



**YATILI BÖLGE OKULLARI İLE DİĞER DEVLET OKULLARINDA ÇALIŞAN
ÖĞRETMENLERİN İŞ TATMİN DÜZEYLERİNİN KARŞILAŞTIRILMASI
(AĞRI İLİ ÖRNEĞİ)**

**THE COMPARISON OF JOB SATISFACTION OF TEACHERS WORKING IN
BOARDING AREA SCHOOLS AND OTHER PUBLIC SCHOOLS
(AĞRI PROVINCE EXAMPLE)**

Prof. Dr. Mücahit KAĞAN

Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Erzincan / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-1983-5748

Nurcan ÇELİK

Millî Eğitim Bakanlığı, Sınıf Öğretmenliği, nurcancelik_04@hotmail.com

ÖZET

Bu çalışmada, yatılı bölge okullarıyla diğer devlet okullarında görev yapan ilkököl ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Çalışmanın evrenini yatılı bölge okulları ve diğer ilkököl ve ortaokullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemini ise Ağrı İli ve çevresinde görev yapan ve evreni temsil eden 300 öğretmenden oluşmaktadır. Ölçek uygulaması basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılarak, 150 yatılı ve 150 diğer devlet okullarında görev yapan toplam 300 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma sonucunda, yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatminleri yüksek düzeyde iken dışsal tatminlerinin orta düzeyde olduğu; iş tatminleri genel olarak değerlendirildiğinde ise yatılı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri orta düzeyde iken diğer devlet okullarında görev yapanların yüksek düzeyde olduğu bulunmuştur. Ayrıca yatılı okullarda çalışan öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinin, diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük olduğu, kadın ve erkek öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerinin farklılık göstermediği bulunmuştur. Öğretmenlerin içsel tatmin düzeylerinin 43-50 yaş grubundakilere göre daha düşük olduğu bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Tatmini, Öğretmen, Yatılı Okul.

ABSTRACT

In this study, the analogy of employee contentment level of elementary school teachers who have worked in public schools and boarding schools was purposed. The population of the study was comprised of teachers working at boarding schools and primary and secondary schools. A total of 300 teachers working in districts of Ağrı and representing rough population participated in the study. Being employed simple random sampling method in public survey a total of 300 teachers of which 150 at boarding schools and others 150 at public schools comprised.

At the end of the research, the findings revealed that while inner contentment of teachers working at boarding and other public schools was high level, their exterior contentment was moderate level. When employee contentment was evaluated, it was found out that while employee contentment of teachers working at boarding schools was moderate level, employee contentment of others working at public schools was high level. Furthermore, that was found that the level of general employee contentment, inner contentment and exterior contentment of teachers working at boarding schools were lower than the others working at public schools and there was no difference between the level of general employee contentment, inner contentment and exterior contentment of male-female teachers. That was also found that inner contentment level of teachers was lower than the others' between the ages 43-50.

Key Words: Employee Contentment, Teacher, Boarding School.

1. GİRİŞ

Geçtiğimiz son otuz yılın bilimsel anlamda yaşanan gelişmeleri incelendiğinde, beşerî bilimlerde birey odaklı çalışmaların daha ön plana çıktığı, organizasyonlarda bireylerin etkinliklerinin artmasının öneminin vurgulandığı görülmektedir. Yeni Kamu Yönetimi anlayışı (NPM-New Public Management), halkla ilişkilerde birey yerine yetenek yönetimi anlayışı, beşerî sermayeye ilişkin gerek iktisadi anlamda içselleştirme gerekse yönetim açısından bireye inme çalışmalarında, bireylerin daha etkili bir çalışma ortamına sahip olmasının önemi vurgulanmaktadır.

Bireyi odak alan bu çalışmaların başında ise örgütsel bağlılık ve iş tatmini kavramları gelmektedir. Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kendisini çalıştığı örgütün bir parçası olarak gördüğü duygusal durum olarak özetlenebilir (Gül, 2002). Bireyin bir örgüte olan bağlılığı, sadece bireyin işyerindeki çalışma performansını etkilememekte, aynı zamanda onun sosyal yaşantısında da başarılı olmasına yol açabilmektedir. Örgütsel bağlılık olarak da literatürde yerini alan bağlılık kavramı, aynı zamanda işyeri güvenliği ve iş tatmini ile de ilişkili bir kavramdır. İş tatmini, çalışanın örgüt içerisinde yaptığı işten memnuniyet duyma derecesi olup, örgütsel bağlılık gibi iş tatmini de bireyin sadece işyerindeki performansı ile ilintili olmayıp, aynı zamanda sosyal yaşantısını ve yaşam kalitesini etkilemektedir (Bayrak Kök, 2006).

Eğitim kurumlarında bireyler arası iletişim, diğer hizmet sektörlerine göre en üst düzeyde olup, bilgi alış-verişinin etkili bir biçimde sağlanması için öncelikle bilgi akışının gerçekleştiği ortamın ve tarafların belli bir güven duygusuna sahip olmaları gerekmektedir. Özellikle kurumda eğitim veren öğretmenlerin, bilgi akışında aktaran taraf olmaları hasebiyle, yüksek derecede özgüven sahibi olmaları gerekir. Bilimsel araştırmalarda iş tatminiyle ruhsal sağlık arasında ayrıca iş tatminiyle psikolojik iyi oluş arasında olumlu bir ilişki tespit edilmiştir (Amodia ve Ark., (2005); İşgör ve Haspolat, (2017)). Bu nedenle eğitim kurumlarında iş tatmin düzeyinin düşüklüğü, eğitimin kalitesini ciddi derecede azaltan bir etmen olup, eğitimde kalite artırma çalışmalarında önemli konulardan biri haline gelmiştir.

Eğitim, kişilerin bilgi, beceri ve hareketlerini değiştirmeyi amaçlar. Eğitim devletin en önemli görevlerinden biridir. Son çıkarılan yasa ile birlikte 2012-2013 Eğitim-Öğretim yılından itibaren zorunlu eğitim 4+4+4=12 yıl olarak düzenlenmiştir. Bunun dışında yaygın eğitimle de devlet eğitim görevine devam etmektedir. Eğitimin örgün ve yaygın eğitimle yapılması öğrenci sayısını arttırmakta fakat kalitesini düşürmektedir. Bu da birtakım sorunlara neden olmaktadır. Okullarda öğrenciler şiddet olaylarına karışmaya başlamakta topluma zararlı faaliyetlerde bulunmakta, kendilerine, çevrelerine ve devlete yük olmaktadır. Onları topluma yararlı hale getirmek ve üst öğrenime hazırlamak görevini yüklenen öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin yüksek olması gerekmektedir. Öğretmenlerin yaptığı işten tatmin olmaları duygusal bağlılık ile pozitif ilişkide iken yaratıcılığı da arttırmaktadır. (Çekemecelioğlu, 2006) Öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri yükseldikçe verimlilikleri artmakta sağlıklı, başarılı nesillerin yetiştirilmesi sağlanmaktadır.

Öğretmenlerin iş tatminleri yatılı okullarda daha ciddi bir ihtiyaç haline gelmiştir. Çocukların tüm zamanlarını ailelerinden uzakta okulda öğretmenleriyle geçirmeleri hem avantaj hem de dezavantaj olarak karşımıza çıkabilmektedir. İş tatmin düzeyleri yüksek öğretmenler gündüz saatlerinde sağladıkları verimi yatılı öğrencilere belletmenlik görevi yaptıkları saatlerde de sunabilmekte, bu da gündüzlü öğrencilere nazaran yatılı öğrencilerin kazanımlarının pekişmesine katkıda bulunabilmektedir. Yine iş tatmin düzeyleri düşük olan eğitimcilerin, mutsuzluklarından kaynaklı tutumlarından, öğrenciler hem okul saatlerinde hem de okul saatleri dışındaki pansiyonda kaldıkları zaman dilimlerinde etkilenebilmektedirler.

Bilimsel ve teknolojik ilerlemeyle beraberinde okul çağı çocuklarının talep ve beklentilerinin de değişmesine yol açmaktadır. Eğitimciler yeni şartlara kolayca uyum sağlayabilecek nitelikte olmalıdır. Kendisini yenilemeyen bilim ve teknolojideki ilerlemeyle uyum sağlayamayan öğretmenler eğitimdeki kalitede düşüşlere ve eğitimi istemeyen bireylerin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle öğretmen camiasının öncelikle yeterli mesleki tatmine ulaşması ve ardından mutlu oldukları mesleklerinde kendilerini hep bir üst noktaya taşıyacak çareler aramaları gerekmektedir.

1.1. Problem Durumu

Araştırmanın problemi şu şekilde seçilmiştir: Yatılı Bölge Okullarında görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenleri ile diğer devlet okullarında görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatminleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır? Bu problem cümlesine bağlı olarak aşağıdaki alt problemler oluşturulmuştur.

- 1- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyi ne seviyededir?
- 2- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, yaş değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 4- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 5- Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında çalışan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin (Genel, içsel, dışsal) düzeyleri, Kurumun bulunduğu yerleşim yeri değişkenine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.2. Araştırmanın Amacı

Yapılan çalışmayla, devlet okulları ile yatılı devlet okullarında görev yapan ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin kıyaslanması amaçlanmıştır. Bu çerçevede yapılan çalışmada ayrıca, iş tatminini etkileyen etmenler, bu etmenlerin dereceleri, iş tatminin alt boyutlarının da kıyaslanarak, öğretmenlerin hem mesleki hem de sosyal yaşamlarını etkileyen iş tatmini konusunun aydınlatılması amaçlanmıştır.

1.3. Araştırmanın Önemi

İnsan, her şeyin odak noktası, ölçüsü ve varlık sebebidir. Örgütlerde de ana öge insandır. Çünkü örgütlerin izleyeceği her türlü stratejiyi doğrudan ya da dolaylı olarak insan hazırlar, tatbik eder ve bu stratejilerin sonuçları yine insanı etkiler. Bu özelliği ile insan, tarih boyunca örgütlerin en önemli sermayesi olmuş ve değişik önem derecelerinde de olsa, üretim faktörleri arasındaki yerini hiç kaybetmemiştir.

Ancak, insan faktörünün bu vazgeçilmezliğine rağmen personel, örgütlerde yıllarca sadece bir gider unsuru olarak görülmüş, fiziksel sınırlılıkları, özel yaşamı ve duyguları bir kenara bırakılmıştır.

Son yüzyılda yaşanan büyük gelişmeler, örgütlerin daha hızlı büyümesini, örgüt yapılarının değişmesini, yönetim anlayışlarının, mal ve hizmet üretimine bakış açılarının farklılaşmasını da beraberinde getirmiştir. Artan rekabet ve kaliteli mal/hizmete olan talebin artması, nitelikli insan gücüne olan ihtiyacı çoğaltarak işgücü lehine iyileştirmelere ortam hazırlamıştır. Hızlı ve karmaşık değişim ve dönüşümlerin yaşandığı günümüz dünyasında ise, insan kaynağının önemi gittikçe daha iyi anlaşılmağa başlamıştır.

İş tatmini, beşerî sermayenin etkili bir şekilde kullanımının sağlanmasında önemli bir göstergedir. Eğitim gibi emek yoğun hizmet sektörlerinde ise beşerî sermayenin etkili kullanımı büyük önem arz etmektedir. Araştırmada, devlet okulları ile yatılı devlet okullarının eğitim başarıları da bir anlamda kıyaslanmaktadır. Bunun yanında, öğretmenlerin iş ortamının düzenlenmesinde gerekli olan verilere katkı sağlanacaktır. İş tatmini sadece bireylerin iş yaşamını değil, sosyal yaşamını da etkilemektedir. Yapılan bu çalışmayla bir anlamda, yatılı devlet okulları ile devlet okullarında görevli öğretmenlerin sosyal yaşamlarındaki memnuniyet düzeylerinin de kıyaslanması sağlanmıştır.

Öğretmenlerin işten ayrılmalarını azaltmak, onların iş tatminlerini, örgütsel güvenlerini ve mesleki bağlılık düzeylerini arttırmak ve kalite standartları yüksek bir eğitim ve öğretim ortamı hazırlamak için bu tarz çalışmaların yapılması önemlidir.

2. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, kullanılan veri toplama araçları, veri toplama yöntemi ve verilerin çözümlenmesi kısımlarına yer verilmiştir.

2.1. Araştırma Modeli

Yapılan araştırma betimsel tarama modeli çerçevesinde yapılmıştır. Üzerinde araştırma yapılan bireylerin mevcut hallerinde bir farklılık yapılmadan veriler birleştirilerek, mevcut durum hakkında fikirlerine başvurulmuştur. Bu metot geçmişe veya devam eden bir durumu var olan haliyle betimlemeyi amaç edinen bir araştırma biçimidir. Araştırmada konu olan olay, kendi koşulları içerisinde ve var olan haliyle şekillendirilmeye çalışılır. Bu olayı değiştirmeye veya etkilemeye çalışılmamaktadır. Mühim olan bilinmesi istenilen şeyleri gözlemleyip belirlemeye çalışmaktır. (Karasar, 2006). Bu bağlamda, çalışma devlet okulları ile yatılı devlet okullarında görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin kıyaslanması amacı ile betimsel tarama modeline göre modellenmiştir.

2.2. Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini yatılı bölge okulları ve diğer devlet okullarında görev yapan ilköğretim ve ortaokul öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise Ağrı İli ve çevresinde görev yapan ve evreni temsil eden 150 yatılı bölge okulu ve 150 diğer devlet okullarında görev yapan toplam 300 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırma grubuna ait diğer betimsel istatistikler katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular başlığı altında verilmiştir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanması amacı ile ölçek uygulaması yapılmıştır. Ölçek uygulaması, basit tesadüfi örneklem yöntemi (Random Sampling Method) kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Anket formlarından %100 geri dönüşüm alınmış olup, veri girişi esnasında geçersiz sayılan forma rastlanmamıştır.

Katılımcılara uygulanan veri toplama aracı iki ana bölümden oluşmuştur. İlk bölümde katılımcı öğretmenlerin kişisel bilgilerini belirlemek amacı ile Kişisel Bilgi Formu, ikinci bölümde ise katılımcı öğretmenlerin iş tatminlerini belirlemek amacı ile İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Çalışmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu, öğretmenlere ilişkin demografik bilgileri toplamak amacıyla bu araştırma kapsamında geliştirilmiştir. Etik kurallar ve gerçekçi cevaplar alabilmek amacıyla araştırma sırasında katılımcılara kimlik bilgilerini içeren sorular yöneltilmemiştir.

2.3.2. İş Tatmin Ölçeği

Öğretmenlerin iş tatminlerini ölçmek için Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilen ölçeğin Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Kararsızım; 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel, dışsal doyum düzeylerini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur.

1. Alt boyut (İçsel Tatmin): 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16,20 maddelerinden oluşmuştur. Başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfiye bağlı görev değişikliği gibi işin içsel niteliğine ilişkin tatminle ilgili öğelerden oluşmaktadır. Bu

boyutun maddelerinden elde edilen toplam puanların artması içsel tatminin arttığını ifade etmektedir.

2. Alt Boyut (Dışsal Tatmin): 5,6,12,13,14,17,18,19 maddelerinden oluşmuştur. İşletme politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi işin çevresine ait öğelerden oluşmaktadır. Bu boyutun maddelerinden elde edilen toplam puanların artması dışsal tatminin arttığını ifade etmektedir.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları öğretmenlere araştırmacı tarafından gruplar halinde uygulanmıştır. Veri toplama araçları gruplara uygulanmadan önce araştırmanın amacı hakkında gruplara bilgi verilmiştir. Verilerin toplanmasında her bir grupta yaklaşık olarak 20-25 dakika sürmüştür.

2.5. Verilerin Analizi

Ölçme araçları ile elde edilen veriler SPSS 16 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Yatılı ve diğer devlet okullarındaki öğretmenlerin kişisel özelliklerini belirlemek amacı ile Frekans Analizi uygulanmış, Excel yardımı ile grafiksel gösterimler çizdirilmiştir.

İş tatmini ölçeğinde yer alan her bir maddenin frekans dağılımları yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenler baz alınarak incelenmiştir.

İş tatmini ölçeğinin güvenilirlik analizi Cronbach Alpha ile normallik sınaması ise Kolmogorov-Smirnov Testi ile incelenmiştir. Normal dağılıma uygunluk göstermediği belirlenen iş tatmini ölçeğinin hipotez testlerinde parametrik olmayan testler kullanılmıştır. İlkokul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin okul türlerine, cinsiyetlerine ve kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Mann-Whitney U ile, yaşlarına, kurumdaki görevlerine ve mesleki kıdemlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Kruskal Wallis ile test edilmiştir. Araştırma boyunca 0,01 ve 0,05 önem düzeyleri dikkate alınmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde ölçme araçları ile elde edilen verilerin sonuçları ele alınmıştır. Okul türüne, cinsiyete, yaşa, mesleki kıdeme, kurumun bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin düzeylerinin karşılaştırılmasının, istatistiksel teknikler sonucunda elde edilmiş olan bulgularını içermektedir.

3.1. Araştırma Problemlerinin Test Edilmesi

Araştırmanın buradaki bölümünde problemlerinin sınanmasına ilişkin hipotezlerin testlerine değinilmiştir. Katılımcıların okul türlerine, cinsiyetlerine ve kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Bağımsız Örneklem T Testinin non-parametrik alternatifi olan Mann-Whitney U ile test edilmiştir. Katılımcıların yaşlarına ve mesleki kıdemlerine göre iş tatmin düzeylerinin farklılaşması Tek Yönlü Varyans Analizinin non parametrik alternatifi olan Kruskal Wallis ile test edilmiştir.

3.1.1. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türüne Göre İş Tatmin (Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo:1'de verilmiştir.

Tablo:1. Okul Türüne Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U

Ölçek/Boyut	Okul Türü	N	Ortalama Rank	Rankların Toplamı	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş Tatmini (Genel)	Yatılı	150	134,29	20143,00	8818.0	.001
	Diğer	150	166,71	25007,00		
İçsel Tatmin	Yatılı	150	128,68	19301,50	7976,500	.000
	Diğer	150	172,32	25848,50		
Dışsal Tatmin	Yatılı	150	140,62	21093,50	9768,500	.048
	Diğer	150	160,38	24056,50		

3.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre İş Tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U analizi uygulanmış ve sonuçları Tablo:2’de verilmiştir.

Tablo:2. Cinsiyete Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U

Ölçek/Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama Rank	Rankların Toplamı	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş Tatmini (Genel)	Kadın	136	148,94	20256,50	10940.5	.777
	Erkek	164	151,79	24893,50		
İçsel Tatmin	Kadın	136	158,68	21580,50	10039,5	.136
	Erkek	164	143,72	23569,50		
Dışsal Tatmin	Kadın	136	140,06	19047,50	9731.5	.056
	Erkek	164	159,16	26102,50		

3.1.3. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre İş Tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin yaşlarına göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kruskal-Wallis Testi uygulanmış ve sonuçları Tablo:3’te verilmiştir.

Tablo:3. Yaşa Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis

Ölçek/Boyut	Yaş	N	Ortalama Rank	Chi-Square	Serbeslik derecesi	Asymp. Sig.
İş Tatmini (Genel)	18–25 yaş	102	126,80	24,410	4	.000
	26–32 yaş	145	151,69			
	33–42 yaş	30	177,60			
	43–50 yaş	12	236,79			
	51 yaş ve üzeri	11	186,50			
İçsel Tatmin	18–25 yaş	102	124,71	23,027	4	.000
	26–32 yaş	145	158,15			
	33–42 yaş	30	166,07			
	43–50 yaş	12	236,38			
	51 yaş ve üzeri	11	152,68			
Dışsal Tatmin	18–25 yaş	102	141,16	19,289	4	.001
	26–32 yaş	145	140,44			
	33–42 yaş	30	183,73			
	43–50 yaş	12	209,38			
	0,001	11	214,82			

3.1.4. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre İş Tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre iş tatmin(Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Kruskal-Wallis Testi uygulanmış ve sonuçları Tablo:4'te verilmiştir.

Tablo:4. Mesleki Kıdeme Göre İş Tatminlerinin(Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Kruskal-Wallis

Ölçek/Boyut	Mesleki Kıdem	N	Ortalama Rank	Chi-Square	Serbeslik derecesi	Asymp. Sig.
İş Tatmini (Genel)	5 sene ve daha az	183	137,10	25,187	3	.000
	6–10 sene	51	152,89			
	11–15 sene	18	131,31			
	16–20 sene	48	206,25			
İçsel Tatmin	5 sene ve daha az	183	139,61	12,247	3	.007
	6–10 sene	51	156,79			
	11–15 sene	18	143,69			
	16–20 sene	48	187,86			
Dışsal Tatmin	5 sene ve daha az	183	137,70	28,140	3	.000
	6–10 sene	51	148,73			
	11–15 sene	18	127,06			
	16–20 sene	48	209,97			

3.1.5. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Kurumun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Tatmin (Genel, İçsel, Dışsal) Düzeylerinin Karşılaştırılması

Öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre iş tatmin (Genel, İçsel, Dışsal) düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacı ile Mann-Whitney U testi uygulanmış ve sonuçları Tablo:5'te verilmiştir.

Tablo:5. Kurumun Bulunduğu Yerleşim Yerine Göre İş Tatminlerinin (Genel, İçsel, Dışsal) Farklılaşmasına İlişkin Mann-Whitney U

Ölçek/Boyut	Yerleşim Yeri	N	Ortalama Rank	Rankların Toplamı	Mann-Whitney U	Asymp. Sig. (2-tailed)
İş Tatmini (Genel)	İlçe	75	138,25	10368,50	7518,5	.157
	İl merkezi	225	154,58	34781,50		
İçsel Tatmin	İlçe	75	136,77	10258,00	7408,0	.112
	İl merkezi	225	155,08	34892,00		
Dışsal Tatmin	İlçe	75	140,59	10544,00	7694,0	.251
	İl merkezi	225	153,80	34606,00		

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar

150 Yatılı Bölge Okulu ile 150 diğer devlet okullarından olmak üzere toplam 300 ilkököl ve ortaokulda görev yapan öğretmenler üzerinden gerçekleştirilen analiz sonucunda elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1-) Yatılı Bölge Okullarında erkek öğretmenler ağırlıklı iken, diğer devlet okullarında ise bayan öğretmenler ağırlıklıdır. 26–32 yaş grubundan, bekâr, öğretmen olarak görev yapan, 5 yıl ve daha az mesleki kıdeme sahip ve il merkezlerindeki yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenler örneklem içerisinde daha ağırlıklıdır. Bunun nedenleri arasında, araştırmanın yapıldığı il olan Ağrı ilinin zorunlu hizmet bölgesi olması sebebiyle ilk atamaların yapıldığı il olması bulunmaktadır.

2-) Genel olarak Yatılı Bölge Okulları ile diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatminleri yüksek düzeyde iken dışsal tatminleri orta düzeydedir. Öğretmenlerin dışsal tatminlerinin, içsel tatminlerine oranla daha düşük çıkması iş tatminini etkileyen örgütsel etkenler açısından daha az tatmin olduklarını bizlere göstermektedir. Bu durum yurt içinde ve yurt dışında yapılan birçok çalışmada yer alan ücret, terfi, yönetici davranışı, çalışma koşulları, çalışma arkadaşları etkenlerinin iş tatmini üzerindeki etkisini göstermektedir. Erdoğan (1999), Akbaş (2006), Özkalp ve Kirel (2001) in çalışmaları ücretin iş tatmini üzerindeki etkisini gösterirken; Başaran (2000) terfinin, Turmuş (2005) yönetici davranışlarının, Haniç (2011) çalışma koşullarının, Günbayı (2000) ve Eren (1998) çalışma arkadaşlarının, iş tatmini üzerindeki etkisini göstererek bu çalışma ile ortak sonuçlar elde etmişlerdir. Buna karşın Pınar ve arkadaşlarının terfinin iş tatminini etkileyen bir faktör olarak tanımlanmadığını gösterdiği çalışması da bulunmaktadır.

İş tatminleri genel olarak değerlendirildiğinde ise Yatılı Bölge Okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri orta düzeyde iken diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminleri yüksek düzeydedir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre iş tatmin düzeylerinin farklılaştığı sonucu Adıgüzel ve diğerleri (2011) nin okul türü ile iş tatmin puanları arasında anlamlı ilişki buldukları çalışmalarıyla, Aliyev (2004) in okul türü ile iş tatmin düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulduğu çalışma ile uyumluluk göstermektedir.

Aynı zamanda Yatılı Bölge Okullarında görev yapan öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre daha düşüktür. Bunun nedenleri arasında ilk olarak çalışma koşullarının geldiği söylenebilir. Yatılı Bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerden farklı olarak okul pansiyonunda yürüttükleri belletmenlik görevleri, belletmenlik görevi yaptıkları günlerde ambara giren çıkan malzemeden ambar memuru ile birlikte sorumlu olmaları, Yatılı Bölge Okullarında güvenlik görevlilerinin olmamasından kaynaklanan tedirginlikler gibi fazladan var olan görev ve sorumluluklarının yatılı Bölge okullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma koşullarını zorlaştırdığı ve beraberinde genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeylerini düşürdüğü söylenebilmektedir.

3-) Kadın ve erkek öğretmenlerin genel iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri farklılık göstermemektedir. Bunun nedenleri arasında kadınların çalıştıkları işten aldıkları doyumun, erkeklerin çalıştıkları işten aldıkları doyumunu etkileyen etkenlerden farklı etkenlere bağlı olabileceği düşünülmektedir. (Baysal, 1981). Bu sonuç ülkemizde ve yurtdışında yapılan çalışma sonuçlarının bazıları ile tutarlılık göstermektedir (Kağan, 2005). Cinsiyetin önemli olduğu ancak hangi cinsiyetin daha fazla tatmin sağladığı konusunda tutarlı bilgilere ulaşılamaması yönündeki çalışmalar Toker (2007), Bozkurt (2007), Oksay (2005), Kelepçe ve Özbek (2008), Adıgüzel vd. (2011), Başer ve Özel (2013) bu çalışmanın sonucu ile tutarlılık gösterirken; New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı bir ortak çalışma (1996) sonucu, bayan öğretmenlerin erkeklere göre mesleklerinden daha fazla tatmin duydukları bulunmuştur. Buna karşın Günbayı (1999) nin da ‘İlköğretimde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini’ isimli çalışmasında erkeklerin, denetim ve yönetim şekli, çalışma koşulları, ücretler iş tatmini faktörlerinde kadınlara göre daha çok doyum sağladıkları görülmektedir.

4-) 18–25 yaş grubundaki öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 26–32, 33–42, 43–50, 51 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşük, 26–32, 33–42 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin iş tatmin düzeyleri 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşüktür. 18–25 yaş grubundan öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri 26–32, 33–42 ve 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşük, 26–32, 33–42 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri öğretmenlerin içsel tatmin düzeyleri 43–50 yaş grubundakilere göre daha düşüktür. 18–25 ve 26–32 yaş grubundan öğretmenlerin dışsal tatmin düzeyleri ise 33–42,

43–50 yaş grubundan ve 51 yaş ve üzeri olanlara göre daha düşüktür. Genç yaştaki öğretmenlerin daha ileri yaştaki öğretmenlere oranla daha düşük genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmine sahip olmaları ülkemizde ve yurt dışında yapılan bazı araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. (Demir, 2005; Baş, 2002; Toker, 2007; Yılmaz ve Işık, 2004; Sevimli ve İşcan, 2005) Ancak Herzberg'in U şeklindeki grafikte açıkladığı yaş ve iş tatmini arasındaki ilişki ile tutarlı sonuçlar vermemektedir (Uyargil, 1988). Yine Deniz, Dilmaç, Yiğit (2011) ile Sargent ve Hannum (2003) un genç bireylerin iş tatminlerinin daha ileri yaştaki bireylere oranla daha düşük olduğunu tespit ettikleri çalışmalarına karşın; Adıgüzel vd. (2011) ile Aliyev (2004) in yaş ile iş tatmin puanları arasında anlamlı farka rastlamadıkları çalışmaları bulunmaktadır.

5-) 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş tatminleri daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek, 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin içsel tatminleri daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksek ve 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin dışsal tatminlerinin daha az mesleki kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir. Literatürde kıdem düzeyi yükseldikçe iş tatmininin arttığını gösteren Aydınay (1996), Kılıç (2002), Seğmenli (2001), Mersin (2007), Kelepçe ve Özbek (2008), Deniz, Dilmaç, Yiğit (2011) in araştırma sonuçları ile tutarlılık göstermektedir. Ancak New Brunswick Eğitim Departmanı ile New Brunswick Üniversitesinin yaptığı ortak çalışma (1996) sonucuna göre ise meslekte uzun yıllar çalışma tatmini azaltmaktadır. Bunların yanında, mesleki kıdem ile iş tatmini arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı, Özel (2005), İşgör ve Haspolat (2017), Aliyev (2004), Kağan (2005) in çalışmaları da bulunmaktadır.

6-) Görev yaptıkları kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre öğretmenlerin genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin seviyeleri farklılık göstermemektedir. Araştırmanın yapıldığı şehirdeki il merkezi ile ilçe merkezleri arasında gelişmişlik düzeyleri açısından çok fazla fark olmaması öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarının bulunduğu yerleşim yerine göre genel iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmin seviyelerinin farklılık göstermemesinin sebebi olabilmektedir. Bu sonuç Faubion (2001) ın kırsalda ve kentte çalışan mesleki danışmanların iş tatminlerini kıyasladığı çalışmasındaki, kırsalda çalışan mesleki danışmanların kentte çalışan mesleki danışmanlara oranla dış doyum açısından daha fazla doyum aldıkları sonucu ile tutarlılık göstermemektedir.

4.2. Öneriler

Araştırma bulguları ve sonuçlarına göre yapılan öneriler aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

1-) Bu çalışmanın demografik değişkenler açısından sonuçları değerlendirildiğinde, yurt içindeki değişik bölgelerden seçilmiş örneklerle yapılmış olan farklı çalışmalarda sonuçlarla tutarlılığının tam anlamıyla olmaması ilerde yapılacak çalışmalarda bölgesel değişkenlerin dikkate alınması ihtiyacını doğurmaktadır.

2-) Genel olarak; araştırma sonuçları, yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatmin (genel, içsel, dışsal) düzeylerinin farklılığını ortaya koyarak, yatılı eğitim kurumlarımıza yönelik izlenecek politikalara aktarılacak sonuçlar ortaya koymuştur. Yatılı ve diğer devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin içsel tatminlerinin dışsal tatminlerinden yüksek düzeyde olması; iş tatminleri genel olarak değerlendirildiğinde ise yatılı devlet okullarında görev yapan öğretmenlerin iş tatminlerinin diğer devlet okullarında görev yapanların iş tatminlerinden düşük düzeyde olması bu konuda politika uygulayıcılara bir fikir verebilir.

3-) Yatılı okullarda görev yapan öğretmenlerin diğer devlet okullarında görev yapanlara göre daha düşük iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyine sahip olmaması için, yatılı okullarda daha etkin ve verimli eğitimin gerçekleştirilmesi için gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bunun için yatılı bölge okullarında diğer devlet okullarına oranla iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatminin düşüklüğünün sebeplerinin araştırıldığı daha kapsamlı yeni çalışmalara ihtiyaç vardır.

4-) Yurt içi ve yurt dışında yapılan birçok çalışma sonucu ile tutarlılık gösteren kadın ve erkek öğretmenlerin iş tatmin, içsel tatmin ve dışsal tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmaması sonraki çalışmalarda cinsiyet değişkeninin dikkate alınmaması kolaylığını sağlayabilir. Ya da iş tatmini ile ilgili yapılan çalışmalar aynı zamanda değişen koşulların cinsiyetin iş tatminini nasıl etkilediğinin izlenmesi açısından belirli aralıklarla yapılması önerilebilir.

5-) Genç yaştakilerin ileri yaştakilere oranla daha düşük iş tatmini, içsel tatmin ve dışsal tatmine sahip olmaları sonucu göz önüne alındığında, gençlere eğitim hayatlarında veya mesleğin ilk yılında icra edecekleri mesleğin gerçek hayattaki net karşılığını kavrayabilecekleri oryantasyon çalışmaları yapılabilir. Bu çalışmalar kapsamında meslekte kıdemli ve iş tatmini yüksek personellerden tecrübe paylaşımı sağlanabilir.

6-) 16–20 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin iş tatminleri, içsel tatminleri ve dışsal tatminlerinin daha az mesleki kıdeme sahip olanlardan yüksek olması sonucuna göz önüne alındığında yaş değişkeninde olduğu gibi meslekte kıdemli ve iş tatmini yüksek personellerden tecrübe paylaşımı sağlanabilir.

7-) Kurumların bulunduğu yerleşim yerine göre öğretmenlerin iş tatminlerinin farklılık göstermemesi Ağrı ili ve ilçelerinde yapılmış olan çalışmamız için geçerli olmakla birlikte; Türkiye'nin farklı şehirlerinde de benzer çalışmalar yapıldığında il merkezi ve ilçede çalışmanın iş tatmini üzerindeki etkisi daha iyi anlaşılabilir

KAYNAKLAR

- ADIGÜZEL, Z., KARADAĞ, M. ve ÜNSAL, Y. (2011). “Fen ve teknoloji öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin bazı değişkenlere göre incelenmesi.” *Batı Anadolu Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(4),49-74.
- ALİYEYEV, R. (2004). Türkiye Cumhuriyeti Ve Azerbaycan Cumhuriyeti'ndeki Liselerde Görevli Öğretmenlerin İş Doyumları. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- BAŞARAN, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: BRC Basım.
- BAŞER, URAS M. ve ÖZEL, A. (2013). İlköğretim okulu müdürlerinin iş doyum düzeyleri. e-International Journal Of Educational Research, Vol. 4;47-62. Web: <http://eijer.com/eijer/index.php/files/article/view/4.1.0> adresinden 15 Şubat 2013'te alınmıştır.
- BAYRAK KÖK, S. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 20 Nisan 2006 Sayı: 1
- BAYSAL, CAN A. (1981). *Sosyal örgütler psikolojide tutumlar*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- BOZKURT, Ö. ve BOZKURT, İ. (2008), “İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı:9, <http://journal.dogus.edu.tr/13026739/2008/cilt9/sayi1/M00186.pdf>, Erişim Tarihi:22.05.2017.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık unsurlarının yaratıcılık üzerindeki etkileri. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*. Sayı 243.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2006), “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:8, Sayı:2.
- ERDOĞAN, İ. (1994). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- ERDOĞAN, İ. (1999). *İşletme yönetiminde örgütsel davranış*. İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.
- EREN, E. (2001). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- EREN, E. (1984). *Yönetim psikolojisi*. 2. bs., İstanbul: 30. Yıl Yayınları.
- FAUBION, C. W. (2001), Rural-Urban Differences in Counselor Satisfaction And Extrinsic Job Factors. *Journal Of Rehabilitation*. 67 (4), 4–12.
- GÜNBAIYI, İ. (2001). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumunu. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*. Aralık. Sayı 2, Cilt1.

- GÜL, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi, http://www.onlinedergi.com/makaledosyaları/51/pdf2002_1_4.pdf, (12.05.2017).
- İŞGÖR, İ. Y.; HASPOLAT, N. K. (2016) Investigating the Psychological Well-Being and Job Satisfaction Levels in Different Occupations. *International Education Studies*
- KAĞAN, M. (2005). Ankara ilindeki devlet ilköğretim okulları ile özel ilköğretim okulları ve rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Ankara.
- KARASAR, N. (2006). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- MERSİN, Y. (2007). *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*. (Yüksek Lisans), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- OKSAY, A. (2005), “Çalışanlarda İş Tatmini: Sağlık Sektörü Üzerine Bir Araştırma”, <http://tez.sdu.edu.tr/Tezler/TS00372.pdf>, s.127-139, Erişim Tarihi: 28.05.2017.
- ÖZEL, N. K. (2015). *İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkinin Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans), Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara
- ÖZKALP, E. ve KIREL, Ç. (2007). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayını, No: 783.
- SARGENT, T.& HANNUM, E. (2005). Keeping teachers happy: Job satisfaction among primary school teachers in rural North west China. *Comparative education review*, 49(2), 173-204.
- SEVİMLİ, F. ve İŞCAN, Ö. F. (2005), “Bireysel İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış*, Cilt:5, Sayı:1, <http://eab.ege.edu.tr/pdf/5/C5-S1-2-M7.pdf>, , Erişim Tarihi: 10.05.2017.
- TOKER, B. (2007). Konaklama işletmelerinde iş doyumunu demografik değişkenlerin iş doyumunu faktörlerine etkisi üzerine bir çalışma. *Journal of Yasar University*. Cilt 2, Sayı 6: 591-614.
- TOKER, B. (2007), “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, Sayı: 8 (1).
- YILMAZ, İ. ve İŞİK, M. (2004), “Esnek Çalışma Uygulamalarının İşgörenlerin İş Doyumuna Etkileri ve Bir Manisa Örneği”, *Sosyal Bilimler Cilt:2 Sayı:2*.

Extended Summary

The great developments in the last century has brought about the rapid growth of organizations, the changing of organizational structures, the differentiation of management approaches, and the perspective to the production of goods and services. The increasing rivalry and the demand for high quality goods / services have created an environment for improvements in favor of the workforce by increasing the need for qualified human power. In today's world, where rapid and complex changes and transformations are experienced, the significance of human resources is getting better understood.

Job satisfaction is an important indicator of the effective use of human capital. In labor-intensive service sectors such as education, the effective use of human capital is of great importance.

In this study, it was aimed to compare job satisfaction levels of elementary and secondary school teachers working in regional boarding schools and other public schools. The target population of the study is composed of the teachers working at regional boarding schools and the other primary and secondary schools. The sample of the research consists of 300 teachers (150 working at boarding schools, and 150 working at other public schools) who work in and around the province of Ağrı and represent the population. Scale application was performed using simple random sampling method.

According to the result of the research, in general, the internal satisfaction level of teachers working at regional boarding schools and other public schools is high while the external satisfaction level is moderate.

When evaluated in general, job satisfaction level of the teachers working in regional boarding schools is moderate, while it is high for the teachers working in other public schools.

At the same time, the overall job satisfaction, internal satisfaction, and external satisfaction levels of teachers working at regional boarding schools are lower than those employed at other public schools. Among the reasons for this case, it can be said that the working conditions come first.

The general job satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction levels of male and female teachers do not differ. The main reason for this case is thought to depend on the idea that the factors that affect females' job satisfaction may differ from the factors that affect males' job satisfaction. (Baysal, 1981).

Job satisfaction level of teachers in the 18-25 age group is lower than the job satisfaction level of those who belong to 26-32, 33-42, 43-50, 51 years and older age groups, and teachers' job satisfaction level of the age groups 26-32, 33-42 and 51 and above, is lower than those in the 43-50 age group. The teachers' internal satisfaction level in the 18-25 age group is lower than those in the 26-32, 33-42, and 43-50 age groups, and the internal satisfaction levels of teachers of 26-32, 33-42 age groups and the age group 51 and over are lower compared to the internal satisfaction level of the 43-50 age group. The external satisfaction level of teachers from 18-25 and 26-32 years of age is lower than those of 33-42, 43-50 age group and over 51 years old.

Job satisfaction of teachers with professional experience of 16-20 years is higher than that of those with less professional experience, Teachers with 16-20 years of professional experience have higher internal satisfaction than those with lower professional experience, and the external satisfaction of teachers with professional experience of 16-20 years is higher than the external satisfaction of those with less professional experience.

The general job satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction levels of the teachers do not differ according to the place of residence of the institutions they work. The fact that there is not much difference in terms of development levels between the provincial centers and the district centers in the city where the research is conducted, may be the reason why there aren't any differences in the general job satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction levels according to the place where the teachers are working.

When the results of this study are evaluated in terms of demographic variables, the lack of consistency with the results of different studies made with samples selected from different regions in the country necessitates consideration of regional variables in future studies.

In general; the results of the research have revealed the differences in the job satisfaction (general, internal, external) levels of the teachers working in boarding and other public schools, thus revealing results that can be transferred to the policies to be followed for our boarding education institutions. The fact that the level of external satisfaction of the teachers working at boarding schools and other public schools is higher than their internal satisfaction level and the fact that job satisfaction level of boarding school teachers is lower than the job satisfaction level of the teachers working in other public schools may give an insight to policy makers

The lack of a significant difference between the job satisfaction, internal satisfaction and external satisfaction levels of male and female teachers, which is consistent with the results of many studies conducted domestically and internationally, may facilitate the lack of consideration of the gender variable in subsequent studies.

Given the fact that young people have lower job satisfaction, inner satisfaction and external satisfaction than older people, it is possible to conduct orientation studies that will enable young people to understand the real vivid picture of the profession they will pursue. These orientation studies may be conducted during their educational life or in the first year of their profession. In this sense, it is possible to share experience from senior and job-satisfied people in the profession