5
	Felsefe	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubundaki öğretmenlerin 19'u PDR, 1'i sosyoloji 1'i ise felsefe mezunudur.

Kademe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RAM	4	18,2	18,2	18,2
	ilkokul	3	13,6	13,6	31,8
	ortaokul	7	31,8	31,8	63,6
	lise	7	31,8	31,8	95,5
	anaokulu	1	4,5	4,5	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubundaki öğretmenlerin 4'ü RAM'da 3'ü ilkokul, 7'si ortaokul, 7'si lise ve 1'i anaokulunda çalışmaktadır.

		egitim			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Lisans	19	86,4	86,4	86,4
	Lisansüstü	3	13,6	13,6	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubunun 19'u lisans 3'ü lisansüstü mezundur.

		Danismanlik egitimi			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	evet	6	27,3	27,3	27,3
	hayır	16	72,7	72,7	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubundaki öğretmenlerin 6'sı danışmanlık eğitimi almıştır 16'sı almamıştır.

		Oda donanim			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	evet	20	90,9	90,9	90,9
	hayır	2	9,1	9,1	100,0
	Total	22	100,0	100,0	

Örnekleme grubundaki öğretmenlerin 20'sinin oda donanımı yeterlidir 2'sinin değildir.

		Ranks		
	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks
doyumtoplam	kadin	19	11,05	210,00
	erkek	3	14,33	43,00
	Total	22		

Test Statistics^a

		doyumtoplam
Mann-Whitney U		20,000
Wilcoxon W		210,000
Z		-,814
Asymp. Sig. (2-tailed)		,416
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]		,464 ^b

a. Grouping Variable: Cinsiyet

b. Not corrected for ties.

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının cinsiyete göre farklılaşması incelendiğinde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Ranks				
	Yas	N	Mean Rank	Sum of Ranks
doyumtoplam	22-30	11	14,50	159,50
	31-45	11	8,50	93,50
	Total	22		

Test Statistics^a

doyumtoplam	
Mann-Whitney U	27,500
Wilcoxon W	93,500
Z	-2,169
Asymp. Sig. (2-tailed)	,030
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,028 ^b

a. Grouping Variable: Yas

b. Not corrected for ties.

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının yaşa göre farklılaşması incelendiğinde 22-30 yaş aralığında olan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının 31-45 yaş aralığında olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ranks				
	alan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
doyumtoplam	PDR	19	12,82	243,50
	Diğer	3	3,17	9,50
	Total	22		

Test Statistics^a

doyumtoplam	
Mann-Whitney U	3,500
Wilcoxon W	9,500
Z	-2,394
Asymp. Sig. (2-tailed)	,017
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,009 ^b

a. Grouping Variable: alan

b. Not corrected for ties.

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının mezun olunan alana göre farklılaşması incelendiğinde PDR mezunu olan rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının diğer alanlardan mezun olanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Ranks			
	Kademe	N	Mean Rank
doyumtoplam	RAM	4	18,13
	ilkokul	3	13,83
	ortaokul	7	9,36
	lise	7	9,21
	anaokulu	1	9,00
	Total		22

Test Statistics^{a,b}

doyumtoplam	
Kruskal-Wallis H	6,339
df	4
Asymp. Sig.	,175

a. Kruskal Wallis Test

b. Grouping Variable: Kademe

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının çalışılan kademeye göre farklılaşması incelendiğinde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Ranks				
	egitim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
doyumtoplam	lisans	19	12,34	234,50
	lisansüstü	3	6,17	18,50
	Total	22		

Test Statistics^a

doyumtoplam	
Mann-Whitney U	12,500
Wilcoxon W	18,500
Z	-1,532
Asymp. Sig. (2-tailed)	,126
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,132 ^b

a. Grouping Variable: egitim

b. Not corrected for ties.

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının mezun olunan kademeye göre farklılaşması incelendiğinde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

		Ranks		
	danismanlikegitim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
doyumtoplamlam	evet	6	7,25	43,50
	hayır	16	13,09	209,50
	Total	22		

Test Statistics^a

		doyumtoplamlam
Mann-Whitney U		22,500
Wilcoxon W		43,500
Z		-1,881
Asymp. Sig. (2-tailed)		,060
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]		,059 ^b

a. Grouping Variable: danismanlikegitim

b. Not corrected for ties.

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının danışmanlık eğitimi alıp almama durumuna göre farklılaşması incelendiğinde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

		Ranks		
	odadonanim	N	Mean Rank	Sum of Ranks
doyumtoplamlam	evet	20	11,05	221,00
	hayır	2	16,00	32,00
	Total	22		

Test Statistics^a

		doyumtoplamlam
Mann-Whitney U		11,000
Wilcoxon W		221,000
Z		-1,029
Asymp. Sig. (2-tailed)		,304
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]		,364 ^b

a. Grouping Variable: odadonanim

b. Not corrected for ties.

Rehber öğretmenlerin mesleki doyumlarının rehberlik servisi oda donanımının yeterli olup olmama durumuna göre farklılaşması incelendiğinde bir farklılık olmadığı görülmektedir.

KAYNAKÇA

Asarlı, Z. (2012). *Okullarda çalışan psikolojik danışmanların okul psikolojik danışma öz yeterlik algılarının incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, İzmir.

Atıcı, M. ve Ulusoy, Y. (2010). Psikolojik danışman adaylarının grup rehberlik etkinliklerini yürütürken kullandıkları psikolojik danışmanlık becerilerinin ve bu becerileri kullanmaya ilişkin yeterlik algılarının ve grup yönetimi sağlama yöntemlerinin incelenmesi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 62-81

Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Eren, E.(2001) *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayıncılık, İstanbul,

Gültekin, A. (2006). *Psikolojik danışma ve rehberlik öğrencilerinin problem çözme becerilerinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Erzurum.

Hamamcı, Z., Göktepe, E. O., ve İnanç, N. (2005). Ankara ilinde çalışan psikolojik danışmanların mesleki gelişim ve mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 3(24), 27-44.

İkiz, F.E. (2009). İlköğretim okullarında çalışan psikolojik danışmanların empati düzeylerinin incelenmesi. *Elementary Education Online*, 8(2), 346-356.

Kantar, H. (2010). *İşletmede motivasyon*. (2. Baskı). İstanbul: Kumsaati Yayınları.

Karahan, Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.

Kepçeoğlu, M . (1999). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. İstanbul: Alkım Yayınevi.

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

- Lent, R. W., Hill, C. E. ve Hoffman, M. A. (2003). Development and validation of the counselor activity self-efficacy scales. *Journal of Counseling Psychology*, 50(1), 97-108.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Özgen, H., ve Yalçın, A. (2015). *İnsan kaynakları yönetimi stratejik bir yaklaşım*. (3. Baskı). Ankara: Akademisyen Kitabevi.
- Pamukçu, B. (2012). *Psikolojik danışman adaylarının psikolojik danışma öz yeterlik algılarının incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Umay, G. (2015). *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyum ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Uslu, M. ve Arı, R. (2005). Psikolojik danışmanların danışma becerisi düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 509-519.
- Yazılıtaş, F. (2010). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öğrencileri motive etme düzeyleri ile mesleki doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Kayseri ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi Erciyes Üniversitesi, Kayseri.

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU

Bu çalışmanın amacı; alanda çalışan psikolojik danışmanların danışmanlık becerilerini kullanma düzeylerini ve mesleki doyumlarını etkileyen faktörleri araştırmaktır. Çalışmada sizden beklenen form ve ölçekleri dikkatlice okumanız ve çalışmanın sağlıklı sonuç vermesi için samimiyetle sorulara cevap vermenizdir. Vereceğiniz cevapların bilimsel bir çalışmada kullanılacağından, lütfen tüm soruları hassasiyetle cevaplandırınız. Cevaplarınız sadece bilimsel amaçlı kullanılacak ve bilgilerin gizliliği korunacaktır.

Çalışma için ayırmış olduğunuz zamanınızdan ve vermiş olduğunuz bilgilerden dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Hüseyin Hüsnü Tekişik Rehberlik ve Araştırma Merkezi

1.Cinsiyetiniz : Erkek () Kadın()

2.Yaşınız: 22-30 () 31-45 () 45 ve üzeri ()

3.Medeni durumuz: Evli() Bekar()

4.Mezun olduğunuz bölüm: PDR () Psikoloji () Sosyoloji () Felsefe ()
Eğitim Yönetimi ()

6. Çalıştığımız kurum: İlkokul() Ortaokul () Lise() RAM() Özel Eğitim Okulları()

7.En son eğitim durumuz: Lisans() Y.Lisans() Doktora()

8. Üniversite eğitimi dışında danışmanlıkla ilgili bir eğitim aldınız mı? Evet() Hayır()

9. Okulunuzda rehberlik servisi için ayrı bir oda var mı? Evet () Hayır ()

Mesleki Doyum Ölçeği

Açıklama: Aşağıda işinize ilişkin bazı sorular bulunmaktadır. Lütfen her soruyu okuyunuz ve karşısında size uygun gelen şikkı 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. Mesleđinizi başkalarına önerir misiniz ?	()	()	()	()	()
4. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu ?	()	()	()	()	()
5. Mesleđinizin 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 Mesleđinizle ilgili yayınları izler misiniz ? () () () () ()
- 17 Mesleđinizi yürütürken karşılaştığınız engellere mücadele ediyor musunuz ? () () () () ()
- 18 İşinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz ? () () () () ()
- 19 Mesleđinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu ? () () () () ()
- 20 Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunuyor musunuz ? () () () () ()