

İŞ TATMİNİ ve DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER ARASINDAKİ İLİŞKİ: BİR ALAN ARAŞTIRMASI*

Sevilay USLU DİVANOĞLU

Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler
Fakültesi, İşletme Ana Bilim Dalı,
sevilayuslu@yahoo.com

Şaban USTA

Aksaray Üniversitesi Bilgi İşlem Daire Başkanı,
Tel: 0382 288 3060

ÖZET

Bu çalışmada Rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı okul ve kurumlarda rehber öğretmen olarak çalışanların meslek hayatları boyunca yaptıkları mesai sürecinde iş tatmin düzeylerinin nasıl olduğu, söz konusu durumun ortaya çıkmasına neden olan iç ve dış etmenlerin neler olduğu incelenmiştir. Bu inceleme esnasında rehber öğretmenlerin demografik değişikliklerinin iş tatminine yansımaları göz önünde bulundurularak bu demografik değişkenler çeşitli boyutlarıyla incelenmiştir. Araştırma karşılaştırma türü tarama modelinde bir çalışmadır. Aksaray ilinde çalışan rehber öğretmenlerden oluşan örneklem grubuna yapılan Minnesota iş tatmini ölçeği sonuçlandırılarak Aksaray İlinde çalışan rehber öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş tatmin düzeyleri ortaya çıkartılmıştır. Araştırmada belirlenen örneklem grubuna Minnesota iş tatmin ölçeği ve kişisel bilgiler formu uygulanmış, elde edilen veriler Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 23) programında analiz edilerek sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırmada rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin demografik değişkenlere göre farklılaştığı konusunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki araştırmanın teorik çerçevesini ve modelini de desteklemiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Demografik Özellikler, Kişilik, Tecrübe

RELATION BETWEEN JOB SATISFACTION AND DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS: A FIELD SURVEY

ABSTRACT

In this study, we aimed to reveal the job satisfaction levels of the Guidance Teachers. In the schools and institutions affiliated to the Ministry of National Education, we investigated what job satisfaction levels of the staff working as guidance teachers during their occupational life is and what internal and external factors cause this situation to emerge. These demographic variables were examined in various dimensions, considering the reflections of the teachers' demographic changes on job satisfaction during the study. The design of study is a comparison type screening model. The Minnesota job satisfaction scale for the sample group consisting of the guidance teachers working in Aksaray province was finalized and the personal characteristics and job satisfaction levels of the guidance teachers working in Aksaray province were revealed. Minnesota job satisfaction scale and personal information forms were applied to the sample group determined in the study and the obtained data were analyzed and analyzed in Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 23) program. There was a meaningful relationship between job satisfaction of guide teachers and demographic variables. This relationship also supported the theoretical frame and model of the research.

Keywords: Job Satisfaction, Demographic Features, Personality, Experience

Giriş

Günümüzde eğitim çalışanlarını konu alan araştırmaların artarak devam ettiği görülmektedir. İş yaşamlarında eğitim çalışanları nasıl davranmaktadırlar ve bu davranışlarının nedenleri nelerdir? Bu sorulara cevap arayan ve insanların, eğitim çalışanlarının iş davranışları ve çalıştıkları iş yeri arasındaki ilişkiyi araştıran araştırmacılar, insan kaynakları yönetimi konusunda yaşanan problemleri belirleyerek, bu problemlerin giderilmesi için çeşitli çözüm önerileri getirmektedirler.

Eğitim-öğretim faaliyetlerini bir hizmet kolu olarak düşündüğümüzde bu alandaki yaşanan gelişmeler diğer alanlardan daha hızlı ve etkili olmalıdır. Bu konuda çalışan insanlar eğitimde geri kalmanın diğer tüm sektörlere etki edeceği bilinciyle hareket etmeli ve eğitimi çağın gereklerine göre dizayn etme ihtiyacı içinde olmalıdırlar. Eğitim çalışanları, eğitim süreçlerine ayak uydurabilen dinamik bir anlayışa sahip olmalıdır. Aksi halde eğitim sektörü gelişen ve değişen çağın arkasından yetişmekte zorlanabilir. Bu açıdan bakıldığında öğretmenlerin iş tatminlerinin yeterli olamaması olumsuz motivasyona örnektir. Olumsuz motivasyon ise insan yetiştirmeyi amaç edinen bir sektör çalışanı olan öğretmenin en büyük kısıtıdır. Rehber öğretmenlerin iş tatmini aynı pencereden değerlendirildiğinde eğitime direk etki eden bir bağımlı değişkendir.

Bilim ve teknolojideki baş döndüren gelişmeler işletmelerin araştırma geliştirme çalışmalarına ağırlık vermelerine ve ellerindeki mevcut işgücü potansiyelini daha verimli kullanma eğiliminde olmalarına, iş gücü planlamasına daha da önem vermelerine olanak sağlamaktadır. Böylece kişisel becerilerin daha etkin kullanılabilmesi ve iş gücü potansiyelinin daha verimli olması için çalışmaktadırlar. Toplumda eğitim seviyesinin yüksek olması ve eğitimin yaygınlaşması sonucu çalışanlar, işlerinde daha çok bağımsız olmayı, işleriyle ilgili sorumluluk almayı ve işyerindeki karar mekanizmasına dâhil olmayı istemektedirler. İş dünyasında iş tatmini konusundaki araştırmalar oldukça eskidir. Fakat son zamanlarda psikologlar bu alandaki kuram ve uygulamalarını değiştirmektedirler. İş tatmini esas itibariyle çeşitli iş ve performans değişkenlerinin anlaşılması ve tatmindeki yerinin incelenmesi üzerine gerçekleşmektedir. Son zamanlarda bu konu, bağımlı bir değişken olarak ele alınmaktadır. Yani diğer davranışları nasıl yönettiği veya onlarla olan ilişkileri, bağımsız olarak incelenmektedir. Bu görüş bireylerin işe karşı tutumlarını, onun bazı psikolojik eğilimlerini ve ihtiyaçlarını tatmin etme derecesinin bir sonucu olarak görülmektedir. Araştırmalar oldukça çeşitli, yapılması zor olan ve stratejik öneme sahip olan görevlerin daha az beceri gerektiren sıradan sorumluluklara oranla kişileri daha fazla tatmin ettiğini ortaya koymaktadır (Özdayı, 1990, s. 1-2). Bu durum da gösteriyor ki eğitim çalışanlarının performansı iş tatmini ile direk etkili bir durumdur. İş tatmini birçok değişkene bağlı fakat sonuca direk etki eden bir değişkendir.

Çağdaş eğitim anlayışına göre öğretmen, sınıfta ders, sınav, kaynak arama, ortaya çıkan problemlerin üstesinden gelme, farklı disiplinler arasında ilişkileri düzenleme, insani ilişkiler geliştirme, doğru mesleğe yönelim nitelikli zaman yönetimi konularında danışmanlık yapma görevlerini üstlenen uzman bir kişi olarak tanımlanmaktadır. O halde öğretmenler, toplumun ilerlemesinde öncülük eden kişilerdir. Öğretmen bir ülkede ihtiyaç duyulan insan gücünü yetiştirme sorumluluğunu üstlenmektedir. Bu sorumluluk bir toplumun en önemli sorumluluğu olduğu için öğretmenlerin huzurlu ve uygun ortamlarda çalışmaları gerekmektedir. Bu durum sağlandığında onların iş veriminin de artması sağlanabilir. Fakat eğitim süreçlerinde öğretmenlerin yaşadıkları sorunlar öğretmenlerin iş tatminlerinin olumsuz etkilenmesine sebep olmaktadır. Rehber

öğretmenler eğitim sisteminde farklı bir konumda çalışmaktadırlar. Öğrenci veli ve öğretmen koordinasyonunu sağlayan rehber öğretmen kendi iç çatışmalarıyla uğraşmak zorunda kalırsa iş veriminde ciddi bir azalma meydana gelebilir. Eğitim faaliyetlerinde rehber öğretmenler okul yönetiminden yeterli desteği alamadığı zaman plan ve program doğrultusunda çalışamaz ve öğrenciler ile yeterli iletişimi sağlamakta zorlanabilir. Rehber öğretmenlerin çalışma koşulları verimlilik ve iş tatminleriyle doğrudan bağlantılıdır.

I. İş Tatmini

Tatmin kelimesi İlk olarak 13. yy.da ortaya çıkmış ve AtılhanNaktiyok'un da belirttiği gibi Latinceye yeterli anlamına gelen "satış" kelimesinden türetilmiştir. "Tatmin" kavramı iki temel ilke üzerine yorumlanmıştır. Bunlardan ilki; tatmin kavramını bir süreç olarak, ikinci ilke ise sonuç olarak değerlendirir. Tatmin kavramını süreç olarak incelediğimizde tatminin kendisi üzerinde durmaktan ziyade, temelinde yatan unsurlar ve psikolojik süreçler üzerinde durulur. İkinci ilkede ise tatmin kavramını sonuç olarak değerlendirmektedir. Tatmin kavramını sonuç olarak değerlendirdiğimizde, beklentilerin karşılanması olarak değerlendirilebilir (Naktiyok, 2002, s. 168).

Çalışanların iş ve iş ortamıyla ilgili memnuniyeti iş doyumunu ya da iş tatmini olarak ifade edilmektedir (Pekdemir, Özçelik, Karabulut, & Aslantaş, 2006). İş doyumunu temel anlamıyla insanların işlerini ne kadar sevdiğini ifade eder. Yapılan çalışma, işi yapan kişinin önem verdiği faaliyetleri sağladığı oranda kişiye doyum sağlar. İş doyumunu, yapılan iş ile işi yapan kişinin beklentilerinin örtüşmesi halinde gerçekleşen bir durumdur. Bireyin aldığı eğitim ve edindiği alışkanlıklar doğrultusunda, çalıştığı veya çalışacağı işe ilişkin bir takım beklentileri vardır. Bireysel arzular ve yapılan işin şartlarının birbirleriyle olan karmaşık etkileşimi, kişinin iş doyumunu ortaya çıkarır (Tınaz, 2006, s. 29).

Erdem ise iş tatminini açıklarken "İnsanlar çalışan tutumlarından bahsettiğinde genellikle işin özelliklerinin değerlendirilmesi sonucu oluşan ve iş hakkındaki olumlu bir duyguyu açıklayan iş tatminini kastederler" (Erdem, 2012, s. 76) ifadelerini kullanmıştır.

Diğer bir bakışa göre , "İş tatmini, örgütsel davranışa doğrudan etkisi nedeniyle endüstriyel ve örgütsel psikoloji literatüründe önemli bir yere sahiptir." Endüstride iş veriminin artması kazancın artması anlamına gelir. Örgütsel psikoloji açısından ise iş tatmini toplumun daha sağlıklı bir psikolojiyle yaşamını sürdürmesi demektir. İş tatmini kavramı çalışanın yaptığı işe karşı geliştirdiği genel tutum olarak tanımlanabilir (Robbins, 1997, s. 141).

Günümüzde iş görenin iş tatmininin sağlanması, örgütlerin ürün üretmek gibi amaçlarından sayılmaktadır. Günümüzde işverenlerin rekabet edebilmeleri ve çalıştıkları sektörde tercih edilebilmeleri için teknolojiyi iyi takip etmeleri gerekmektedir. Ama bunun yanında çalışanlar yani insan faktörü de göz önünde bulundurulması gereken önemli faktörlerdendir. İş görenin yaptığı işi iyi yapması için yaptığı işten zevk alması ve memnun olması gerekmektedir(Barsyhs, 2013, s. 2).

İş tatmini ile ilgili çok değişik tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları aşağıda belirtilmiştir.

İş tatmini, kişinin yaptığı işe yönelik içsel veya dışsal durumlarına ilişkin pozitif ya da negatif olarak hissettiği ölçüdür (Shahid, 2002). Çalışanların tüm iş tecrübesine olduğu gibi işine verdiği tepkimenin ne derece ve boyutta olduğu da önemlidir (Bankey, 2006, s. 1). Kaya (2013) iş tatmini,

bireyin işe yönelik beklentileri ve iş tamamlandığında karşılaştığı sonuçların fonksiyonu olarak ifade edilmektedir.

İş tatmini, bireyin iş yaşamını değerlendirmesi sonucu elde ettiği haz duygusu olarak tanımlanabilmektedir (Karadağ, Karagöz ve Erdoğan, 2002). Bir diğer tanıma göre, iş görenin iş ile beklentilerinin karşılanma düzeyi olarak tanımlanabilir (Özer, 2002). Ters durumda; kişinin işten beklentileri ile gerçekleşen sonuçlar arasında fark oluşuyorsa yani beklentiler karşılanamıyorsa iş tatminsizliği gündeme gelmektedir (Erdil, 2004, s. 18).

İş tatmini, algılanan işe atfedilen değer, iş yerinde öğrenme fırsatları ve yeteneklerin kullanımı olarak da tanımlanır (Wilson, 1995, s. 142). Çalışma yaşamında yer almak isteyen bireylerin yaptıkları işin niteliği ve çalışma ortamı ile ilgili bazı gereksinimleri vardır. Kişinin karakter özellikleri, eğitim ve tecrübeleri, yaşı, cinsiyeti gibi unsurların şekillendirdiği bu gereksinimlerle işin uyumlu olması durumunda iş tatmini ortaya çıkmaktadır. Kirel (1999, s. 2)'in tanımına göre iş tatmini, "işin çeşitli yönlerine karşı beslenen tutumların toplamıdır. Kişinin genel tutumu olumlu ise iş tatmini ortaya çıkacak, aksi halde iş tatminsizliğinden söz edilecektir".

İş tatmini, çalışanların işlerinden duydukları hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak ifade edilebilir. İş tatmini çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleridir. Dolayısıyla iş tatmini, işin kazandırdıklarıyla çalışanın beklentileri arasında bir uyum söz konusu olduğu zaman oluşmaktadır. İş tatmininin sonuçları, çalışanların fiziksel ve ruhsal sağlığını, organizasyonun çalışma barışını ve verimliliğini, toplumun gelişme ve huzurunu etkilemesi bakımından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. Denilebilir ki, iş tatmini sonuçları itibarıyla sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu nedenle iş tatmini, varlığı çok istenen ancak elde edilmesi bu kadar kolay olmayan bir olgudur. İş tatminin yüksekliği olumlu çalışma koşullarını sağladığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan düşük tatmin bir organizasyonda işlerin iyi gitmediğinin kanıtı olarak görülmekte, düşük verimlilik, işi yavaşlatma, disiplin sorunları gibi gizli şekillerde kendini gösterebilmektedir (Davis, 1988, s. 95).

Kaya (2013) iş tatmininin üç önemli boyutundan bahsetmektedir. Bunlar:

- İş tatmini, bir iş durumuna duygusal yanıtıdır. Bu özelliğinden dolayı gözlenemez, sadece ifade edilebilir.
- İş tatmini, kazançlar ile beklentiler arasındaki ilişkiye bağlıdır. Çalışan için önemli olan beklentilerinin ne kadarının karşılandığı veya kazancın ne derecede olduğudur.
- İş tatmini, davranışsal anlamda birbiriyle ilişkili farklı tutumları temsil eder.

İş tatmini düşük olan çalışanlar psikolojik rahatlığa ulaşamamakta, kendi yeteneklerini gösterememekte ve bu durum da verimsizliğe yol açabilmektedir. Ayrıca iş tatmini düşük olan bireylerde ortaya çıkan işe yabancılaşma ve beraberinde getirdiği ilgisizlik ve uyumsuzluk hem çalışan hem de işletme verimliliği açısından olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Tınaz, 2006, s. 27).

İş tatmini, bireyin yalnızca ekonomik durumunu değil, psikolojik durumunu da yakından ilgilendiren bir olgudur (Büyüktepe, 2004, s. 7). Çalışanlar yaptıkları iş sonucundan beklentilerine ulaşıyorlarsa sosyal hayatlarında da daha mutlu olmaktadır. Bu durumda yaşadıkları memnuniyet iş performanslarına olumlu etki oluşturmaktadır. Kişi yaptığı işten memnun değilse ya da kişinin iş tatmini düşükse gerek fiziksel anlamda gerekse psikolojik anlamda sağlık durumu olumsuz

etkilenmektedir. Bu konu ile ilgili bazı araştırmalar özellikle iş ortamı ile ilgili belirsizliğin iş tatminsizliğine neden olduğunu ve bu durumun da psikolojik rahatsızlığa yol açtığını ortaya koymaktadır (Kaya, 2013, s. 6).

Bireyin çalışma yaşamında tatmininin yüksek olması, yaşam tatmininin de yüksek olmasına katkı sağlar. İşinde mutluluğu yakalayan bireylerin yaşam tatminlerinin yüksek olduğu gözlenmektedir. Bireyin iş ortamını değerli, yaptığı işi anlamlı ve kendisini geliştirici olarak görmesi ile iş yaşamından beklentilerinin karşılanıyor olması iş tatminini pozitif yönde etkileyen unsurlardır (Keser, 2006, s. 187). Davranış bilimciler, çalışanın işe yönelik ilgisinin artırılmasıyla, iş tatminlerinin artması noktasında kendilerini motive edecek yeni uyarıcılara ihtiyaçlarının olacağını düşünmüşler ve zamanla duygusallaşan çalışanların ortaya çıkaracağı problemlerin çözülmesi için iş tatminine daha fazla önem vermeye başlamışlardır (Keser, 2011, s. 99).

Herhangi bir işe sahip olmama durumunda bireyin yaşamına dair umutsuzluk ve tatminsizlik söz konusudur. Yaşamlarında mutsuz bireyler işsiz kişilerdir. Bireyin yaşamında çalışma hayatı önemli bir etkidir (Keser, 2006, s. 186).

II. İş Tatminini Etkileyen Bireysel Faktörler

İş görenlerin birçok kişisel özelliği ve diğer bireysel değişkenler iş tatminini değişik ve karmaşık bir şekilde etkilemektedir. İş tatminini etkileyen faktörleri yaş, cinsiyet, eğitim, statü, kişilik ve tecrübe başlıkları altında incelemek mümkündür.

II. I. Yaş

Yapılan araştırmalarda ulaşılan verilerin bir kısmı iş tatmini ve yaş değişkeninin birbirini etkilemediğini, bazıları da bu iki değişkenin birbirini etkilediğini göstermektedir. Herzberg ve arkadaşları bu iki değişken arasında önemli bir ilişkinin olduğunu iddia etmişlerdir. Herzberg ve arkadaşları, iş tatmini ile yaş arasındaki ilişkiyi “U” şeklinde bir eğri olarak tespit etmişlerdir. Buna işe yeni işe başlayan birisi ilk zamanlarda yüksek iş tatmini ile işe başlamaktadırlar. Bu durum birkaç yıl sonra yüksek bir düşüş göstermektedir. İlerleyen yıllarda da çalışmaya devam ettikçe iş tatmininde artış görülmektedir (Clark 1997, 350). “Mevcut çalışmalar ışığında, çalışanların iş tatmin düzeyleri ile yaşları arasındaki ilişki bakımından net bir sonuca varılamadığı gözükmeyle birlikte baskın kanı yaş ilerledikçe iş tatmininin buna bağlı olarak arttığı yönündedir” (Değerli, 2010, s. 73).

II. II. Cinsiyet

İş tatmini ve cinsiyet arasındaki ilişki konusunda çok farklı bulgular ortaya çıkmıştır. Bazı araştırmacılar bu iki değişken arasında bir ilişki bulamaz iken bazıları ilişkinin var olduğuna dair bulgular elde etmiş, bazıları ise olmadığına dair bulgular elde etmiştir (Bilgiç, 1998, s. 549).

Birçok araştırmacı iş tatmini ile cinsiyet arasındaki ilişkiyi incelemiş, anlamlı bir ilişki olup olmadığını araştırmıştır. Bununla birlikte, cinsiyet ile iş tatmini arasındaki ilişkiye dair sonuçlar birbiri ile farklılık göstermektedir. Bazı çalışmalar kadın çalışanların iş tatmin düzeylerinin erkek çalışanlara oranla daha yüksek olduğu sonucuna ulaşırken, bazı çalışmalar da tam tersi şekilde erkeklerin iş tatmin seviyelerinin kadınlara oranla daha fazla olduğunu tespit etmişlerdir kadın ve erkek çalışanlar arasında iş tatmini açısından anlamlı bir fark bulmamıştır (Oshagbemi, 2000, s. 210).

Konu ile ilgili en kapsamlı çalışmalardan biri de, Clark'ın 1997'de BHPS (British Household Panel Survey)'deki verileri kullanarak yaptığı çalışmadır. Birçok faktörün kontrolü yapılmış ve bunun sonucunda iş tatmininin kadınlarda daha çok olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kadınlar erkeklere oranla iş tatmini açısından anlamlı derecede fazla bir iş tatminine sahip olduğu belirlenmiştir. Bu konuda Clark, kadınlar ve erkekler arasındaki tatmin farklılığının geçici bir durum olduğunu iddia etmiş ve bunun sebebi olarak da kadınların iş dünyasındaki konumlarının ve beklenti düzeylerinin daha fazla olmasına bağlamıştır. Kadınların iş dünyasındaki değerlerinin artması durduğu zaman, kadınların ve erkeklerin kaydedilen tatmin düzeyleri aynı olacaktır(Clark, 1997, s.364-365).

II. III. Eğitim

Eğitim düzeyinin iş tatmini ile ilişkisi konusunda da çeşitli araştırmalar yapılmış ancak bazı çalışmalar ilişkiyi ölçmekle birlikte güçlü bir ilişki bulamamış, bazı sonuçlar ise anlamlı ilişki elde edememiştir. Bu durumun nedeni iş tatmini ile eğitim arasında var olan tek yönlü bir ilişki değildir. Olumlu olabildiği gibi olumsuz da olabilmektedir. Diğer bir çalışmada, eğitim seviyesinin yükselmesine paralel olarak artan beklentiler ile birlikte iş tatmini düzeyindeki düşüş araştırılmış, eğitim düzeyi yüksek çalışanlar ile daha düşük eğitim seviyesine sahip çalışanların aynı iş tatmin düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Glenn ve Weaver, 1982, s. 46- 47). Ganzach'a göre ise; kişinin eğitim seviyesi yüksek ise daha tatmin edici ve çalışma koşulları açısından avantajlı işler bulabilmektedirler. Bu durumda bu kişilerin iş tatmininin yüksek olmasını sağlamaktadır. Bu durum eğitimin iş tatminine dolaylı etkisine bir örnek niteliği taşımaktadır. Buna karşın, çalışanların eğitim seviyesi yükseldikçe iş ve işyerinden beklentileri de belirgin şekilde yükselecektir. Bu durum çalışanları ortaya çıkarttıkları işe göre daha fazla kazanım beklentisi içine sokabilir. Batı toplumlarında eğitim beklentileri arttırdığı için bazen kişilerin mutsuz olmasına veya iş tatminlerinin düşük olmasına sebebiyet verebilir (Ganzach, 2003, s.97-98).

Bazen de eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların daha çok ödüle ulaşmaları ve aldıkları ücretlerin fazla olması iş tatmin düzeylerinin fazla olmasına sebep olmaktadır (Başaran, 1992, s. 180). Yapılan araştırmalarda, genel olarak çalışanların eğitim durumlarının iş tatminlerine olan etkisi ile ilgili hem olumlu hem de olumsuz bulguların elde edildiği görülmektedir (Değerli, 2010, s. 73).

İnsanlar yaşadıkları çevrenin sosyo-ekonomik şartlarına ve ailelerinin tercihine bağlı olarak eğitimlerini sürdürmektedirler. Kişinin eğitim düzeyi iş hayatına bakış açısını ve iş hayatından neler beklediğini önemli ölçüde etkilemektedir(Keser, 2006, s. 110).

II. IV. Tecrübe

İş tecrübesi, çalışma süresi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştıran çalışmalarda da aynı yaş gibi U şeklinde bir eğri niteliğinde bulunmuştur. Ayrıca hemşirelerin iş deneyimlerinin çeşitli değişkenler ile ilişkisini ölçen çalışmalarında tecrübe ile iş tatmini arasında U şeklinde parabolik bir ilişki elde etmişlerdir. "balayı dönemi" olarak adlandırılan işe başlangıç döneminde tatmin yüksek olmakla birlikte, daha sonraki dönemde giderek azalmakta, bir noktadan sonra ise artan bir ivme ile yükselmektedir (Halfer ve Graf, 2006, s. 152).

Bilgi ise Türkiye'deki çeşitli meslek gruplarından çeşitli pozisyonlardaki 249 kişi ile gerçekleştirdiği ankette yaşla ilgili olarak iş hayatında geçirdiği zaman ve iş tecrübesini, iş tatmininin değişik yönlerini öngörebilen iki farklı değişken olarak tespit etmiştir. Çalışmanın sonuçlarında

ortaya çıkan tespit; kişinin çalıştığı işte çalışma süresi dışsal iş tatminine olumsuz yönde etkisinin olduğudur. Kişinin uzun süre aynı işte çalışması ve çalıştığı süre içinde yetersiz ödül alması sebebiyle hayal kırıklığı ortaya çıkarmaktadır. Bu duruma sebep olarak işyerinin ve işyeri örgütünün bu kişilerin beklentilerini tam olarak karşılayamamaları gösterilmektedir. Kişinin çalıştığı zamanın uzun olması ile çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan tatmin arasında ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu anlamda çalışma süresi arttıkça iş tatmin seviyesinin arttığı ifade edilmektedir (Keser, 2006, s. 114).

II. V. Kişilik

Bir bireyin kişiliği, çalıştığı kuruma dair veya yaptığı işe dair duygu ve düşüncelerinin olumlu ya da olumsuz olması ve o işten duyduğu tatmini etkileyip etkilememesi üzerine 1980'li yıllardan sonra çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Yönetim ya da işin kendisi değişkenleri değiştirildiğinde bireylerin iş tatmin düzeylerini ölçülmüş, bu bireylerde tatmin düzeyinin sabit kaldığı tespit edilmiştir. Kişilik özelliklerinin iş tatminini etkileyeceği; kişilerin olumlu ve olumsuz algılamalarını çalıştıkları iş ortamına yansıttıklarını, iş ortamındaki bilgilerini bu eğilimlerine göre işlediklerini ve bunun sonucunda iş tatmini ya da tatminsizliği yaşadıklarını, hatta çocuklukta biçimlenmiş eğilimlerin yıllar sonraki iş tatmin düzeyini etkilediği belirlenmiştir (Staw, 1986, s. 145).

Çalışanların mesleki düzeyleri ve unvanları da iş tatminlerini etkileyen diğer bir faktördür. Kişinin unvanı ile iş tatmini arasında doğru orantılı bir ilişki olup, unvan olarak daha üst düzey iş yapan kişilerin iş tatminleri daha yüksek olmaktadır. Yapılan araştırmalar, unvan ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin bulunduğunu ortaya koymuştur. Bireylerin işe başlamalarından hemen sonra iş tatmin seviyelerinin yüksek olduğunu, sonra bu seviyede düşme görüldüğünü ortaya koymuşlardır. Bireylerin unvanları ile iş tatmini arasında görülen doğru orantı, unvanın yükselmesi ile daha iyi mevkilere gelme imkânının iş tatminine olumlu etkisinin sonucu olduğu değerlendirilebilir (Ulusoy, 1993). 2003 yılında yapılan bir araştırmaya göre mavi yakalı çalışanların tatmin düzeyi beyaz yakalılara oranla daha yüksek çıkmıştır (Keser, 2006, s. 127).

III. Araştırma

III. I. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı Aksaray'da çalışan rehber öğretmenlerin iş tatmin durumlarının demografi değişkenlere göre değişiklik gösterme durumunu belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda; rehber öğretmenlerin iş tatmin seviyelerini ortaya çıkaran bağımlı değişkenler ile yaş, medeni durum, çalışma süresi, gönüllülük, okul türü, görev yapılan yerleşim yeri ve okulda çalıştığı süre, sosyo-ekonomik durum bağımsız değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler olup olmadığı araştırılmıştır.

III. II. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Aksaray ilinde çalışmakta olan rehber öğretmenler oluşturmaktadır. Aksaray'da 112 rehber öğretmen görev yapmaktadır. Evren küçük olduğu için örnekleme yapılmamış, tam sayıma gidilmiştir. Tam sayım sonucunda 80 rehber öğretmen anketi doldurup araştırmaya veri sağlamıştır.

III. III. Bulgular

Araştırmanın bulguları; ölçeklere ilişkin bulgular, demografik bulgular, çalışanların iş tatmini düzeylerine ilişkin bulgular, çalışanların demografik özellikleri ve iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkilere yönelik bulgular şeklinde sunulmuştur. Ölçeklere İlişkin Bulgular Araştırmada; çalışanların iş tatmini düzeylerini ölçmek için kullanılan, Minnesota İş Tatmini ölçeğinin güvenilirlik (Cronbach'salpa) katsayısı, 899 olarak saptanmıştır.

Kalaycı'nın (2009) güvenilirlik katsayıları ile ilgili olarak belirtmiş olduğu aralıklar şu şekildedir; $0,00 \leq \text{alfa} < 0,40$: ölçek güvenilir değildir. $0,40 \leq \text{alfa} < 0,60$: ölçek düşük güvenilirliktedir. $0,60 \leq \text{alfa} < 0,80$: ölçek oldukça güvenilirdir. $0,80 \leq \text{alfa} < 1,00$ ölçek yüksek derecede güvenilirdir (Kalaycı, 2009:405). Kalaycı'nın (2009) sınıflandırması baz alındığı takdirde, çalışmada kullanılan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğu söylenebilir.

Verilerin çözümlenmesi sürecinde öncelikle Kişisel Bilgi Toplama Formu değerlendirilerek demografik özelliklerin betimsel analizleri yapılmıştır. Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. MSQ Ölçeğinin puanlamasının gerçekleştirilmesinin ardından istatistiksel analizlere geçilmiştir. Öncelikle ölçeğin güvenilirlik katsayısını ölçmek için Cronbach'sAlphatesti uygulanmıştır. Daha sonra ölçeğin uygulanmasıyla ortaya çıkan kümelenme boyutlarını ortaya çıkartılması amacıyla faktör analizi yapılmıştır. İş tatmin ölçeği toplam ve alt boyut puanları için normal dağılım gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek örneklem KOLMOGOROV-SMIRNOV testi uygulanmıştır. Gruplar içerisinde normal dağılım özelliği gösteren veriler için parametrik analiz teknikleri, normal dağılım özelliği göstermeyen veriler için de non-parametrik testler kullanılmıştır. Araştırma kapsamında kullanılan ankete deneklerin verdikleri cevaplar değerlendirilerek elde edilen sonuçlar tablolar halinde düzenlenerek yorumlanmıştır. Bazı demografik özelliklerine göre bütün deneklerin iş tatmin genel ve alt boyut düzeylerinin karşılaştırmalarında istatistik teknikleri kullanılmıştır. İstatistikî analizler için;

1) Minnesota İş Tatmin Ölçeğinden alınan iş tatmini genel ve alt boyut puanlarının normal dağılım gösteren iş tatmini ve dışsal iş tatmini verilerinde değişkenler açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için 2 grup olan durumlarda T-TESTİ uygulanmıştır. İki'den fazla grup olduğu durumlarda ise tek yönlü varyans analizi ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında farklılık olduğunu) belirlemek üzere Post Hoc Testleri kullanılmıştır.

2) Minnesota iş tatmin ölçeğinden alınan içsel iş tatmin verilerinde ikiden fazla grup olduğu durumlarda değişkenler açısından istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için non-parametrik KRUSKAL WALLİS-H TESTİ uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında farklılık olduğunu) belirlemek üzere non-parametrik MANN WHİTNEY-U testi kullanılmıştır. Ayrıca içsel iş tatmini iki grup olan durumlarda da non-parametrik MANN WHİTNEY-U testi kullanılmıştır.

Analizler SPSS sürüm 23,0 paket programı ile yapılmış, anlamlılık düzeyi 0.05 kabul edilmiş, bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur.

IV. Katılımcılara İlişkin Demografik Bilgiler

Kişisel bilgi toplama formu değerlendirilerek demografik özelliklerin analizleri yapılmıştır. Bu bölümde, araştırma grubunu oluşturan rehber öğretmenlerin demografik özelliklerinin (yaş, medeni durum, çalışma süresi gönüllülük, okul türü, görev yapılan yerleşim yeri, okulda çalıştığı süre ve sosyo-ekonomik durum) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır.

Katılımcıların Yaşlarına Göre Dağılımı

Yaş	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
20-25 Yaş	21	26,3	26,3	26,3
26-30 Yaş	23	28,8	28,8	55,0
31-35 Yaş	18	22,5	22,5	77,5
36-40 Yaş	12	15,0	15,0	92,5
41 Yaş ve üstü	6	7,5	7,5	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %26,3'ü 20-25 yaş aralığında, %28,8'i 26-30 yaş aralığında, %22,5'i 31-35 yaş aralığında, %15'i 36-40 yaş aralığında, %7,5'i 41 yaş ve üstü yaş aralığındadır.

Yaş Değişkeni ile Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Yaşa göre İş Tatminlerini gösterir ANOVA Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Grup içi	65,738	1,878	1,469	,113	Fark yok
	Gruplar arası	56,250	1,278			
	Toplam	121,988				

Tablo'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin iş tatminlerinde yaşları açısından bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre ($p=.113$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Araştırmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmini puanları ile içsel iş tatmini puanlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşmadığı görülmüştür. Ancak iş tatmini, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini puanlarına bakıldığında; iş tatmini ve dışsal iş tatmini puanlarında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte içsel iş tatmini puanlarında 20-25 yaş(A) grubu ile 31 yaş ve üzeri(C) grubunun yaş değişkeninde anlamlı bir farklılık ($p=.046$; $p>.05$) görülebilmektedir. Yaş grubu olarak en çok 31-35 yaş grubu kişilerden(%22,5) oluşmuştur. 31 yaş ve üzeri grubun ikinci kısmı da 36-40 yaş grubunun ağırlığı %15 dir. 40 yaş ve üstü ise evren ağırlığı %7,5 olarak ortaya çıkmıştır. Bilgiç (1998) yaş değişkeniyle ilgili genelde yaşın Türk çalışanların genel iş tatmin düzeyleri ile ilişkili olmadığını belirtmektedir. Adıgüzel (2010) yaş değişkeniyle iş tatmini arasında belirgin bir fark bulmamıştır. Değerli (2010) akademisyenler üzerine yaptığı araştırmada yaş değişkeni ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu tespit etmiştir.

Rehber Öğretmenlerin Yaşa göre İş Tatminlerin Düzeylerinin İncelenmesi**Rehber Öğretmenlerin Yaşa göre İş Tatminlerini gösterir ANOVA Sonuçları**

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Grup içi	65,738	1,878	1,469	,113	Fark yok
	Gruplar arası	56,250	1,278			
	Toplam	121,988				

Tablo'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin iş tatminlerinde yaşları açısından bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre ($p=.113$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Rehber Öğretmenlerin Yaşa göre İçsel İş Tatminlerini Gösterir KRUSKAL-WALLİS Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kurum Türü	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Tatmini	20-25 (A)	21	24,64	2	6.173	.046	A-C
	26-30 (B)	23	31,89				
	31 ve üzeri (C)	18	39,00				

Tablo 'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin, yaşları açısından bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan KRUSKAL-WALLİS Testi uygulanmıştır. Test sonucuna göre içsel iş tatminiaçısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş($p=.046$; $p>.05$); bu farklılığın hangi gruplararası olduğunu belirlemek üzere gruplara çoklu karşılaştırma için (A-B, A-C, B-C) MANN-WHİTNEY U testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre yaşları20-25(A Grubu) arasında olanlar ile 31 ve üzeri arasında olanlar(C Grubu) arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farklılık 31 yaş ve üzeri yaşta olan rehber öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Dolayısıyla 31 yaş ve üzeri rehber öğretmenlerin içsel iş tatminlerinin 20-25 yaş rehber öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilmektedir.

Rehber Öğretmenlerin Yaşa göre Dışsal İş Tatminlerini gösterir ANOVA Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Dışsal İş Tatmin	Grup içi	29,216	1,270	,767	,755	Fark yok
	Gruplar arası	92,771	1,657			
	Toplam	121,988				

Tablo'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin dışsal iş tatminlerinde yaşları açısından bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre dışsal tatmin ($p=.755$; $p>.05$) açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Evli	49	63,3	63,3	63,3
Bekâr	31	38,8	38,8	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo 'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %63,3'ü evli %38,8'i bekâr olduklarını ifade etmişlerdir. Medeni Durum Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre İş Tatminlerini Gösterir T-TESTİ Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
					t	Sd	p
Evli	49	35,1224	6,17330	,88190	1,515	78	,135
Bekâr	31	33,7097	6,55842	1,17793			

Tablo'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği puanlarının aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin medeni durum değişkenine anlamlı fark bulunmamıştır(,135; p<0,05).

Rehber Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre İçsel İş Tatminlerini Gösterir MANN WHITNEY-U Testi Sonuçları.

Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	z	p
Evli	49	45,18	2214,00	530,000	-2,271	,023
Bekâr	31	33,10	1026,00			
Toplam	80					

Tablo'dan anlaşılacağı üzere, rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığı belirlemek üzere non-parametrik MANN WHITNEY-U Testi yapılmıştır. Yapılan test sonucunda rehber öğretmenlerin içsel iş tatmin puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde evli rehber öğretmenler lehine istatistiksel açıdan (p<0,05) anlamlı bir farklılık saptanmıştır (= -2,71; p<0,05). Buna göre evli rehber öğretmenlerin içsel iş tatminleri bekâr rehber öğretmenlerden daha fazla olduğu söylenebilmektedir.

Rehber Öğretmenlerin Medeni Duruma Göre Dışsal İş Tatminlerini Gösterir T-TESTİ Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
					t	Sd	p
Evli	49	35,1224	6,17330	,88190	,973	8	,333
Bekâr	31	33,7097	6,55842	1,17793			

Tablo 'da görülebileceği üzere, dışsal iş tatmini puanlarının aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup T TESTİ uygulanmıştır. Yapılan test sonucunda, rehber öğretmenlerin dışsal iş tatminleri ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($.333; p < 0,05$).

Çalışmada yer alan rehber öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş tatmin düzeylerinin puanlamaları arasındaki farklılıklarda iş tatmini (.135) ve dışsal iş tatmini (.333) bazında bakıldığında anlamlı bir fark bulunmamaktadır. Aynı değişkenin içsel iş tatmini açısından bakıldığında (.023) anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Katılımcıların Çalıştıkları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Süre	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
1-5 Yıl	62	77,5	77,5	77,5
6-10 Yıl	11	13,8	13,8	91,3
11 Yıl ve Üstü	7	8,8	8,8	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo' da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %77,5'i 1-5 yıl arasında, %13,8'i 6-10 yıl ve %8,8'i 11 yıl ve üstü bir süre şu an çalıştıkları okulda görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Çalışma Süreleri Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Çalışma Sürelerine Göre İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları.

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Grup içi	10545.827	136.959	2.813	.066	Fark yok
	Gruplar arası	770.660	385.330			
	Toplam	11316.488				

Rehber öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre açısından üç gruba ayrılmıştır: 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri. Tablo 'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin meslekte geçirdikleri süre değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna görerehber öğretmenlerin meslekte geçirdikleri süre ile iş tatminleri arasında ($p = .066; p > .05$)ve anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Rehber Öğretmenlerin Çalışma Sürelerine Göre İçsel İş Tatminlerini Gösterir KRUSKAL-WALLİS Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kurum Türü	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Tatmini	1-5 (A)	32	34.58	2	7.083	.029	A-C
	6-10 (B)	21	37.24				
	11 ve üzeri (C)	27	50.06				

Tablo'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeylerinin, meslekte geçirdikleri süre açısından bir fark olup olmadığını belirlemek üzere KRUSKAL-WALLİS Testi yapılmıştır.

Yapılan test sonucuna göre İçsel İş Tatmini açısından anlamlı bir farklılık olduğu görülmüş ($p=.029$; $p>.05$); bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere gruplara çoklu karşılaştırma için (A-B, A-C, B-C) MANN-WHİTNEY U Testi uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre anlamlı fark meslekte 1 ila 5 yıllar arasında çalışmakta olanlarla (A) 11 yıl ve üzeri çalışmakta olanlar (C) arasındadır. A grubunun sıra ortalaması 24.45 ve sıra toplamı 782.50 iken C grubunun sıra ortalaması 36.57 ve sıra toplamı 987.50 olmuştur. Buna göre C grubunun iş tatminin daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Rehber Öğretmenlerin Çalışma Sürelerine Göre Dışsal İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Dışsal İş Tatmini	Grup içi	3036.304	60.623	1.537	.221	Fark yok
	Gruplar arası	121.246	39.433			
	Toplam	3157.550				

Daha önce de belirtildiği üzere rehber öğretmenler meslekte geçirdikleri süre açısından üç gruba ayrılmıştır: 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11 yıl ve üzeri. Tablo'da görüldüğü gibi rehber öğretmenlerin dışsal iş tatmin düzeylerinin meslekte geçirdikleri süre değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre ($p=.221$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmini genel puanları ile çalışma süreleri değişkeni incelendiğinde genel puanlar açısından anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Çalışmaya genel, içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini açısından baktığımızda genel ve dışsal iş tatmini puanlarına göre anlamlı bir farklılığın olmadığı görülür. Bununla birlikte içsel iş tatmini puanlarında anlamlı bir farklılık olduğu ($p=.029$; $p>.05$) tespit edilmiştir. Bilgiç (1998), kıdemin dışsal iş tatmini ile negatif ilişkili olduğunu bulmuştur. Adıgüzel (2010) çalışma sürelerinin iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir. Öztekin(2008) çalışma süreleri ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığını tespit etmiştir.

Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dağılımı

Okul Türü	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
İlkokul	13	16,3	16,3	16,3
Ortaokul	30	37,5	37,5	53,8
Diğer	37	46,3	46,3	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo' da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %16,3'ü ilkokulda, %37,5'i ortaokulda ve %46,3 ü de diğer okul türlerinde çalışmaktadır.

Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları.

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Grup içi	789.508	394.754	2.887	.062	Fark yok
	Gruplararası	10526.980	136.714			
	Toplam	11316.488				

Rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin görev yaptıkları okul türüne göre bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi sonucuna göre ($p=.062$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre İçsel İş Tatminlerini Gösterir KRUSKAL-WALLİS Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kurum Türü	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Tatmini	İlkokul (A)	13	44.96	2	2.111	.348	Fark yok
	Ortaokul (B)	30	35.73				
	Diğerleri (C)	37	42.80				

Rehber öğretmenlerin içsel iş tatminlerinin görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan KRUSKAL-WALLİS Testin sonucuna göre ($p=.348$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre Dışsal İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Dışsal İş Tatmini	Grup içi	402.682	201.341	5.628	.005	A-B
	Gruplar arası	2754.868	35.778			
	Toplam	3157.550				

Rehber öğretmenlerin dışsal iş tatminlerinin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA Testi sonuçlarına göre ($p=.005$; $p<.05$) anlamlı bir fark olduğu gözlenmektedir. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere gruplara çoklu karşılaştırma için İlkokul da çalışan rehber öğretmenler "A", Ortaokulda çalışan rehber öğretmenler "B" diğer okullarda çalışan rehber öğretmenler "C" olarak nitelendirilmiş ve (A-B, A-C, B-C) POST HOC TEST uygulanmıştır. Bu test sonucuna göre anlamlı fark İlkokulda çalışan rehber öğretmenler ile ortaokulda çalışan rehber öğretmenler arasında olduğu görülmektedir. A grubunun ortalaması 80.38 ve standart sapması 11.41 iken B grubunun ortalaması 71.60 ve standart sapması 12.00 olmuştur. Buna göre dışsal iş tatmin açısından A grubunun iş tatmin düzeyinin B grubundan daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmini genel puanlarının görev yaptıkları okul türü değişkenine göre ilişki düzeyine bakıldığında genel puanlar açısından anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Fakat aynı değişkenin içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini puanlarında dışsal iş tatmin açısından anlamlı bir ilişkinin var olduğu ($p=.005$; $p<.05$), içsel iş tatmin açısından anlamlı bir ilişkinin var olmadığı görülmüştür. Dışsal iş tatmin boyutunda farklılığın ilkökulda çalışan rehber öğretmenler ile ortaokulda çalışan rehber öğretmenler arasında ilkökulda çalışan rehber öğretmenler lehine olduğu görülmektedir.

Katılımcıların Meslek Seçiminde Gönüllülük Durumuna Göre Dağılımı

Gönüllülük	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
İsteyerek Seçen	71	88,8	88,8	88,8
İsteyerek Seçmeyen	9	11,3	11,3	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %88,8'i mesleklerini isteyerek seçtiklerini, %11,3'ü mesleklerini isteyerek seçmediklerini ifade etmişlerdir.

Rehber Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki Gönüllülük Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki Gönüllülük Durumlarına Göre İş Tatminlerini Gösterir T-TESTİ Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
					t	Sd	P
İsteyerek Seçen	71	75,9014	12,16218	1,44339	,402	8	,165
İsteyerek Seçmeyen	9	70,0000	9,24662	3,08221			

Tablo'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçeği aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin mesleklerini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız grup T-TESTİ yapılmıştır. Yapılan test sonucuna göre ($,165$; $p<0,05$), rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin mesleklerini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır.

Rehber Öğretmenlerin Meslek Seçimindeki Gönüllülük Durumlarına Göre İçsel İş Tatminlerini Gösterir MANN WHİTNEY-U TESTİ Sonuçları

Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	z	P
İsteyerek Seçen	71	42,56	3022,00	73,000	2,235	,025
İsteyerek Seçmeyen	9	24,22	218,00			
Toplam	80					

Tablo 'dan anlaşılacağı üzere, rehber öğretmenlerin içsel iş tatminlerinin rehber öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere non-parametrik MANN WHİTNEY-U testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre

rehber öğretmenlerin meslek seçimindeki gönüllülük durumlarına göre içsel tatmin puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde rehber öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler lehine istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır (= -2,71; $p < 0,05$).

Meslek Seçimindeki Gönüllülük Durumuna Göre Rehber Öğretmenlerin Dışsal İş Tatmin Düzeyine İlişkin Yapılan T-Testi Sonuçları

Gruplar	N	\bar{x}	SS	Sh \bar{x}	t Testi		
					t	Sd	P
İsteyerek Seçen	71	34,5915	6,55652	,77812	,065	78	,948
İsteyerek Seçmeyen	9	34,4444	4,30439	1,43480			

Tablo'da görülebileceği üzere, iş tatmini ölçüğü dışsal tatmin puanlarının aritmetik ortalamalarının rehber öğretmenlerin, rehber öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Bağımsız Grup T-TESTİ yapılmıştır. Elde edilen verilere göre rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin, rehber öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır,(948; $p < 0,05$).

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmini genel puanlarının meslek seçimindeki gönüllülük durumları değişkenine göre ilişki durumuna bakıldığında (,165; $p < 0,05$), rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin mesleklerini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı fark bulunamadığı görülmektedir. Aynı değişkenin içsel tatmin puanlarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark incelendiğinde rehber öğretmenlik mesleğini isteyerek seçenler lehine istatistiksel açıdan $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık saptanmıştır (= -2,71; $p < 0,05$). Bununla birlikte elde edilen verilere göre rehber öğretmenlerin dışsal iş tatminlerinin, rehber öğretmenlik mesleğini isteyerek seçip seçmediği değişkenine göre anlamlı fark bulunamamıştır,(948; $p < 0,05$). Bu çalışmada rehber öğretmenlersosyal statü, yönetim, teknik-yönetim, güvence, ücret, ilerleme, çalışma şartları, çalışma, arkadaşları, takdir edilme alanlarını içeren içsel tatmin konusunda mesleği isteyerek seçen kişilerin iş tatminlerinin daha fazla olduğu söylenebilir.

Katılımcıların Çalıştıkları Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Dağılımı

Süre	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
1-5 Yıl	62	77,5	77,5	77,5
6-10 Yıl	11	13,8	13,8	91,3
11 Yıl ve Üstü	7	8,8	8,8	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %77,5'i 1-5 yıl arasında, %13,8'i 6-10 yıl ve %8,8'i 11 yıl ve üstü bir süre şu an çalıştıkları okulda görev yaptıklarını ifade etmişlerdir.

Rehber Öğretmenlerin Şu An Görev Yaptıkları Okulda Çalıştığı Süre Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Şu An Görev Yaptıkları Okulda Çalıştığı Süreye göre İş Tatminlerini gösterir. ANOVA Testi Sonuçları.

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Grup içi	129.847	64.924	.334	.717	Fark yok
	Gruplar arası	11186.640	145.281			
	Toplam	11316.488				

Rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin şu an görev yaptıkları okulda çalıştığı süre açısından farklılaşma olup olmadığına ilişkin ANOVA Testi yapılmıştır. Burada değişkenler 3 gruba ayrılmış 1-5 yıl çalışanlar 1. Grup "A", 6-10 yıl çalışanlar 2. Grup "B" 11 yıl ve üstü çalışanlar 3. Grup "C" olarak nitelendirilmiştir. Yapılan ANOVA testi sonucuna göre ($p=.717$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Şu An Görev Yaptıkları Okulda Çalıştığı Süreye göre İçsel İş Tatminlerini gösterir KRUSKAL-WALLİS Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kurum Türü	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Tatmini	1-5 yıl	62	38.77	2	2.388	.303	Fark yok
	6-10 Yıl	11	42.45				
	11 Yıl ve üstü	7	52.79				

Rehber öğretmenlerin içsel iş tatminlerinin şuan çalışmakta oldukları kurumda çalışma sürelerine göre farklılaşma düzeyine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan KRUSKAL-WALLİS Testi sonucuna göre, ($p=.303$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Şu An Görev Yaptıkları Okulda Çalıştığı Süreye Göre Dışsal İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Dışsal İş Tatmini	Grup içi	26.910	13.455	.268	.766	Fark yok
	Gruplar arası	3130.640	40.658			
	Toplam	3157.550				

Rehber öğretmenlerin dışsal iş tatminlerinin şu an görev yaptıkları okulda çalıştığı süre açısından farklılaşma olup olmadığına ilişkin ANOVA Testi yapılmıştır. Yapılan ANOVA testi sonucuna göre ($p=.766$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmininin şu an görev yaptıkları okulda çalıştığı süre değişkenine göre ilişki düzeyine bakıldığında genel puanları ($p=.717$; $p>.05$), içsel iş tatmin puanları ($p=.303$; $p>.05$) ve dışsal iş tatmin puanları ($p=.766$; $p>.05$) açısından anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Katılımcıların Görev Yaptıkları Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Dağılımı

SED	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
Düşük	31	38,8	38,8	38,8
Orta	45	56,3	56,3	95,0
Yüksek	4	5,0	5,0	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %38,8'i düşük, %56,3'ü orta ve %5'i de yüksek sosyo-ekonomik seviyede olan çevreye sahip okullarda çalışmaktadırlar.

Rehber Öğretmenlerin Okulun Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumu Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi**Rehber Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre İş Tatminlerini gösterir ANOVA Testi Sonuçları**

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
İş Tatmini	Grup içi	349.752	174.876	1.228	.299	Fark yok
	Gruplararası	10966.735	142.425			
	Toplam	11316.488				

Rehber öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul çevresinin sosyo-ekonomik durumuna göre iş tatminlerinde bir fark olup olmadığını belirlemek üzere yapılan ANOVA testi yapılmış ($p=.299$; $p>.05$) ve anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Dışsal İçsel İş Tatminlerini gösterir KRUSKAL-WALLİS Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kurum Türü	N	Sıra Ortalaması	s	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Tatmini	Düşük	31	35.31	2	2.111	.348	Fark yok
	Orta	45	44.14				
	Yüksek	4	39.75				

Rehber öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul çevresinin sosyo-ekonomik durumuna göre içsel iş tatminlerinde bir fark olup olmadığını belirlemek üzere KRUSKAL-WALLİS Testi yapılmış ($p=.263$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Çalışmakta Oldukları Okul Çevresinin Sosyo-Ekonomik Durumuna Göre Dışsal İş Tatminlerini gösterir ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Dışsal İş Tatmini	Grup içi	66.480	33.240	.828	.441	Fark yok
	Gruplar arası	3091.070	40.144			
	Toplam	3157.550				

Rehber öğretmenlerin çalışmakta oldukları okul çevresinin sosyo-ekonomik durumuna göre dışsal iş tatminlerinde bir fark olup olmadığını belirlemek üzere ANOVA testi yapılmış ($p=.441$; $p>.05$) ve anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmini genel puanlarının çalışmakta oldukları okulun çevresinin sosyo-ekonomik durumuna göre farklılaşma düzeyine bakıldığında genel puan($p=.299$; $p>.05$), içsel iş tatmin puanları ($p=.263$; $p>.05$) ve dışsal iş tatmin puanları ($p=.441$; $p>.05$) açısından anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Bunun sebebi örneklem grubundaki rehber öğretmenlerden, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olarak tabir edilen okullarda çalışan rehber öğretmen sayısının az olması olabilir. Çünkü sosyo-ekonomik düzeyi yüksek olan çevrede bulunan okullarda çalışan rehber öğretmenlerin çalışma imkânları daha iyi olacağı için iş tatmininin de daha fazla olması yönünde bir beklentisi oluşabilir.

Katılımcıların Görev Yaptıkları Okulun Bağlı Olduğu Yerleşim Yerine Göre Dağılımı

Yer	Frekans	Yüzde%	Geçerli Yüzde	Toplam Yüzde
İl Merkezi	62	77,5	77,5	77,5
İlçe Merkezi	13	16,3	16,3	93,8
Kasaba&Diğer	5	6,3	6,3	100,0
Toplam	80	100,0	100,0	

Tablo'da görüldüğü gibi çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin %77,5'i İl Merkezinde, %16,3'ü İlçe Merkezinde ve %6,3'ü de Kasaba veya diğer yerleşim birimlerinde görev yapmaktadır.

Rehber Öğretmenlerin Okulun Bulunduğu Yerleşim Yeri Değişkeninin Rehber Öğretmenlerin İş Tatmin Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Rehber Öğretmenlerin Yerleşim Yerine Göre İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Tüm Ölçek	Grupiçi	129.847	64.924	.447	.641	Fark yok
	Gruplararası	11186.640	145.281			
	Toplam	11316.488				

Rehber öğretmenlerin yerleşim yerine göre iş tatminlerini belirlemek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Burada yerleşim birimleri il merkezi, ilçe merkezi, kasaba ve diğer olarak 3 grupta toplanmış ve bu gruplamaya göre değerlendirme yapılmıştır. Yapılan ANOVA testi sonucuna göre($p=.447$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Yerleşim Yerine Göre İçsel İş Tatminlerini Gösterir KRUSKAL-WALLİS Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Kurum Türü	N	Sıra Ortalaması	sd	X ²	p	Anlamlı Fark
İçsel İş Tatmini	İl Merkezi	62	41.56	2	.941	.625	Fark yok
	İlçe Merkezi	13	38.92				
	Kasaba & Diğer	5	31.50				

Rehber öğretmenlerin yerleşim yerine göre içsel iş tatminlerini belirlemek üzere KRUSKAL-WALLİS Testi yapılmıştır. Burada yerleşim birimleri il merkezi, ilçe merkezi ve kasaba ve diğer olarak

3 grupta toplanmış ve bu gruplamaya göre değerlendirme yapılmıştır. Buna göre ($p=.263$; $p>.05$) anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Rehber Öğretmenlerin Yerleşim Yerine Göre Dışsal İş Tatminlerini Gösterir ANOVA Testi Sonuçları

Ölçek/Boyut	Değişkenlik Kaynağı	Kareler Toplamı	Kareler Ortalaması	F	P	Anlamlı Fark
Dışsal İş Tatmini	Grup içi	26.910	13.455	.331	.719	Fark yok
	Gruplar arası	3130.640	40.658			
	Toplam	3157.550				

Rehber öğretmenlerin yerleşim yerine göre dışsal iş tatminlerini belirlemek üzere ANOVA testi yapılmıştır. Burada yerleşim birimleri il merkezi, ilçe merkezi, kasaba ve diğer olarak 3 grupta toplanmış ve bu gruplamaya göre değerlendirme yapılmıştır. Yapılan ANOVA testi sonucuna göre ($p=.331$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Çalışmaya katılan rehber öğretmenlerin iş tatmini genel puanlarının okulun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre farklılaşma düzeyine bakıldığında ($p=.447$; $p>.05$) anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Aynı değişkenin içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini puanlarında da anlamlı bir farklılığın olmadığı söylenebilmektedir. Bu durum rehber öğretmenlerin il merkezi, ilçe merkezi ve köy kasaba gibi yerleşim yerlerinde çalışıyor olmalarının iş tatminine bir etkisinin olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

V. Sonuçlar Ve Öneriler

Bu araştırmada; rehber öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu genel çerçevede içinde; iş tatminlerinin, çeşitli demografik değişkenler bakımından farklılaşıp farklılaşmadığı sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2015–2016 eğitim-öğretim yılında Aksaray ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı bulunan okullarda görev yapmakta olan rehber öğretmenler oluşturmuştur. Bu evrene tam sayım yöntemiyle Aksaray ilinde değişik okul türlerinde çalışan rehber öğretmenlerin tamamına GOOGLE ANKET aracılığıyla anket soruları ulaştırılmış, 80 kişiden veri elde edilmiştir. Bu yöntemin kullanılma sebebi araştırmanın evreninin az sayıda kişiden oluşması ve bunun sonucunda belirlenen grupta demografik değişkenler açısından belirli bir yapının oluşturma sıkıntısı yaşanma sebebi gösterilebilir. Ayrıca demografik değişkenleri ortaya çıkaran unsurların dengeli dağılmama durumu tam sayım yönteminin kullanılmasında etkili olmuştur.

- Yaşa göre rehber öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeylerinden edilen ortalama puanlar istatistikî olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- Medeni duruma göre rehber öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeylerinden elde edilen ortalama puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- Çalışma sürelerine göre rehber öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeylerinden elde edilen ortalama puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- Meslek Seçimindeki gönüllülük durumuna göre rehber öğretmenlerin içsel iş tatmin düzeylerinden elde edilen ortalama puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.
- Görev yaptıkları okul türüne göre rehber öğretmenlerin dışsal iş tatmin düzeylerinden elde edilen ortalama puanlar anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Rehber öğretmenlerin iş tatminlerinin demografik değişkenlere göre farklılaştığı konusunda anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu ilişki araştırmanın teorik çerçevesini ve modelini de desteklemektedir.

Araştırmanın örneklem grubunun daha fazla il yada bölgeden oluşması araştırmanın evreni temsil etme olasılığını daha da artıracaktır. Bunun yanında araştırma farklı bölgelerde çalışan rehber öğretmenlere de uygulanarak evren açısından daha fazla temsil sağlanabilir. Ayrıca sosyo-ekonomik düzey değişkeni için farklı illeri kapsayan bir çalışma bölgesel farklılıkların iş tatmini üzerine etkilerinin araştırılması açısından yararlı olacaktır.

Görev yapılan okulun türü(ilkokul, ortaokul, diğerleri) değişkeni içinde farklı illerde ve bölgelerde rehber öğretmenlik yapan çalışanlara yönelik yapılacak araştırma oldukça yararlı bir çalışma olacaktır.

Rehber öğretmenlerin zaman içinde farklı kurumlarda çalışmalarını teşvik edilmelidir. Çünkü uzun yıllar aynı okulda çalışan bir rehber öğretmen zaman içerisinde o kurumun problemlerine duyarsız kalabilir. Bazı problemler onun için önemli olmaktan çıkabilir. Bunun yanında belli bir süre aynı işi yaptıktan sonra farklı ortamlar ve farklı yapılar olmadığında kişinin kendiliğinden bir isteksizlik ve verimsizlik sürecine girmesi söz konusu olabilir. Bu konu ile ilgili gerekli araştırmalar ve çözümler irdelenmelidir.

Rehber öğretmenlerin kişisel gelişimleri için fazladan zaman ve mesai harcamaları gerekmektedir. Kişisel gelişim için yapılan çalışmalar hem çalışanın daha diri bir çalışma hayatı geçirmesini sağlar hemde çalışanı yeniliklere açık hale getirir.

İlkokul ve ortaokulda çalışan rehber öğretmenlerin çalışma ortamları ve çalışma yöntemlerindeki farklılıklar araştırılarak ilkokulda çalışan rehber öğretmenlerin iş tatmin seviyelerinin düşük olmasının nedenlerine göre önlemler alınmalı ve verimli bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Ayrıca rehber öğretmenlerin fazladan yaptıkları çalışmalar veya çalıştığı kuruma verdiği ekstra katkılar ödüllendirilmeli ve iş tatmini konusunda motive edici yaklaşımlar sergilenmelidir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel, Z. (2010). *İlköğretim Okullarında Çalışan Fen ve Teknoloji Öğretmenlerinin İş tatmini*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. (2004). Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 7, 1-30.
- Bankey, M. (2006). *Communnity Charecteristics and Job Stisfaction: A Field Study of Firefighters*, Ph. D. Thesis, Touro University International, California.
- Barsyhs, M. (2013). *İş Tatmini ve Ötgütsel Bağlılık Arasındaki Bir İlişki ve bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Feryal Matbaası.
- Bilgiç, R. (1998). The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers, *The Journal of Psychology*, 132 (5), 549-557.
- Bilgiç, R. (1998). TheRelationshipBetweenJobSatisfactionand Personel Charecteristics of TurkishWorkers, *Journal of PsychologyInterdisciplinary&Applied*, 13 (5), 549-557.
- Clark, A. E. (1997). Job Satisfaction and Gender: Why are women so happy at work?, *Labour Economics*, 4 (4), 341-372.

- Davis, K. (1998). *İşletmede İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış* (5. Baskı). İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Değerli, A. (2010). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Eğitim Kurumlarında Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Erdem, İ. (2012). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Erdil, O., Keskin, H., İmamoğlu, S. Z., Erat, S. (2004). Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı, Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasında İlişkiler: Tekstil Sektöründe Bir Uygulama, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 5 (1), 17-26.
- Ganzach, Y. (2003). Intelligence, Education, and Facets of Job Satisfaction, *Work And Occupations*, 30 (1), 97-122.
- Glenn, N. D., & Weaver, C. (1981). The Contribution of Marital Happiness to Global Happiness, *Journal of Marriage and Family*. 43 (1), 161-168.
- Halfer, D. & Graf, E. (2006). Graduate Nurse Perceptions of The Work Experience, *Nursing Economics*, 24 (3), 150-155.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Karadağ, F., Karagöz, N., & Erdoğan, O. (2002). XI. Anadolu Psikiyatri Günleri. *Pamukkale Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde İş Doyumu. XI Anadolu Psikiyatri Günleri*, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kaya, N. (2013). *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon* (1. Baskı). İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.
- Keser, A. (2011). *Çalışma Psikolojisi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Kırel, Ç. (1999). Esnek Çalışma Saatleri Uygulamalarında Cinsiyet, İş Tatmini ve İş Bağlılığı İlişkisi, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 2 (28), 115-136.
- Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 16(3-4), 165-185.
- Oshagbemi, T. (2000). Is Length of Service Related to the Level of Job Satisfaction?, *International Journal of Social Economics*, 27 (3), 205-217.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini Ve İş Streslerinin Karşılaştırmalı Analizi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özer, B. (2002). İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarının Eğitim Programlarında Öğrenme Stratejileri, *Eğitim Bilimleri ve Uygulama*, 1 (1), 17-32.
- Özer, K. (2002). ANLAM'ın İş Doyumuna Bakış Açısı Nedir?. www.anlam.com.tr/hizmetlerimiz/isdoyumu web adresinden 06.08.2016 tarihinde alınmıştır.
- Öztekin, Z. S. (2008). *Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, .
- Pekdemir, I., Özçelik, O., Karabulut, E., & Arslantaş, C. C. (2006). Personel Güçlendirme, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma, *Verimlilik Dergisi*, 4,.
- Robbin, S. P. (1997). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies and Applications*. New Jersey: Prentice-Hall International.
- Shahid, B. (2002). An Extension and Evaluation of Job Characteristics, Organizational Commitment and Job Satisfaction in an Expatriate, Quest Worker, Sales Setting, *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 22 (1), 1-11.
- Staw, B. M. (1986). Organizational psychology and the pursuit of the happy/productive worker, *California Management Review*, 28 (4), 40-53.
- Staw, B., & Ross, J. (1985). Stability In The Midst of Change: A Dispositional Approach To Job Attitudes, *Journal of Applied Psychology*, 70 (3), 469-480.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde Psikolojik Taciz (Mobbing)*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Ulusoy, T. (1993). İşletmelerde İş Tatmini ve Karşılaştırmalı Bir Uygulama Araştırması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi İşletme Enstitüsü, İstanbul.
- Wilson, F. M. (1995). *Organizational Behavior and Gender*. London: Mc Graw-Hill Book Company.