

Erzurum’da Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*

Investigation of the Satisfaction Levels of Teachers Working in Erzurum in Terms of Various Variables

Salih KAYGUSUZ¹, Yasemin KURTLU²,

Ömer Faruk PALA³, Esengül TAN HATUN⁴

¹MEB, Türkiye Coğrafyası Anabilim Dalı. skaygusuz25@gmail.com

²MEB, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı. y.kurtlu@windowslive.com

³MEB, Din Psikolojisi Anabilim Dalı. zaf-76@hotmail.com

⁴MEB, Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Anabilim Dalı. esengultan@hotmail.com

Makalenin Geliş Tarihi: 14.01.2021

Yayına Kabul Tarihi: 05.05.2021

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin; görev yaptıkları ilçeye, okul türüne, hizmet yıllarına, cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve alanlarına göre memnuniyet düzeyleri arasında bir farklılık var mıdır? soruları cevaplanmıştır. Nicel bir yaklaşımla tarama yöntemine göre yürütülen araştırmanın örneklemini, Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde görev yapan 4.471 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen 60 madde ve beş alt boyuttan oluşan “Öğretmen Memnuniyeti Anketi” kullanılmıştır. Ankette elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin görev yapılan ilçe, okul türü, hizmet yılı, cinsiyet, eğitim durumu ve alanlarına göre memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçlarından hareketle öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük ve yüksek oluş nedenlerinin nitel çalışmalarla derinlemesine araştırılabileceği ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük olma nedenlerinin farklı araştırmalarda ele alınabileceği önerilerinde bulunulmuştur. Ayrıca fiziki koşullar, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler konusunda öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin artırılması için çalışmalar yapılabileceği önerilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Memnuniyet, Motivasyon, İş tatmini, İş doyumu, Öğretmen memnuniyeti, Eğitimin niteliği.

* **Alıntılama:** Kaygusuz, S., Kurtlu, Y., Pala, Ö. F. ve Tan-Hatun, E. (2021). Erzurum’da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41(2), 911-954.

ABSTRACT

The aim of this study is the investigation of the satisfaction levels of teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Erzurum and its surrounding districts according to various variables. In line with this goal, the questions of “is there a difference in satisfaction levels of teachers according to the districts where they work, type of schools for which they work, years of service, gender, educational status, and branches?” were answered. The sample of this study, which was conducted using a survey method with a quantitative approach, consists of 4.471 teachers working in the center of Erzurum and its surrounding districts. The Teacher Satisfaction Questionnaire, which was developed by the researchers and consists of 60 items and 5 subscales, was used as the data collection tool. Based on the results, significant differences were determined in teachers' satisfaction levels according to the districts where they work, the type of schools for which they work, years of service, gender, educational status, and branches. Based on the research results, suggestions were made that the reasons why teachers' satisfaction levels are low and high can be investigated in detail through qualitative studies and that the reasons for new teachers' low satisfaction levels can be addressed by different studies. It can also be recommended that studies should be conducted to improve the satisfaction level of teachers on physical conditions, social, cultural, and sports activities.

Keywords: Satisfaction, Motivation, Job satisfaction, Teacher satisfaction, Quality of education.

GİRİŞ

Gelişen dünyada kaynak ihtiyacının çeşitlenmesi ve artması; var olan kaynakların daha verimli kullanımını, çalışanların memnuniyetini, iş tatminini, iş memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesini ve iyileştirilmesini önemli hâle getirmiştir. Çalışanların memnuniyet düzeylerinin yüksek olması, verimliliği artıran ve kurum amaçlarının daha kolay gerçekleşmesini sağlayan unsurların başında gelmektedir. Dünyadaki gelişmelere bağlı olarak yönetim bilimi alanında önem kazanan “çalışan memnuniyeti” kavramı, eğitim kurumlarında özellikle eğitim sürecinin lokomotifini olan öğretmenler üzerinde yoğunlaşmakta ve “öğretmen memnuniyeti”ni gündeme getirmektedir. Çünkü öğretmenlerin okula bağlılığı, işlerini tatmin edici bulmaları ve memnuniyet düzeylerinin yüksek olması eğitimde başarının anahtarıdır. Ayrıca öğretmenlerin memnuniyetlerinin yüksek olması, eğitim hizmeti alan öğrenci ve veli memnuniyetini etkileyen önemli bir göstergedir.

Memnuniyet kelime anlamı olarak “memnun olma, sevinç duyma, sevinme” (Türk Dil Kurumu, 2005, s.1367) şeklinde tanımlanmaktadır. İş memnuniyeti ise alan-yazınında

bireylerin işlerine yönelik memnun olup olmama derecesi (Spector, 1997), çalışanların işlerinde mutlu olması ve tatmin edilmesini ifade eden bir durum (Hackman ve Oldham, 1975) anlamında kullanılmaktadır. Çalışanların işlerinden memnun olma durumu veya işlerine karşı pozitif bir tutuma sahip olmaları (Tütüncü, 2001); çalışanların iş yapılarından, yönetimlerinden, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinden, çalışma ortamlarından, başarılarının değerlendirilmesinden ve takdir edilme sisteminden memnuniyetleri (Sabuncuoğlu ve Tak, 2002) iş memnuniyeti olarak tanımlanmaktadır. Başka bir ifadeyle iş memnuniyeti; çalışanların iş ve işleriyle ilgili faktörlere yönelik olumlu duygusal tutuma sahip olma durumlarıdır (Telman ve Ünsal, 2004). Tanımlar incelendiğinde, iş memnuniyetinin genel olarak çalışanın çalıştığı iş yeri, iş, iş yerindeki sosyal çevreye ilişkin olumlu tutum ve duyguları ifade ettiği söylenebilir.

Evans (1997) memnuniyet ile iş tatmini kavramlarının birbirinden farklı olduğunu, memnuniyetin belirli iş ve faaliyetlerin yapılması sonucunda elde edilen bir ihtiyaç olarak nitelendirilebileceğini ve iş tatmininin ise bireylerin işleriyle ilgili ihtiyaçlarının karşılanma derecesine ilişkin düşüncelerini işaret ettiğini ifade etmiştir. Bireylerin iş tatminiyle ilgili öne çıkan bir diğer kavram ise motivasyondur.

Motivasyon, hedefe yönelik davranış (Özsüer, 2016) olarak nitelendirilmektedir. Motivasyon terimi, kişisel hedeflere ulaşmaya yönelik gönüllü faaliyetleri başlatan ve sürdüren karmaşık güçler, dürtüler, ihtiyaçlar, gerilim durumları veya diğer mekanizmaları veya davranışa enerji veren ve rehberlik eden baskın bir durumu ifade etmektedir (Mbua, 2003). Motivasyon bireylerin faaliyetlerinin yönünü, öncelik durumunu belirleyen, iç ve dış uyaranlar tarafından bireyin yönlendirilmesi ve bireylerin ihtiyaçlarını giderme amacıyla harekete geçmeleriyle ortaya çıkan durum (Küçük, 2007) şeklinde de tanımlanabilir.

Yaş, cinsiyet, medeni durum, sınıf düzeyi ve eğitim düzeyinin öğretmenlerin iş tatmini ve motivasyonunu etkilediği dile getirilmektedir (Bogler, 2002). Ayrıca araştırmalarda iş memnuniyeti sağlanmış bireylerin daha uzun yaşama sahip olduğu, daha sağlıklı, daha mutlu ve daha yardımsever oldukları, daha güvenilir buldukları, daha az eleştiri yaptıkları ve daha az şüphelendiklerini ortaya koymaktadır (Paksoy, 2007). Bu

bağlamda çalışanların/öğretmenlerin iş tatminlerini etkileyen unsurların açıklanması gerekmektedir.

Tengilimoğlu (2005) iş tatminini bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere iki başlıkta değerlendirmiştir. Bireysel faktörlerin demografik özellikler, eğitim düzeyi, mesleki konum, mesleki kıdem, kişilik, zekâ, medeni durum; örgütsel faktörlerin ise işin niteliği, yönetim anlayışı/şekli, denetim şekli, kurum içi iletişim, kişisel gelişim imkânı, rekabet durumu, çalışma şartları vb. faktörlerden oluştuğunu ifade etmiştir.

Mullins (1996) iş tatmininin bireysel, sosyal, kültürel, örgütsel ve çevresel faktörlerden etkilendiğini ifade etmiştir. Bireylerin sahip oldukları kişilik yapısı, eğitim düzeyi, zekâ ve yetenekleri, yaşları, medeni durumları ve işe uyumları bireysel faktörler arasında yer alırken iş arkadaşlarıyla ilişkileri, grup çalışmaları ve kurallar, etkileşim fırsatları ve çeşitli gruplar sosyal faktörler olarak açıklanmıştır. Mullins (1996) tarafından iç tutum, inançlar ve değerler kültürel faktörler açısından ele alınmakta; işletme hacmi, biçimsel yapı, çalışanlarla ilgili politikalar ve prosedürler, meslektaşlarla ilişkiler, kurumsal yapı, teknoloji, iş ve yönetim organizasyonu, liderlik gibi unsurlar örgütsel faktörler; ekonomik unsurlar, sosyal, teknik, idari ve yasal etkiler ise çevresel faktörler arasında değerlendirilmektedir.

İş memnuniyetinin içsel, dışsal ve bireysel olmak üzere üç faktör tarafından etkilendiği de ifade edilmiştir (Evrans, 2011). İş yerlerinde bireylerin yeteneklerinin geliştirilmesine izin verilmesi, yapılan işte çalışanın sorumluluğunun olması ve işle özdeşleşmesi, çalışma saatleri, yöntemleri ve yapılacak işlerin yapılış sırası gibi konularda çalışanın özerk olması, yapıcı geri dönütlerin olması içsel faktörler olarak açıklanmıştır. Ücret, fiziksel çalışma koşulları, eğitim ve yükselme imkânları, çalışan-yönetici ilişkileri, iş arkadaşlarıyla ilişkiler, bedensel ve ruhsal açıdan uygun bir iş ortamı, örgüt/okul iklimi dışsal faktörler; cinsiyet, yaş, hizmet süresi, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik, bilgi, beceri ve yetenekler bireysel faktörler olarak nitelendirilmiştir (Çetinkanat, 2000; Evrans, 2011; Hackman ve Oldham, 1975; Telman ve Ünsal, 2004; Unutkan, 1995).

Çetinkanat (2000) iş tatmininin; işin özellikleri, alınan ücret, yükselme imkânları, denetim, iş arkadaşları, yönetime katılım gibi özellikleri içerdiğini dile getirmiştir. Kim ve Loadman (1994) ise çalışanların memnuniyetinin meslektaşlarıyla etkileşim, mesleki zorluklar, mesleki özerklik, iş şartları, ücret, terfi fırsatları ile yordanabileceğini ifade etmişlerdir. Yardibi (2018) de çalışanların performanslarının motivasyon, ödüllendirme, çalışanların beklentileriyle örgütün/kurumun hedeflerinin uyumu, etkili iletişim ve güven, değerlendirme sistemi ve memnuniyet düzeyleri gibi unsurlardan etkilendiğini belirtmiştir.

Çalışanların iş tatmini, motivasyonu veya memnuniyetlerinin demografik özelliklerle doğrudan ilgili olduğu, genel olarak bireysel, çevresel faktörlerden etkilendiği ifade edilebilir. Çalışanların memnuniyetinin veya iş tatmininin iş verimi açısından önemli olduğu, iş tatmini ve iş memnuniyet düzeyinin yüksek olmasının bireylerin iş performanslarını olumlu yönde etkilediği çeşitli çalışmalarda ortaya konulmuştur. Genç (1990) tarafından iş tatmininin; kurumsal verimliliğin önkoşulu olduğu, kamu yönetiminde çalışan memnuniyetinin daha etkili, verimli, hızlı, ekonomik ve kaliteli bir hizmet vermede etkili olduğu ve bunun da çalışanların motivasyonu ve mutlu olmalarıyla sağlanabileceği ifade edilmiştir. Doğan ve Karataş (2011) örgütlerin/kurumların başarısında çalışanların memnuniyetinin önemli bir rolü olduğunu, çalışanların işlerinden memnuniyet düzeylerinin işlerine verdikleri değerle ilişkili olduğunu ve çalışanların işlerini severek yapmalarının örgütsel/kurumsal başarının anahtarı olduğunu dile getirmiştir. Gökçe (2005) de iş tatmini ve iş doyumunun, iş veriminin ve iş kalitesinin artması ve azalmasıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir.

Kavcar (1987) eğitim sisteminin en önemli unsurunun öğretmen olduğunu, eğitim sisteminin başarısının da öğretmenlerin ve diğer personelin niteliklerine bağlı olduğunu ve hiçbir eğitim modelinin personelinin niteliği üzerinde hizmet üretemeyeceğini ifade etmiştir. Aşkar ve Erden (1987) öğretmenlik mesleğinin sabır ve özveri istediğini, öğretmenlerin mesleklerini severek yapmasının başarıya ulaşmaları açısından önemli olduğunu belirtmişlerdir. Öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri ve iş tatminleri eğitimin

çok bileşenli yapısı nedeniyle birçok unsurdan etkilenmektedir. Toker (2007) çalışanların düşüncelerinin ücret, iş güveliği, sosyal haklar, yöneticiler, iş arkadaşları, çalışma koşulları, iletişim gibi unsurlardan etkilendiğini ifade etmiştir. Öğretmenlerin iş tatmini, iş doyumunu ve motivasyonlarının yüksek olmasının hizmet kalitesini ve öğretmenlerin mesleki ve bireysel gelişimlerini ne yönde etkilediği; öğretmenlerin iş tatmini, mesleki doyum ve motivasyonlarının hangi değişkenlerden etkilendiği konularında alan yazınında birçok araştırma yapıldığı görülmektedir.

Konu ile ilgili alan yazını incelendiğinde, farklı çalışmaların olduğu belirlenmiştir. Örneğin ilköğretim öğretmenlerinin iş memnuniyeti düzeylerinin belirlenmesine yönelik yapılan araştırmada on ilköğretim okulunda görevli 289 ilkokul öğretmenine ulaşılmış ve araştırmada örneklem grubundaki öğretmenlerin işlerinden memnuniyet düzeylerinin oldukça yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Demirtaş, 2010). İlköğretim okullarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin genel iş doyumunu tespit etmek amacıyla Kılıç (2011) tarafından 623 öğretmen ve 65 okul idarecisiyle yürütülen araştırmada okul idarecilerinin iş doyum düzeyi %76,21, öğretmenlerin iş doyum düzeyi ise %71,71 olarak belirlenmiştir. Alan yazınında öğretmenlerin iş memnuniyeti ve benlik algısı düzeyleri arasındaki ilişkinin incelendiği (Evrar, 2011); sınıf öğretmenlerinin, öz-yeterlik, özerklik, iş memnuniyeti, öğretmen katılımı ve tükenmişlik değişkenleri arasındaki ilişkiye yönelik model geliştirilmesi (Sökmen, 2018); coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi (Duman, 2006); lise öğretmenlerinin iş doyumunu belirleyen faktörlerin faktör analizi modeli ile açıklanması (Kuruüzüm ve Çelik, 2005) gibi çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Öğretmenlerin iş tatmini, iş doyumunu ve memnuniyet düzeylerine yönelik alan yazınında yapılan başka çalışmalar da mevcuttur (Bogler, 2002; Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Castillo, Conklin ve Cano, 1999; Costales ve Riaño, 2018; Griffin, 2010; Morgan ve O'Leary, 2004).

Alan yazını taramasında yapılan araştırmaların genellenebilir ve uygulama özelinde önemli veriler ortaya koyduğu belirlenmiştir. Araştırmalarda ortaya konulan sonuçların farklı araştırma sonuçlarıyla doğrulanması ve güncel veriler ışığında çalışanların/öğretmenlerin iş tatmini, iş doyumunu ve memnuniyet düzeylerinin yeniden

değerlendirilmesini sağlayacağı; dolayısıyla bu araştırmanın eğitim hizmetlerinin daha kaliteli hâle getirilmesine katkısı olacağı düşünülmüştür. Ayrıca araştırmada kullanılan anket formunun yapılacak farklı çalışmalarda benzer formların kullanılmasında bir örnek oluşturacağı ve formun alan yazınına katkı sunacağı öngörülmüştür.

Araştırmanın amacı, Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesidir. Bu amaca bağlı olarak yapılandırılan araştırmanın problem durumu aşağıda verilmiştir.

Araştırmanın problem durumu “Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri arasında çeşitli değişkenlere göre (görev yapılan ilçe, okul türü, hizmet yılı, cinsiyet, eğitim durumu, alan) anlamlı bir farklılık var mıdır?” olarak belirlenmiş ve bu problemden hareketle aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmıştır:

Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin;

1. Görev yaptıkları ilçeye göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
2. Görev yaptıkları okul türüne göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
3. Hizmet yıllarına göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
4. Cinsiyetlerine göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
5. Eğitim durumlarına göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Alanlarına göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, veri toplama aracı, veri analizi ve araştırma etiği açıklanmıştır.

Araştırmanın Modeli

Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan bu araştırma, nicel yaklaşım temelinde tarama (survey) yöntemine göre yürütülmüştür. Tarama yöntemi geçmişte veya günümüzde var olan durumu olduğu şekliyle betimlemek amacıyla kullanılan araştırma yöntemidir (Karasar, 2020: s. 109). Kısa sürede büyük bir alandan ve örneklemden veri toplanması gerektiği için bu araştırma, tarama yöntemine göre planlanmış ve yürütülmüştür.

Araştırma Örneklemi

Araştırmanın evreni 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Erzurum'da Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerdir. Araştırmanın örneklemini ise Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde görev yapan 4.471 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada hazırlanan anket formu, uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 11.357 öğretmene otomatik mesaj sistemiyle dijital ortamda bağlantı olarak sunulmuştur. Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü bünyesinde oluşturulan ve öğretmenlerle iletişim kurulması amacıyla kullanılan sistemle kısa mesajlar, öğretmenlere doğrudan iletelebilmektedir. Anket formuna ilişkin kısa bir bilgilendirme metni ve anket formunun bağlantı linki öğretmenlere bu mesaj sistemiyle iletilmiştir. 11.357 öğretmenden 4.471'i anketi gönüllü olarak cevaplamıştır. Yapılan ön incelemede maddeleri sistematik olarak cevaplayan veya hep aynı ifadeyi işaretleyen yedi anket (ö994, ö2445, ö2716, ö2801, ö4404, ö4413 ve ö4458) veri setinden çıkarılmış ve 4.464 öğretmenin cevapları analize dâhil edilmiştir. Ankete katılan öğretmenlerin %50,3'ü (f=2247) 1-5, %20,6'sı (f=920) 6-10, %10,6'sı (f=472) 11-15, %7,1'i (f=316) 16-20, %6,2 (f=278) 21-25, %5,2 (f=231) 26 ve üzeri hizmet yılına sahip olduğu; %54,2'sinin (f=2417) kadın, %45,8'inin ise (f=2046) erkek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin %87,5'inin (f=3908) lisans, %11,6'sının (f=519) yüksek lisans, %0,5'inin doktora (f=21) ve %0,4'ünün (f=16) de diğer eğitim düzeyine sahip oldukları ve öğretmenlerin %35,1'i (f=1568) sosyal bilimler, %20'si de (f=894) fen bilimleri, %3,9'u (f=176) güzel sanatlar, %5,2'si (f=234) spor, 4,1'i (f=181) mesleki alanlar, %22,2'si (f=989) sınıf öğretmeni ve okul

öncesi öğretmeni, %1,9'u (f=89) rehberlik, %6,0'sı (f=270) yabancı dil, %1,1'i (f=50) imam hatip meslek dersleri ve %0,4'ü (f=16) diğer alanlardan ankete katıldıkları belirlenmiştir.

Araştırmanın Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacılar tarafından geliştirilen "Öğretmen Memnuniyeti Anketi" kullanılmıştır. Anket geliştirme sürecinde iş hayatında iş tatmini, iş doyumunu, memnuniyet ve eğitim kurumlarında iş tatminini, doyumunu ve memnuniyetini belirleyen unsurları kapsayan bir alan yazın taraması yapılmış ve elde edilen veriler ışığında bir madde havuzu oluşturulmuştur. İki farklı uzman grup tarafından maddeler incelenmiş ve 67 maddelik bir taslak form hazırlanmıştır. Anket formunun pilot uygulaması Erzurum merkez ilçelerinde görev yapan 387 öğretmene uygulanmış, yapılan analizler sonucunda öğretmen memnuniyetini temsil etmeyen, binişik olan, anlaşılmayan veya anketin yapısını bozan yedi madde anket formundan çıkarılmıştır.

İlk formda yer alan madde 37 (Şikâyet edilme kaygısı yaşamadan yapmayı düşündüğüm faydalı çalışmalarını yapabilirim.) iki farklı konuyu içermesi (binişik olması) ve anlaşılmaması; madde 22 (İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından sürekli olumsuz eleştiri yapıldığını düşünüyorum.), madde 57 (Dijital öğrenme materyallerinin geliştirilmesi derslerimi etkili hâle getirir.) ve madde 63 (Öğretim durumlarını merkezi sınavlara göre planlarım.) öğretmen memnuniyetini temsil etmemesi; madde 52 (Öğretmenlik toplumda gereken saygıyı görür.) madde 51'in ((Çalıştığım okulun çevresinde barınma ihtiyacımı kolaylıkla karşılamaktayım. (lojman, apart, öğretmen evi)) temasını içermesi; madde 64 (Sınavlara yönelik ders anlattığımı düşünüyorum.) ise anlaşılmaması gerekçesiyle anket formundan çıkarılmıştır. Madde 48 (Öğretim durumlarını merkezi sınavlara göre planlarım.) ise faktör yük değeri .35'in altında olduğu için anket formundan çıkarılarak forma son şekli verilmiştir.

Geliştirilen anketin son hâli iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırma amacı ve demografik değişkenler, ikinci bölümde ise anket maddeleri bulunmaktadır.

Anket “Okul İdaresi”, “İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü”, “İl Milli Eğitimi Müdürlüğü”, “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” ve “Öğretmen” olmak üzere anketin toplam varyansının %69,351’ini açıklayan beş alt boyuttan oluşmaktadır. Anket formunda 60 madde bulunmaktadır ve bu maddeler “Hiç Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Tamamen Katılıyorum (5)” olmak üzere 1-5 arasında puanlanmaktadır. Anketten alınabilecek en düşük puan 60, en yüksek puan 300’dür.

“Öğretmen Memnuniyet Anketi” Cronbach Alpha (α) değeri .971 bulunmuştur. Anketin alt boyutlarının Cronbach Alpha (α) değerleri ise “Okul İdaresi” boyutu .980, “İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü” .959, “İl Milli Eğitim Müdürlüğü” boyutu .975, “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” boyutu .916 ve “Öğretmen” boyutu .724 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla anket formunun güvenilirlik düzeyinin ($\alpha \geq .9$) mükemmel düzeyde olduğu görülmektedir. Anketin KMO (Kaiser Mayer Olkin)-Bartlett Testi değeri .978 olduğu için örneklemin evreni mükemmel düzeyde temsil ettiği ve $p < .000$ olduğu için de değişkenler arasındaki korelasyon düzeyinin yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırma Verilerinin Analizi

Anket formundan elde edilen veri setinin normal dağılıp dağılmadığı belirlemek için çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri incelenmiş ve elde edilen sonuçlar Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1. Öğretmen Memnuniyeti Anketine Ait Çarpıklık (Skewness) ve Basıklık (Kurtosis) Katsayıları

Test	Alt Boyutlar	n	Ortalama	Medyan	Ss	Çarpıklık	Basıklık
Öğretmen Memnuniyeti Anketi	Okul İdaresi	4464	63.57	68.00	17.27	-1.072	.285
	İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü	4464	29.81	31.00	10.07	-.329	-.711
	İl Milli Eğitim Müdürlüğü	4464	45.22	46.00	13.38	-.428	-.325
	Sosyal ve Fiziki İmkânlar	4464	56.12	57.00	15.43	-.225	-.496
	Öğretmen	4464	20.34	21.00	3.56	-.776	.859

Tablo 1 incelendiğinde, “Öğretmen Memnuniyeti Anketi” alt boyutlarında çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olduğu görülmektedir. Tabachnick ve Fidell, (2013) çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1.5 ve -1.5 arasında olduğu veri setlerinin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir.

Dolayısıyla veri setinin normal dağılım gösterdiği ve parametrik testlerin kullanılabilmesi söylenebilir.

Araştırma Etiği

Araştırma sürecinde gerek alan yazını taramasında gerekse verilerin toplanmasında etik ilkelere hassasiyetle uyulmuş, yararlanılan bütün kaynaklar metin içinde ve kaynakçada belirtilmiştir. Araştırma sürecinde “Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi”nde belirtildiği şekilde 15.06.2020 tarihli ve 33648235-605.01-E.7838132 sayılı araştırma uygulama izni alınmıştır. Araştırma uygulama izni Ek 1’de verilmiştir. Ayrıca Atatürk Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulunun 31.12.2020 tarih ve 15 toplantı sayılı kararı ile etik kurul izni alınmıştır. Etik kurul kararı Ek 2’de sunulmuştur. Anket formu hazırlanırken iki farklı uzman görüşüne başvurulmuş ve elde edilen verilerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Anket formu, hedef gruba sunulurken araştırma amacıyla ilgili bilgi verilmiş, katılımcılara verdikleri bilgilerin araştırma amacı dışında kullanılmayacağı, anket formunda kimlik bilgilerinin istenmediği, özel hayatı irdeleyen sorular sorulmadığı ve bu yönde bilgi toplanmayacağı açıklanmıştır. Anketten elde edilen veriler gerçeğe uygun bir şekilde rapor edilmiş, verilerin analizinde ve rapor edilmesinde olabildiğince objektif davranılmıştır.

BULGULAR

Bu bölümde “Öğretmen Memnuniyeti Anketi”nin uygulamasına ilişkin sonuçlar verilmiştir. Anket maddelerinin sahip olduğu ortalama ve standart sapmalar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Öğretmen Memnuniyeti Anketi Madde Ortalamaları ve Standart Sapmaları

S.N	Anket Maddeleri	Ort.	S.s.
1	Okul idaresi öğretmenlerle sağlıklı bir iletişim kurar.	4.04	1.18
2	Okul idaresi görüşlerime değer verir.	4.05	1.16
3	Okul idaresi, okulda yapılan olumlu işleri takdir eder ve ödüllendirir.	3.93	1.22

S.N	Anket Maddeleri	Ort.	S.s.
4	Okul idaresi tüm çalışanlara eşit davrandığı için idare kaynaklı gruplaşma olmamaktadır.	3.90	1.32
5	Okul idaresi, bana kendimi geliştirme imkânı tanır ve bu konuda beni destekler (lisansüstü, kongre, kurs ve seminer vb.).	3.95	1.21
6	Okul idaresinin pozitif davranışları beni çalışmaya teşvik eder.	4.02	1.21
7	Okul idaresi, sorun ve hatalarımızı üçüncü kişilerle paylaşmaz ve bizimle özel olarak görüşür.	4.03	1.25
8	Okul idaresi dedikodu yapılmasına neden olacak tavır ve davranışlardan uzak durur.	3.96	1.28
9	Okul idaresi ve meslektaşlarımızla uyumlu bir çalışma ortamımız olduğu için okulumda mutluyum.	4.00	1.23
10	Okul idaresi, bana asli görevim dışında bir görev vereceği zaman bilgi verir ve düşüncemi sorar (hizmet içi eğitim, proje, seminer, toplantı, kulüp vb.).	4.00	1.21
11	Okul idaresi eğitimle ilgili yenilikçi fikirlerimi destekler.	4.12	1.10
12	Okul idaresi sorunlarımızın çözümüne destek olur.	4.08	1.16
13	Okul idaresinin tutum ve davranışları beni güvende hissettirir.	3.95	1.25
14	Okul idaresinin yaptığım çalışmalarını desteklemesi yeni çalışmalar yapmamda etkili olur.	4.06	1.16
15	Okul idaresi tarafından başarılarımızın ödüllendirilmesi beni yeni çalışmalara yöneltir.	3.98	1.21
16	Görev yaptığım okulda uzun yıllar çalışmak isterim.	3.50	1.45
Okul İdaresi			
17	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü belirli aralıklarla okulumuzu ziyaret eder ve rehberlik amaçlı önerilerde bulunur.	3.45	1.28
18	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından başarılı çalışmalarım ödüllendirilir.	3.07	1.35
19	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü imkânları dâhilinde sorunlarımızı çözer.	3.37	1.29
20	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü çözemediği sorunlarla ilgili geri bildirimde bulunur.	3.32	1.29
21	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü çalışmalarımıza; ulaşım, konaklama, yolluk-yevmiye desteği sağlar.	3.06	1.33
22	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü okulumuzda düzenlenen etkinliklere katılır.	3.49	1.27
23	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü okulumuzda akademik başarıyı artırmak için yeterli düzeyde faaliyet yapar.	3.29	1.27
24	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü okulları proje tabanlı çalışmaya teşvik etmek için yeterli düzeyde faaliyet yapar.	3.34	1.24
25	İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü okulların sportif ve sanatsal başarılarını artırmak için yeterli faaliyetler düzenler.	3.43	1.27
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü			
26	İl Millî Eğitim Müdürlüğü çalışmalarımıza her türlü desteği sağlar.	3.40	1.17
27	Gerekli olduğu durumda İl Millî Eğitim Müdürüne ulaşabilirim.	3.59	1.19
28	İl Millî Eğitim Müdürlüğü okulların akademik başarısını artırmak için faaliyetlere yeterli düzeyde destek verir	3.55	1.13
29	İl Millî Eğitim Müdürlüğü okulları proje tabanlı çalışmaya teşvik eder ve yönlendirir.	3.59	1.12
30	İl Millî Eğitim Müdürlüğü okulları sportif ve sanatsal çalışmalara yönlendirir.	3.59	1.15
31	İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün öğretmen görevlendirmelerinde liyakat ve başarı dikkate almır.	3.31	1.25
32	İl Millî Eğitim Müdürlüğü, paydaş kurumlar arasında koordinasyon ve işbirliğini sağlar.	3.55	1.12
33	İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından yapılan toplantıların yararlı olduğunu düşünüyorum.	3.51	1.19
34	İl Millî Eğitim Müdürlüğü okul ve ilçe yönetimince çözilemeyen sorunlarımızın çözümüne destek olur.	3.45	1.17
35	İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün öğretmen motivasyonunu artırmaya yönelik çalışmaları yeterlidir.	3.18	1.23

S.N	Anket Maddeleri	Ort.	S.s.
36	İl Millî Eğitim Müdürlüğü, çalışmalarını belirlediği hedefler doğrultusunda yürütür ve takip eder.	3.54	1.11
37	İl Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından başarılarının ödüllendirilmesi beni yeni çalışmalara yönlendirir.	3.53	1.22
38	Genel olarak eğitim öğretim adına yapılan çalışmalardan memnunum.	3.43	1.16
İl Millî Eğitim Müdürlüğü			
39	Okul fiziksel olarak (okul binası, sınıflar, eğitim ortamının genişliği, ısınma, temizlik, vb.) eğitim öğretime uygundur.	3.49	1.34
40	Okulun hijyen durumu ve temizliği yeterli düzeydedir.	3.47	1.32
41	Okulun öğretmen ve öğrenci tuvaletlerinin fiziki şartları yeterlidir.	3.27	1.39
42	Öğretmenler Odası, yeterli fiziki donanıma sahiptir.	3.29	1.41
43	Okul imkânları (bilgisayar, fotokopi, tarayıcı, ADSL vb.) ders materyali hazırlamak için yeterlidir.	3.32	1.36
44	Okulun fiziki imkânları beklentimi karşılar ve beni çalışmaya teşvik eder.	3.27	1.31
45	Okulun elektrik, su, kanalizasyon gibi alt yapıları yeterlidir.	3.59	1.28
46	Öğrenci başarısını arttırmak için veli, öğretmen ve okul işbirliği sağlanmaktadır.	3.73	1.16
47	Okulda meydana gelebilecek şiddet eylemlerine karşı güvenlik önlemleri yeterlidir.	3.55	1.23
48	Öğrenci velilerinin öğretmenleri sürekli şikâyet etmesi okuldaki faydalı çalışmalarını engellemektedir.	3.33	1.41
49	Bazı öğrenci velileri öğretmenlere karşı psikolojik veya fiziksel şiddet gösterme eğilimindedir.	3.03	1.41
50	Okuldan il/ilçe merkezine ulaşım imkânı yeterlidir.	3.59	1.43
51	Çalıştığım okulun çevresinde barınma ihtiyacımı kolaylıkla karşılamaktayım (lojman, apart, öğretmen evi).	3.34	1.50
52	Okulun bulunduğu çevrede ailem ve arkadaşlarımla zaman geçirebileceğim sosyal mekânlar (restoran, kafe vb.) bulunmaktadır.	2.50	1.51
53	Sosyal ve kültürel faaliyetlere katılabileceğim merkezlere ulaşım problemim yoktur.	3.10	1.55
54	Sağlık kuruluşlarına kolayca ulaşabilirim.	3.55	1.40
55	Çalıştığım okul ve çevresinin sunduğu sosyal, kültürel ve ekonomik imkânlar yeterlidir.	2.70	1.47
Sosyal ve Fiziki İmkânlar			
56	Eğitim hedeflerimi oluştururken 2023 Eğitim Vizyonu'ndan yararlanırım.	4.12	.855
57	Dijital öğrenme materyallerinin geliştirilmesi derslerimi etkili bir şekilde işlememi sağlar.	4.20	.911
58	Öğretmenlik Meslek Kanunu ile çalışma haklarımın güçleneceğini düşünüyorum.	4.23	.989
59	Yeni nesil soru sistemine uygun yöntem ve teknikleri kullanırım.	4.30	.791
60	Toplumun öğretmene verdiği değer beni mutlu eder.	3.50	1.48
Öğretmen			

Anket maddelerinin puan ortalamaları Tablo 2’de gösterilmiştir. Anketin “Okul İdaresi” boyutunda öğretmenlere on altı soru yöneltilmiştir. Bu boyutta madde 12 ($\bar{X}=4.08$) ve madde 14’ün ($\bar{X}=4.06$) en yüksek, aynı boyutta madde 16’nın ($\bar{X}=3.50$) ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Anketin “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” boyutunda öğretmenlere dokuz soru yöneltilmiştir. Bu boyutta madde 22 ($\bar{X}=3.49$) ve madde 17’nin ($\bar{X}=3.45$) en yüksek, aynı boyutta madde 21 ($\bar{X}=3.06$) ve madde 18’in ($\bar{X}=3.07$) en düşük ortalamaya sahip

olduğu görülmektedir. Anketin “İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü” kısmında ortalaması için altında olan madde bulunmamaktadır.

Anketin “İl Milli Eğitim Müdürlüğü” boyutunda öğretmenlere on üç soru yöneltilmiş ve bu boyutta madde 27 ($\bar{X}=3.59$), madde 29 ($\bar{X}=3.59$) ve madde 30'un ($\bar{X}= 3,59$) en yüksek; aynı boyutta madde 35 ($\bar{X}=3.18$) ve madde 31'in de ($\bar{X}=3.31$) en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Anketin “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” boyutunda öğretmenlere on yedi soru yöneltilmiştir. Madde ortalamaları incelendiğinde bu boyutta madde 46 ($\bar{X}=3.73$), madde 45 ($\bar{X}=3.59$) ve madde 50'nin ($\bar{X}=3.59$) en yüksek; aynı boyutta madde 52 ($\bar{X}=2.50$) ve madde 55'in ($\bar{X}=2.70$) en düşük ortalamaya sahip olduğu belirlenmiştir.

Anketin “Öğretmen” boyutunda öğretmenlere beş soru yöneltilmiştir. Bu boyutta madde 59 ($\bar{X}=4.30$) ve madde 58'in ($\bar{X}=4.23$) en yüksek, aynı boyutta madde 60'ın ($\bar{X}=3.50$) ise en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmüştür.

Genel olarak değerlendirme yapıldığında madde 59 ($\bar{X}=4.30$) ve madde 58'in ($\bar{X}=4.23$) anket formunda memnuniyet düzeyi ortalamaları en yüksek olan maddeler olduğu ve öğretmenlere bu maddelerde kendileriyle ilgili sorular yöneltildiği görülmektedir. Anket formunda “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” boyutunda yer alan madde 52 ($\bar{X}=2.50$) ve madde 55 ($\bar{X}=2.70$) ise en düşük ortalamaya sahiptir.

“Öğretmen Memnuniyeti Anketi”, “Okul İdaresi”, “İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü”, “İl Milli Eğitim Müdürlüğü”, “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” ve “Öğretmen” boyutları “İlçe”, “Okul Türü”, “Hizmet Yılı”, “Cinsiyet”, Eğitim Düzeyi” ve “Alan” değişkenleri açısından da incelenmiştir.

“Erzurum ilinde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları ilçeye göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular:

Öğretmenlerin görev yaptıkları ilçelere göre memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçelere Göre ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Okul İdaresi	Gruplararası	21753.97	19	1144.94	3.88	.00*
	Gruplariçi	1309493.86	4444	294.66		
	Toplam	1331247.83	4463			
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	21031.24	19	1106.90	11.38	.00*
	Gruplariçi	432246.42	4444	97.26		
	Toplam	453277.66	4463			
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	15296.52	19	805.08	4.56	.00*
	Gruplariçi	784671.11	4444	176.56		
	Toplam	799967.64	4463			
Fiziki ve Sosyal İmkânlar	Gruplararası	202333.32	19	10649.12	55.01	.00*
	Gruplariçi	860247.42	4444	193.57		
	Toplam	1062580.74	4463			
Öğretmen	Gruplararası	1010.19	19	53.16	4.23	.00*
	Gruplariçi	55800.46	4444	12.55		
	Toplam	56810.65	4463			

*p<.05

Erzurum'da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin görev yaptıkları ilçeye göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda ilçeler arasında memnuniyet düzeyi bakımından “Okul İdaresi” ($F_{4444}=3.88$, $p<.05$), “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4444}=11.38$, $p<.05$), “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4444}=4.56$, $p<.05$), “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” ($F_{4444}=55.01$, $p<.05$) ve “Öğretmen” ($F_{4444}=4.23$, $p<.05$) boyutlarında anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Anketin toplam puanına ilişkin ankete katılan öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamaları incelenmiş ve ortalaması en yüksek olan ilçenin Uzundere ($\bar{X}=244.58$), memnuniyet düzeyi ortalaması en düşük olan ilçenin de Karayazı ($\bar{X}=177.79$) olduğu görülmüştür.

“Erzurum ilinde görev yapan öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular:

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre ANOVA Sonuçları

	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Okul İdaresi	Gruplararası	15781.79	7	2254.54	7.63	.00*
	Gruplariçi	1315466.04	4456	295.21		
	Toplam	1331247.83	4463			
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	2238.77	7	319.82	3.16	.00*
	Gruplariçi	451038.90	4456	101.22		
	Toplam	453277.66	4463			
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	2474.08	7	353.44	1.97	.05*
	Gruplariçi	797493.55	4456	178.97		
	Toplam	799967.64	4463			
Fiziki ve Sosyal İmkânlar	Gruplararası	30615.53	7	4373.64	18.88	.00*
	Gruplariçi	1031965.21	4456	231.59		
	Toplam	1062580.74	4463			
Öğretmen	Gruplararası	25.21	7	3.60	.28	.96
	Gruplariçi	56785.44	4456	12.74		
	Toplam	56810.65	4463			

* $p < .05$

Erzurum'da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda okul türleri arasında memnuniyet düzeyi bakımından “Okul İdaresi” ($F_{4456}=7.63$, $p < .05$), “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4456}=3.16$, $p < .05$), “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4456}=1.97$, $p < .05$), “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” ($F_{4456}=18.88$, $p < .05$) boyutlarında anlamlı bir fark olduğu; okul türleri arasında memnuniyet düzeyi bakımından “Öğretmen” alt boyutunda ($F_{4456}=.28$, $p > .05$) anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Anketin toplam puanına ilişkin öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalaması incelenmiş ve ortalaması en yüksek olan okul türünün fen ve sosyal bilimler liseleri ($\bar{X}=233.50$), memnuniyet düzeyi ortalaması en düşük olan okul türünün ortaokullar ($\bar{X}=212.31$) olduğu görülmüştür.

“Erzurum ilinde görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları hizmet yıllarına göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular:

Öğretmenlerin hizmet yılları ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 5’te gösterilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Hizmet Yıllarına Göre Memnuniyet Düzeyi ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Okul İdaresi	Gruplararası	8013.75	5	1602.75	5.40	.00*
	Gruplarıçi	1323234.08	4458	296.82		
	Toplam	1331247.83	4463			
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	2504.62	5	500.92	4.95	.00*
	Guruplar içi	450773.04	4458	101.11		
	Toplam	453277.66	4463			
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	5948.94	5	1189.78	6.68	.00*
	Gruplarıçi	794018.69	4458	178.11		
	Toplam	799967.64	4463			
Fiziki ve Sosyal İmkânlar	Gruplararası	137039.03	5	27407.80	132.01	.00*
	Gruplarıçi	925541.71	4458	207.61		
	Toplam	1062580.74	4463			
Öğretmen	Gruplararası	475.58	5	95.11	7.52	.00*
	Gruplarıçi	56335.07	4458	12.63		
	Toplam	56810.65	4463			

* $p < .05$

Erzurum’da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin hizmet yıllarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda hizmet yıllarına göre memnuniyet düzeyi bakımından “Okul İdaresi” ($F_{4458}=5.40, p<.05$), “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4458}=4.95, p<.05$), “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4458}=6.68, p<.05$), “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” ($F_{4458}=132.01, p<.05$) ve “Öğretmen” ($F_{4458}=7.52, p<.05$) boyutlarında anlamlı yönde bir fark olduğu görülmektedir. Anketin toplam puanına ilişkin öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalaması incelenmiş ve ankete katılan öğretmenlerden 21-25 hizmet yılına sahip olanların memnuniyet düzeyi ortalamalarının ($\bar{X}=230.49$) en yüksek, 1-5 hizmet yılına

sahip olanların memnuniyet düzeyi ortalamalarının ($\bar{X}=209.39$) ise en düşük olduğu görülmüştür.

“Erzurum ilinde görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular:

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Memnuniyet Düzeyi ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Okul İdaresi	Gruplararası	17887.29	1	17887.29	60.75	.00*
	Gruplariçi	1313329.54	4461	294.40		
	Toplam	1331216.83	4462			
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	1083.76	1	1083.76	10.69	.00*
	Gruplariçi	452193.86	4461	101.36		
	Toplam	453277.63	4462			
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	48.62	1	48.62	.27	.60
	Gruplariçi	799915.86	4461	179.31		
	Toplam	799964.48	4462			
Fiziki ve Sosyal İmkânlar	Gruplararası	23376.42	1	23376.42	100.35	.00*
	Gruplariçi	1039180.55	4461	232.94		
	Toplam	1062556.97	4462			
Öğretmen	Gruplararası	17.79	1	17.79	1.39	.23*
	Gruplariçi	56792.42	4461	12.73		
	Toplam	56810.22	4462			

* $p < .05$

Erzurum’da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin cinsiyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda erkek ve kadın öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri bakımından “Okul İdaresi” ($F_{4461}=60.75$, $p < .05$), “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4461}=10.69$, $p < .05$), “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” ($F_{4461}=100.35$, $p < .05$) boyutlarında erkek öğretmenler lehine anlamlı yönde farklı olduğu belirlenmiştir. Erkek ve kadın öğretmenlerin

memnuniyet düzeyleri arasında “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4461}=27, p>.05$), ve “Öğretmen” ($F_{4461}=1.39, p>.05$) boyutlarında ise anlamlı yönde bir farklılık olmadığı görülmektedir. Anketin toplam puanına ilişkin, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre memnuniyet düzeyi ortalamaları incelenmiş ve erkek öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının ($\bar{X}=220.44$), kadın öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarından ($\bar{X}=210.51$) daha yüksek olduğu görülmüştür.

“Erzurum ilinde görev yapan öğretmenlerin eğitim durumlarına göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular:

Öğretmenlerin eğitim durumları ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Memnuniyet Düzeyi ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Okul İdaresi	Gruplararası	2660.271	3	886.757	2.977	.030
	Gruplarıçi	1328587.568	4460	297.890		
	Toplam	1331247.839	4463			
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	916.453	3	305.484	3.012	.029
	Gruplarıçi	452361.216	4460	101.426		
	Toplam	453277.669	4463			
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	1514.565	3	504.855	2.820	.038
	Gruplarıçi	798453.074	4460	179.025		
	Toplam	799967.640	4463			
Fiziki ve Sosyal İmkânlar	Gruplararası	5829.440	3	1943.147	8.201	.000
	Gruplarıçi	1056751.309	4460	236.940		
	Toplam	1062580.749	4463			
Öğretmen	Gruplararası	57.325	3	19.108	1.502	.212
	Gruplarıçi	56753.334	4460	12.725		
	Toplam	56810.659	4463			

* $p<.05$

Erzurum’da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Faktörlü

ANOVA sonucunda öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri bakımından “Okul İdaresi” ($F_{4460}=2.977, p<.05$), “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4460}=3.012, p<.05$), “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4460}=2.820, p<.05$), “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” ($F_{4460}=8.201, p<.05$) alt boyutlarında anlamlı yönde bir farklılık olduğu görülmektedir. “Öğretmen” ($F_{4460}=1.502, p>.05$) alt boyutunda ise anlamlı yönde bir farklılık olmadığı belirlenmiştir. Anketin toplam puanına ilişkin, öğretmenlerin eğitim durumlarına göre memnuniyet düzeyi ortalamaları incelenmiş ve ankete katılan öğretmenlerden “diğer” olarak nitelendirilenlerin memnuniyet düzeyi ortalamaları ($X=233.93$) en yüksek, eğitim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının ($X=212.77$) ise en düşük olduğu görülmüştür.

“Erzurum ilinde görev yapan öğretmenlerin alanlarına göre memnuniyet düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık var mıdır?” Araştırma Sorusuna Yönelik Bulgular:

Öğretmenlerin alanları ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olup olmadığını belirlemek için Tek Faktörlü Varyans Analizi (One-Way ANOVA) yapılmış ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin Alanlarına Göre Memnuniyet Düzeyi ANOVA Sonuçları

Değişken	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Okul İdaresi	Gruplararası	10379.06	9	1153.22	3.88	.00*
	Gruplarıçi	1320868.77	4454	296.55		
	Toplam	1331247.83	4463			
İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	2483.77	9	275.97	2.72	.00*
	Gruplarıçi	450793.89	4454	101.21		
	Toplam	453277.66	4463			
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Gruplararası	3561.84	9	395.76	2.21	.01*
	Gruplarıçi	796405.79	4454	178.80		
	Toplam	799967.64	4463			
Fiziki ve Sosyal İmkânlar	Gruplararası	6164.76	9	684.97	2.88	.00*
	Gruplarıçi	1056415.98	4454	237.18		
	Toplam	1062580.74	4463			
Öğretmen	Gruplararası	216.31	9	24.03	1.89	.04*
	Gruplarıçi	56594.34	4454	12.70		
	Toplam	56810.65	4463			

* $p<.05$

Erzurum'da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin alanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Tek Faktörlü ANOVA sonucunda öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri bakımından “Okul İdaresi” ($F_{4454}=3.88, p<.05$), “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4454}=2.72, p<.05$), “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ($F_{4454}=2.21, p<.05$), “Fiziki ve Sosyal İmkanlar” ($F_{4454}=2.88, p<.05$) ve “Öğretmen” ($F_{4454}=1.89, p>.05$) alt boyutlarının tamamında anlamlı yönde bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Anketin toplam puanına ilişkin, öğretmenlerin alanlarına göre memnuniyet düzeyi ortalamaları incelenmiş ve güzel sanatlar (görsel sanatlar, müzik vb.) alanlarındaki öğretmenlerinin memnuniyet düzeyi ortalamalarının yüksek ($\bar{X}=222.50$), fen bilimleri (matematik, fen ve teknoloji, bilişim teknolojileri vb.) alanlarındaki öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının ($\bar{X}=211.09$) ise düşük olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin sayısal memnuniyet ortalamalarını sözel memnuniyet olarak ifade edebilmek için ortalama ağırlık değerleri; anketten alınabilecek en yüksek puan-anketten alınabilecek en düşük puan/aralık sayısı ($300-60=240/5=48$) formülüyle hesaplanmıştır. Buna göre “Öğretmen Memnuniyeti Anketi” genel memnuniyet düzeyi ($300-60=240/5=48$): 60-108 arası “Hiç katılmıyorum (1)”, 109-156 arası “Katılmıyorum (2)”, 157-204 arası “Kararsızım (3)”, 205-252 arası “Katılıyorum (4)” ve 253-300 arası ise “Tamamen Katılıyorum (5)” şeklinde yorumlanmıştır. Bu formüle göre anketin genel memnuniyet düzeyini belirlemek için yapılan betimleyici istatistiki sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin Genel Memnuniyet Düzeyleri

Derecelendirme	Değer	Frekans	Yüzde
Hiç katılmıyorum (60-108 puan aralığı)	1.00	85	1.9
Katılmıyorum (109-156 puan aralığı)	2.00	395	8.8
Kararsızım (157-204 puan aralığı)	3.00	1239	27.8
Katılıyorum (205-252 puan aralığı)	4.00	1789	40.1
Tamamen katılıyorum (253-300 puan aralığı)	5.00	956	21.4
Toplam		4464	100.0

Tablo 9 incelendiğinde, ankete katılan öğretmenlerden %1,9’unun memnuniyet düzeyinin çok düşük ve %8,8’inin memnuniyet düzeyinin ise düşük olduğu

görülmektedir. Ankete katılan öğretmenlerin %27,8'inin orta, %40,1'inin yüksek ve %21,4'ünün de çok yüksek memnuniyet düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca anketin genel memnuniyet düzeyi ortalamasının da $\bar{X}=3,70$ olduğu görülmüştür. Dolayısıyla ankete katılan öğretmenlerin %61,5'inin ($40,1+21,4=61,5$) memnuniyet düzeyinin yüksek olduğu söylenebilir.

SONUÇ ve TARTIŞMA

Anketin Genel Sonuçları ve Tartışma

Erzurum merkez ve çevre ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi amacıyla yapılan araştırmaya en yüksek katılım Yakutiye ve Horasan, en düşük katılım ise Pazaryolu ve Çat ilçelerinde gerçekleşmiştir. Okul türlerine göre ankete en fazla katılımın ilkokul ve ortaokul düzeyinde, en düşük katılımın ise imam hatip, fen ve sosyal bilimler liselerinden olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Hizmet yıllarına göre ankete en fazla katılım 1-5 hizmet yılına sahip olan öğretmenler tarafından gerçekleştirilmiştir. Bunu 6-10 hizmet yılına sahip öğretmenler takip etmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin %87,5'inin lisans düzeyinde eğitime sahip olduğu görülmüştür. Yüksek lisans, doktora ve diğer eğitim düzeyine sahip öğretmen sayısının ise oldukça düşük olduğu belirlenmiştir.

“Öğretmen Memnuniyeti Anketi” maddelerinin betimleyici istatistiki bulgularına göre “Okul İdaresi” alt boyutunda 12 (Okul idaresi sorunlarının çözümüne destek olur.) ve 14. (Okul idaresinin yaptığım çalışmaları desteklemesi yeni çalışmalar yapmamda etkili olur.) maddelerin en yüksek, 16. (Görev yaptığım okulda uzun yıllar çalışmak isterim.) maddenin ise en düşük; “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü” boyutunda 17 (İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü belirli aralıklarla okulumuzu ziyaret eder ve rehberlik amaçlı önerilerde bulunur.) ve 22. (İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü okulumuzda düzenlenen etkinliklere katılır.) maddelerin en yüksek, 18 (İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü tarafından başarılı çalışmalarım ödüllendirilir.) ve 21. (İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü çalışmalarımıza;

ulařım, konaklama, yolluk-yevmiye desteęi saęlar.) maddelerin en dűşűk; “İl Millî Eęitim Műdűrlűęű” boyutunda 27 (Gerekli olduęu durumda İl Millî Eęitim Műdűrűne ulařabilirim.), 29 (İl Millî Eęitim Műdűrlűęű okulları proje tabanlı çalıřmaya teřvik eder ve yűnlendirir.) ve 30. (İl Millî Eęitim Műdűrlűęű okulları sportif ve sanatsal çalıřmalara yűnlendirir.) maddelerin en yűksek, 31 (İl Millî Eęitim Műdűrlűęűnűn ۆđretmen gűrevlendirmelerinde liyakat ve bařarı dikkate alınır.) ve 35. (İl Millî Eęitim Műdűrlűęűnűn ۆđretmen motivasyonunu artırmaya yűnelik çalıřmaları yeterlidir.) maddelerin ise en dűşűk ortalamaya sahip olduęu sonuçlarına ulařılmıřtır. Dolayısıyla anketin “Okul İdaresi” ve “İlçe Millî Eęitim Műdűrlűęű” boyutunda ۆđretmenlerin memnuniyet dűzeyinin her bir madde için yűksek olduęu sűylenebilir. ۆđretmenlerin anketin “İl Millî Eęitim Műdűrlűęű” boyutunda okulların proje tabanlı eęitime, sportif ve sanatsal faaliyetlere yűnlendirilmesine iliřkin memnuniyet dűzeylerinin yűksek olduęu ancak ۆđretmen motivasyonunu artırmaya yűnelik faaliyetler ve ۆđretmen gűrevlendirmede bařarının dikkate alınması konularında ise daha dűşűk dűzeyde memnun oldukları sűylenebilir.

Anketin “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” boyutunda 45 (Okulun elektrik, su, kanalizasyon gibi alt yapıları yeterlidir.), 46 (Öęrenci bařarısını arttırmak için veli, ۆđretmen ve okul iřbirlięi saęlanmaktadır.) ve 50. (Okuldan il/ilçe merkezine ulařım imkânı yeterlidir.) maddelerin en yűksek, 52 (Okulun bulunduęu çevrede ailem ve arkadařlarımla zaman geçirebileceęim sosyal mekânlar (restoran, kafe vb.) bulunmaktadır.) ve 55. (alıřtıęım okul ve çevresinin sunduęu sosyal, kűltűrel ve ekonomik imkânlar yeterlidir.) maddelerin ise en dűşűk ortalamaya sahip olduęu; “Öęretmen” alt boyutta 58 (Öęretmenlik Meslek Kanunu ile çalıřma haklarımın gűleneceęini dűřűnűyorum.) ve 59. (Yeni nesil soru sistemine uygun yűntem ve teknikleri kullanırım.) maddelerin en yűksek, 60. (Toplumun ۆđretmene verdięi deęer beni mutlu eder.) maddenin ise en dűşűk ortalamaya sahip olduęu sonucuna ulařılmıřtır. Anketin “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” boyutunda ۆđretmenlerin, ۆđrenci bařarısını arttırmak için veli, ۆđretmen ve okul iř birlięinin saęlanması ve gűrev yaptıkları okulun elektrik, su, kanalizasyon gibi alt yapılarının yeterlilięi konularında memnuniyet dűzeylerinin daha yűksek olduęu

ifade edilebilir. Ayrıca araştırmaya katılan öğretmenlerin okulun bulunduğu sosyal çevrede aile ve arkadaşlarıyla vakit geçirebilecekleri sosyal mekânların bulunması; yine okul ve çevresinin sunduğu sosyal, kültürel ve ekonomik imkânların yeterliliği konularında daha az memnun oldukları söylenebilir. Öğretmenlerin kendilerine ilişkin sorularda memnuniyet düzeylerinin, yeni soru hazırlama tekniklerine uygun yöntem ve teknikleri kullanma becerileri ve öğretmenlik meslek kanununun çıkarılması konularında memnuniyet düzeylerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Bu boyuttaki madde ortalamalarına göre öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin toplumun öğretmene verdiği değer konusunda ise daha düşük olduğu ifade edilebilir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin “Öğretmenlik Meslek Kanunu ile çalışma haklarının güçleneceğini” düşündükleri ve yeni nesil soruların hazırlanmasında kendilerini yeterli buldukları sonucu çıkarılabilir. Dolayısıyla öğretmenlerin mesleki olarak haklarını güçlendirecek bir kanunun hazırlanmasını olumlu karşıladıkları söylenebilir.

Genel olarak “Öğretmen Memnuniyet Anketi” yorumlandığında 58 (Öğretmenlik Meslek Kanunu ile çalışma haklarının güçleneceğini düşünüyorum.) ve 59. (Yeni nesil soru sistemine uygun yöntem ve teknikleri kullanırım.) maddelerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının en yüksek, 52 (Okulun bulunduğu çevrede ailem ve arkadaşlarımla zaman geçirebileceğim sosyal mekânlar (restoran, kafe vb.) bulunmaktadır.) ve 55. (Çalıştığım okul ve çevresinin sunduğu sosyal, kültürel ve ekonomik imkânlar yeterlidir.) maddelerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının ise en düşük olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin “Öğretmen” alt boyutunda en yüksek, “Sosyal ve Fiziki İmkânlar” boyutunda en düşük olduğu söylenebilir. Kılıç (2011) tarafından yapılan araştırmada öğretmenlerin iş doyumunu, dolayısıyla memnuniyet düzeylerini en yüksek anlamlılıkla etkileyen faktörün çalışılan okulun fiziki şartları olduğu ortaya konulmuştur. Kalhotra (2012) da fiziki şartların iyi olmasının öğretmen memnuniyetini etkilediğini belirtmiştir. Dolayısıyla araştırmanın sonuçlarının alan yazınındaki araştırma sonuçlarıyla tutarlı olduğu söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin, çevresel şartları yeterli görmedikleri ve çevresel

şartlara ilişkin memnuniyet düzeylerinin düşük olduğu; özellikle buldukları okulun çevresinde sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlerin yetersiz olduğunu düşündükleri ifade edilebilir.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları İlçeye Göre Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Anket toplam puanına göre Uzundere’de görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin yüksek, Karayazı’da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anketin bütün boyutlarında öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin görev yaptıkları ilçeye göre anlamlı yönde farklılaştığı tespit edilmiştir. Alan yazınında doğrudan görev yapılan bölgenin öğretmen memnuniyetine etkisini inceleyen bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Ancak Özdemir ve diğ. (2015) tarafından öğretmen görüşlerine dayalı olarak gerçekleştirilen araştırmada öğretmenlerin çevresel sorunları dile getirdikleri rapor edilmiştir. Dolayısıyla araştırmada ele alınan ilçe değişkeninin eğitim çevresi olarak değerlendirilebileceği ve alan yazınına katkı sunacağı ifade edilebilir. Bu bulgulardan hareketle anket toplam puan ortalamalarına göre Uzundere’de görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin en yüksek, Karayazı’da görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ise en düşük olduğu ve öğretmenlerin memnuniyet düzeyi üzerinde görev yaptıkları ilçelerin etkili olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Anket toplam puanına göre fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin yüksek, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ise daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca temel eğitimde görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri düşük, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ise daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Yaşı daha küçük öğrencilerin öğretmen rehberliğine daha fazla ihtiyaç duyması, iletişim sorunlarının bulunması veya temel eğitimde hizmet veren eğitim kurumlarının kırsal

bölgelerde yer alması ve sosyal imkânların kısıtlı olması bu durumun nedeni olabilir. Elde edilen sonuçlardan hareketle fen ve sosyal bilimler liselerinde görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek, ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ise daha düşük olduğu söylenebilir. Ayrıca temel eğitimde görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük, ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeyinin ise daha yüksek olduğu ifade edilebilir. Sonuç olarak öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerinin memnuniyet düzeyleri üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Kılıç (2011) öğretmenlerin branşlarının iş doyumunu etkileyen bir faktör olduğunu ve birinci kademede görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ikinci kademede görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerine göre daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla bu araştırmanın sonuçlarıyla Kılıç'ın (2011) yaptığı araştırma sonuçları çelişmektedir. Ayrıca toplumda prestijli algılanan okullarda görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu, dolayısıyla öğretmenlerin toplumsal saygıya önem verdiği ve toplumsal saygıya değer verdiği ifade edilebilir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin toplumsal saygınlığını artırıcı çalışmalar yapılabileceği önerisinde bulunulabilir. Mackenzie (2007) öğretmenlerin toplumsal statüsünün düşük olmasının memnuniyet düzeylerini etkilediğini ifade etmiştir. Costales ve Riaño (2018) mesleki statünün öğretmenlerin genel memnuniyet düzeyini etkilediğini belirtmiştir. Dolayısıyla araştırma sonuçlarının alan yazınındaki çalışmaların sonuçlarını desteklediği ifade edilebilir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre memnuniyet düzeylerinde “Okul İdaresi”, “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü”, “İl Millî Eğitim Müdürlüğü”, “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” boyutlarında anlamlı bir fark olduğu belirlenmiş ancak “Öğretmen” alt boyutunda anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün memnuniyet düzeylerini olumlu veya olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Konu ile ilgili alan yazını incelendiğinde, araştırmanın bulgularını destekleyen çalışmaların bulunduğuna görülmüştür. Araştırma sonuçlarının önceki araştırmaların sonuçlarıyla tutarlı olduğu; öğretmenlerin görev yaptıkları okul türünün memnuniyet

düzeylerini olumlu veya olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Örneğin Kuruüzüm ve Çelik (2005), yaptıkları araştırmada çalışılan okul türünün öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini başka bir ifadeyle iş doyumlarını etkilediği sonucuna ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Hizmet Yılına Göre Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Anketin toplam puanına ilişkin 21-25 hizmet yılına sahip öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının en yüksek, 1-5 hizmet yılına sahip öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının ise en düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla hizmet yılının öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini olumlu yönde etkilediği ve memnuniyet düzeyi üzerinde etkili olduğu söylenebilir. Kılıç (2011) hizmet yılının öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini etkilediğini ve öğretmenlerin kıdemleri arttıkça mesleki doyumlarının başka bir ifadeyle memnuniyet düzeylerinin de arttığını ifade etmiştir. Demirel (2006) de 20 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Araştırma sonuçlarına göre anketin bütün boyutlarında öğretmenlerin hizmet yıllarının memnuniyet düzeylerini anlamlı yönde etkilediği belirlenmiştir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin hizmet yılları arttıkça memnuniyet düzeylerinin de arttığı, 1-5 hizmet yılına sahip olan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin oldukça düşük olduğu ve hizmet yılı değişkeninin memnuniyet düzeyini olumlu veya olumsuz yönde etkilediği söylenebilir. Sarı, Canoğulları ve Yıldız (2018) tarafından yapılan ve öğretmenlerin okullarındaki yaşam kalitesine ilişkin algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelendiği araştırmada, kıdeme göre öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları arasında anlamlı fark bulunmuştur. Tunç (2019) tarafından yapılan bir diğer araştırmada da öğretmenlerin çalışma sürelerinin genel iş doyumunu ve içsel doyumunu artırdığı 4-10 yıl arasında görev yapan öğretmenlere göre 11 yıl ve üzeri görev yapan öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek olduğu rapor edilmiştir. Ayrıca alan yazınında hizmet yılının öğretmenlerin memnuniyet düzeyi üzerinde anlamlı bir fark oluşturacak şekilde etkili olduğunu ortaya koyan başka araştırmalar da mevcuttur (Karakaya Çiçek ve Çoruk, 2017). Alan yazınında, hizmet yılı ile öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri

arasında anlamlı bir fark bulunmadığını ortaya koyan araştırmalar da bulunmaktadır (Çevik ve Köse, 2017; Sertel, 2016; Taş ve Selvitopu, 2020; Ünal, 2015). Dolayısıyla hizmet yılının öğretmenlerin memnuniyet düzeylerine etkisine ilişkin alan yazınında birbiriyle çelişen sonuçların bulunduğu söylenebilir.

Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin mesleki yeterliliklerine ilişkin algılarının olumlu olduğu, mesleki becerilerini yeterli buldukları; meslekte 10 yılın üzerinde olan öğretmenlerin ise mesleki becerilerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuç eğitim fakültelerinde geçmişe göre daha kaliteli bir eğitim verildiği, eğitim fakültelerinin programlarının önceki programlara göre daha nitelikli öğretmenler yetiştirilmesine imkân verdiği şeklinde yorumlanabileceği gibi mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin öz yeterlilik algılarının yüksek olduğu şeklinde de yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Elde edilen sonuçlara göre anketin bütün boyutlarında erkek öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamasının kadın öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamasından daha yüksek olduğu ve anketin toplam puanında da erkek öğretmenler lehine bir tablo olduğu görülmüştür. Dolayısıyla cinsiyet değişkeninin öğretmenlerin memnuniyet düzeylerini etkilediği ve erkek öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin cinsiyetleri ile memnuniyet düzeyleri arasında anketin “Okul İdaresi”, “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü”, “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” boyutlarında erkekler lehine anlamlı yönde bir fark olduğu belirlenmiştir. Alan yazınında yapılan araştırmalarda cinsiyetin memnuniyet üzerindeki etkisine yönelik sonuçlar irdelendiğinde cinsiyet ve memnuniyet düzeyi arasında anlamlı (Bogler, 2002; Telef, 2011) ve anlamsız (Demirel, 2006; Kılıç, 2011; Taşdan ve Tiryaki, 2008) ilişki olduğunu ortaya koyan araştırmalar olduğu görülmüştür. “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ve “Öğretmen” boyutlarında ise erkek ve kadın öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri

arasında anlamlı yönde bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin idare boyutunda memnuniyet düzeylerinin düşük, erkek öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin ise yüksek olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri anket toplam puanına göre incelenmiş ve eğitim durumu “diğer” olan öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamasının en yüksek, eğitim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamasının ise en düşük olduğu görülmüştür. Dolayısıyla anket toplam puanında diğer olarak nitelendirilen öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek, eğitim durumu yüksek lisans olan öğretmenlerin memnuniyet düzeyinin ise düşük olduğu söylenebilir. Elde edilen sonuçlardan hareketle öğretmenlerin eğitim durumlarının, memnuniyet düzeyleri üzerinde etkisi olduğu ve eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düştüğü ifade edilebilir. Demirel (2006) de öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça memnuniyet düzeyinin düştüğünü rapor etmiştir.

Öğretmenlerin eğitim durumları ile memnuniyet düzeyleri arasında “Okul İdaresi”, “İlçe Millî Eğitim Müdürlüğü”, “İl Millî Eğitim Müdürlüğü” ve “Fiziki ve Sosyal İmkânlar” alt boyutlarında anlamlı yönde bir farklılık olduğu; “Öğretmen” alt boyutunda ise anlamlı yönde bir farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin eğitim durumlarının, memnuniyet düzeyleri üzerinde etkisi olduğu ve eğitim düzeyi yükseldikçe öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin kendi mesleki becerilerine ilişkin memnuniyet düzeylerinin de arttığı ancak eğitim ortamları ve yönetimine ilişkin memnuniyet düzeylerinin düştüğü görülmektedir. Bu sonuç eğitim düzeyi arttıkça beklenti düzeyinin de arttığı; dolayısıyla memnuniyet düzeyinin düştüğü şeklinde yorumlanabilir.

Öğretmenlerin Alanlarına Göre Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri alan değişkenine göre de incelenmiş ve anket toplam puanına göre güzel sanatlar (görsel sanatlar, müzik vb.) alanlarındaki öğretmenlerinin memnuniyet düzeyi ortalamalarının yüksek, fen bilimleri (matematik, fen ve teknoloji, bilişim teknolojileri vb.) alanlarındaki öğretmenlerin memnuniyet düzeyi ortalamalarının ise düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla genel olarak güzel sanatlar alanındaki öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek, fen bilimleri alanlarındaki öğretmenlerin toplam puanlarının ise düşük olduğu ifade edilebilir.

Anketin bütün boyutlarında öğretmenlerin alanları ile memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı yönde bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan hareketle öğretmenlerin alanlarının, memnuniyet düzeyleri üzerinde etkisi olduğu söylenebilir.

Elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin %61,5'inin memnuniyet düzeyinin yüksek, 11,7'sinin memnuniyet düzeyinin düşük ve 27,8'inin de memnuniyet düzeyi konusunda kararsız olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Dolayısıyla öğretmenlerin genel memnuniyet düzeyi ortalamasının yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonuçlardan hareketle şu önerilerde de bulunulabilir:

1. Öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük ve yüksek oluş nedenleri nitel çalışmalarla ortaya konulabilir.
2. Öğretmenlerin sosyal ve fiziksel imkânlar boyutunda memnuniyet düzeylerinin düşük olma nedenleri nitel araştırmalarla açıklanabilir.
3. Okullarda ve okul çevrelerinde sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere daha fazla yer verilmesi gerektiği söylenebilir.
4. Öğretmenlerin görev yaptıkları okulların bulunduğu bölgeler arasındaki yönetim anlayışının ve sahip olunan imkânlarının incelenebileceği ve bölgeler arasındaki imkân farklılıklarının giderilmesine yönelik tedbirler alınabileceği önerilerinde bulunulabilir.
5. Okulların bulunduğu bölgelerin imkân farklılıkları ortaya çıkarılabilir ve hizmetlerin sunumu bölgeler arası imkân farklılıklarına göre yapılabilir.

6. Okul türlerinin öğretmenlerin memnuniyet düzeyini hangi değişkenler açısından etkilediği farklı araştırmalarla ortaya konulabilir.
7. Sayısal alanlardaki öğretmenlerin memnuniyet düzeylerinin düşük olmasının nedenleri farklı araştırmalarla ortaya konulabilir.
8. Hizmet yılı yüksek olan öğretmenlerin, mesleki becerilerini günün şartlarına göre geliştirebilecekleri eğitim programları düzenlenebilir.
9. Hizmet yılının öğretmenlerin memnuniyet düzeyini ne şekilde etkilediği nitel çalışmalarla daha ayrıntılı bir şekilde incelenebilir.
10. Mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin özellikle yönetim boyutunda memnuniyet düzeylerinin düşük olmasının nedenleri araştırılabilir.
11. Kadın öğretmenlerin memnuniyet düzeyleriyle erkek öğretmenlerin memnuniyet düzeyleri arasında erkek öğretmenler lehine olan farkın görev yapılan bölgede var olabilecek cinsiyetçi bakış açısıyla ilişkisinin olup olmadığı araştırılabilir ve bu konu sosyolojik bir araştırmanın konusu olabilir.
12. Eğitim düzeyi ile mesleki beklentiler arasında nasıl bir ilişki olduğu farklı araştırmalarla ortaya konulabilir.
13. Öğretmenlerin toplumsal saygınlığını artıracak ve öğretmenlerin rehberlik rolünü güçlendirecek tedbirler alınabilir.
14. Öğretmenlik Meslek Kanunu ile ilgili öğretmenlerin beklentileri incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Aşkar, P., & Erden, M. (1987). Öğretmen adaylarının mesleğe yönelik tutumları. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, (121), 8-11.
- Bogler, R. (2002). Two profiles of school teachers: A discriminant analysis of job satisfaction. *Teaching and Teacher Education*, 18(6), 665-673.
[https://doi.org/10.1016/S0742-051X\(02\)00026-4](https://doi.org/10.1016/S0742-051X(02)00026-4)
- Büyükgöze, H., & Özdemir, M. (2017). Examining job satisfaction and teacher performance within affective events theory. *İnönü University Journal of the Faculty of Education*, 18(1), 311-325.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/295093> adresinden edinilmiştir.
- Castillo, J. X., Conklin, E.A., & Cano, J. (1999). Job satisfaction of OHIO agricultural education teachers. *Journal of Agricultural Education*, 40(2), 19-27.
<https://jac-online.org/attachments/article/478/40-02-19.pdf> adresinden edinilmiştir.
- Costales, A. F., & Riaño, X. A. G. (2018). Satisfaction degree of English teachers of preschool and primary education in the principality of Asturias. *Aula Abierta*, 47(4), 463-470. DOI: <https://doi.org/10.17811/rifie.47.4.2018.463-470>
- Çetinkanat, C. (2000). Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu. Ankara: Anı Yayıncılık
- Çevik, A., & Köse A. (2017). Öğretmenlerin okul kültürü algıları ile motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 996-1014.
<https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TWpRMU5UZzNOdz09> adresinden edinilmiştir.
- Demirel, F. (2006). *Sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri (Denizli ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073. DOI: 10.1016/j.sbspro.2010.12.287
- Doğan, S., & Karataş, A. (2011). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi*, 37, 1-40.
http://iibf.erciyes.edu.tr/dergi/sayi37/002_dogan-karatas.pdf adresinden edinilmiştir.
- Duman, C. (2006). *Ortaöğretim kurumlarında görev yapan coğrafya öğretmenlerinin iş tatmini*. (Yayımlanmamış yüksek Lisans Tezi), Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.


- Evans, L. (1997). Addressing problems of conceptualization and construct validity in researching teachers' job satisfaction. *Educational Research*, 39(3), 319-331. Doi:10.1080/0013188970390307
- Evran, A. (2011). *Devlet ve özel ilköğretim okullarında çalışan 4 ve 5. Sınıf öğretmenlerinin iş memnuniyeti ve benlik algısı düzeylerinin karşılaştırılması*. (Yüksek Lisans Tezi), Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Genç, T. (1990). Kamu yönetiminde çalışanların morali. *Türk İdare Dergisi*, 388, 147-156. <https://www.idealonline.com.tr/IdealOnline/lookAtPublications/paperDetail.xhtml?uId=89419> adresinden edinilmiştir.
- Gökçe, R. (2005). *Birinci sınıf tatil köyünde performans değerlemenin iş görenlerin iş doyumuna etkisi üzerine bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Griffin, D. K. (2010). A survey of Bahamian and Jamaican teachers' level of motivation and job satisfaction. *Journal of Invitational Theory and Practice*, 16, 57-77. <https://eric.ed.gov/?id=EJ942558> adresinden edinilmiştir.
- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 16, 159-170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Kalhotra, S. K. (2012). A study of job satisfaction of primary and secondary school teachers. *Golden Research Thoughts*, 1(11), 1-4. <https://scholar.google.com/citations?user=OZDiaRUAAAAJ&hl=en> adresinden edinilmiştir.
- Karakaya Çiçek, H., & Çoruk, A. (2017). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31, 750-761, <http://dx.doi.org/10.14582/DUZGEF.1838>.
- Karasar, N. (2020). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Kavramlar, ilkeler, teknikler. (35. baskı), Ankara: Nobel Yayınları.
- Kavcar, C. (1987). Yüksek öğretmen okulunun öğretmen yetiştirmedeki yeri, *Öğretmen Yetiştiren Yükseköğretim Kurumlarının Dünü-Bugünü-Geleceği Sempozyumu*. Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim, Gazi Mesleki Eğitim, Teknik Eğitim Fakültesi, Ankara.
- Kılıç, Ö.S. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumunu (Tokat ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Kim, I., & Loadman, W.E. (1994). *Predicting teacher JOD satisfaction*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383707.pdf> adresinden edinilmiştir.


- Kuruüzüm, A., & Çelik, N. (2005). İkinci mertebeye faktör modeli ile öğretmen iş doyumunu belirleyen faktörlerin analizi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29, 137-146.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/7809/102458> adresinden edinilmiştir.
- Küçük, F. (2007). Çalışanların işe güdülenmesinde Herzberg'in motivasyon-hijyen faktörlerinin önemi: Belediye çalışanlarına yönelik bir uygulama. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 75-94.
http://www.ekonomikyorumlar.com.tr/files/articles/152820003912_5.pdf adresinden edinilmiştir.
- Mackenzie, N. (2007). Teacher morale: More complex than we think?. *The Australian Educational Researcher*, 34(1), 89-104. <https://doi.org/10.1007/BF03216852>
- Mbua, F. N. (2003). *Educational administration: Theory and practice*. Limbe, South West Province, Cameroon: Design House.
- Morgan, M., & O'Leary, M. (2004). A study of factors associated with the job satisfaction of beginning teachers. *The Irish Journal of Education/Iris Eireannach an Oideachais*, 35, 73-86. <http://www.jstor.com/stable/30077496> adresinden edinilmiştir.
- Mullins, L.J. (1996). *Management and organizational behaviour*. (Fourth ed), London: Pitmon Publishing.
- Özdemir, M., Civelek, Ş., Çetin, Y. E., Karapınar, N., & Özel, D. (2015). Öğretmenlerin eğitimsel çevresel ve sosyal sorunları (Şırnak ili örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 26, 163-181. DOI: 10.14582/DUZGEF.609
- Özsüer, V.S. (2016). *Occupational motivation and job satisfaction of Turkish secondary school teachers of English and other subjects*. (Master of Art), Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Paksoy, H. M. (2007). Üniversitelerde akademik personelin iş memnuniyeti: Harran Üniversitesi örneği. *Selçuk Üniversitesi Karaman İİBF Dergisi*, 12, 138-151.
<https://dergipark.org.tr/tr/pub/kmusekad/issue/10224/125709> adresinden edinilmiştir.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tak, B. (2002). Çalışanların iş tatminlerinin müşteri tatmini üzerindeki etkilerinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, İstanbul.
- Sarı, M., Canoğulları, E., & Yıldız, E. (2018). Öğretmenlerin okul yaşam kalitesi algıları ile mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 47, 387-409.
<https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/499010> adresinden edinilmiştir.


- Sertel, G. (2016). *Okullarda örgüt kültürünün öğretmenlerin iş motivasyonuna etkisi (Denizli ili Honaz ilçe örneği)*. (Tezsiz Yüksek Lisans Projesi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.
- Sökmen, Y. (2018). *Sınıf öğretmenlerinin öz-yeterlik, özerklik, iş memnuniyeti, öğretmen katılımı ve tükenmişliği arasındaki ilişki: Bir model geliştirme çalışması*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction, application, assessment, causes and consequences*, London: Sage Publication.
- Tabachnick B.G., & Fidell, L.S. (2013). *Using multivariate statistics*. (sixth ed.), Boston: Pearson.
- Taş, A., & Selvitopu, A. (2020). Lise öğretmenlerinin iş doyumu ve mesleki motivasyon düzeylerinin incelenmesi. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(29), 23-42. <https://doi.org/10.35675/befdergi.426989>
- Taşdan, M., & Tiryaki, E. (2008). Özel ve devlet ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeylerinin karşılaştırılması. *Eğitim ve Bilim Education and Science*, 33(147), 54-70. <http://egitimvebilim.ted.org.tr/index.php/EB/article/view/687> adresinden edinilmiştir.
- Telef, B. B. (2011). Öğretmenlerin öz-yeterlikleri, iş doyumları, yaşam doyumları ve tükenmişliklerinin incelenmesi. *İlköğretim Online*, 10(1), 91-108. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ilkonline/issue/8593/106849> adresinden edinilmiştir.
- Telman, N., & Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Tengilimoğlu, D. (2005). Hizmet işletmelerinde liderlik davranışları ile iş doyumu arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(5), 21-27. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/gaziticaretturizm/issue/49901/639607> adresinden edinilmiştir.
- Toker, B. (2007). *Demografik değişkenlerin iş tatminine etkisi: İzmir'deki beş ve dört yıldızlı otellere yönelik bir uygulama*. Doğuş Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107. <http://journal.dogus.edu.tr/index.php/duj/article/view/102> adresinden edinilmiştir.
- Tunç, S. (2019). *İş doyumunun yaşam memnuniyetine etkisi: Öğretmenler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe sözlük*. (10.baskı), Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.

- Tütüncü, Ö. (2001). Kâr amacı gütmeyen yiyecek içecek işletmelerinde iş doyumunun analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 130-151.
- Unutkan, G.A. (1995). *İşletmelerin yönetimi ve örgüt kültürü*. Ankara: Türkmen Kitabevi.
- Ünal, A. (2015). *İş doyumunu, yaşam doyumunu ve yaşam anlamı değişkenlerinin ilkökul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki bağlılıkları üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi) Ondokuz Mayıs Üniversitesi, eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Yardibi, N. (2018). Öğretmenlerin yöneticilerden memnuniyet düzeylerinin iş performanslarına etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(1), 426-435. DOI: <http://dx.doi.org/10.17860/mersinefd.401087>.

ORCID

Salih KAYGUSUZ  <https://orcid.org/0000-0002-6272-0754>

Yasemin KURTLU  <https://orcid.org/0000-0002-1896-3767>

Ömer Faruk PALA  <https://orcid.org/0000-0003-0336-3379>

Esengül TAN HATUN  <https://orcid.org/0000-0003-3584-3107>

SUMMARY

Introduction

Diversification of resource needs in the developing world has made efficient use of existing resources, identification and improvement of factors affecting employee satisfaction, job satisfaction, satisfaction more important. High employee satisfaction is one of the important factors that improves efficiency and promotes the achievement of corporate goals. The concept of employee satisfaction, which becomes more important in the field of management science due to the developments in the world, focuses on teachers, who are the engine of the educational process in educational institutions, and makes "teacher satisfaction" a current issue.

Teachers' satisfaction levels and job satisfaction are influenced by numerous factors due to the multi-component nature of education. It is reported that age, gender, marital status, grade level, education level affect teachers' job satisfaction and motivation (Bogler, 2002). Studies also show that individuals with high job satisfaction are healthier, happier, more helpful, and more reliable, less critical, and less suspicious, and live longer (Paksoy, 2007).

Job satisfaction affects individuals' jobs positively. Therefore, numerous studies address teacher satisfaction (Castillo, Conklin & Cano, 1999; Bogler, 2002; Morgan & O'Leary, 2004; Kuruzüm & Çelik, 2005; Griffin, 2010; Büyükgöze & Özdemir, 2017; Costales & Riaño, 2018).

It was determined in the literature review that the studies present generalizable and application-specific important data. It is believed that the confirmation of research results and the results obtained by identifying the job satisfaction and satisfaction levels of education employees/teachers based on current data will contribute to the literature in a way that it will improve the quality of educational services. In this study, it was aimed to investigate the satisfaction levels of teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the center of Erzurum and its districts based on various variables. To that end, 6 research questions were developed:

In teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Erzurum and surrounding districts:

1. Is there a difference between the satisfaction levels according to the districts where they work?
2. Is there a difference between the satisfaction levels according to the type of schools for which they work?
3. Is there a difference between the satisfaction levels according to the years of service?
4. Is there a difference between the satisfaction levels according to their genders?
5. Is there a difference between the satisfaction levels according to their educational levels?
6. Is there a difference between the satisfaction levels according to their branches?

Method

In this study, which was conducted to investigate the satisfaction levels of teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the center of Erzurum and its districts based on various variables, the research was conducted according to a survey method based on a quantitative approach because data had to be collected from a large area and sample in a short time.

Research Sample

The research population is composed of 11.357 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in Erzurum in the 2019-2020 academic year. The questionnaire form prepared in the study was sent to all teachers who constituted the study population as a link through an automatic message system in the digital environment. The questionnaire was completed by 4,471 volunteer teachers. Therefore, the study sample consists of 4,471 teachers working in schools affiliated to the Ministry of National Education in the center of Erzurum and its districts.

Data Collection Tool

The Teacher Satisfaction Questionnaire developed by the researchers was used as the data collection tool. The questionnaire consists of 60 items and 5 subscales; "School Administration", "District Directorate of National Education", "Provincial Directorate of National Education", "Social and Physical Opportunities", and "Teacher." The items are scored on a scale of 1 to 5 as "Strongly disagree (1), Disagree (2), Undecided (3), Agree (4), and Strongly Agree (5). The total score ranges from 60 to 300.

The Teacher Satisfaction Questionnaire had a Cronbach's alpha (α , internal consistency) of .971 and a Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)- Bartlett's test of sphericity of .978. Therefore, it was decided that it could be used as a measure.

Findings

It was determined that there was a significant difference between the satisfaction levels of teachers working in Erzurum according to the type of schools for which they work in the "School Administration" ($F_{4456}=7.63, p<.05$), "District Directorate of National Education" ($F_{4456}=3.16, p<.05$), "Provincial Directorate of National Education" ($F_{4456}=1.97, p<.05$), "Social and Physical Opportunities" ($F_{4456}=18.88, p<.05$) subscales, but that there was no significant difference in the "Teacher" subscale ($F_{4456}=.28, p>.05$).

It was determined that there was a significant difference between the satisfaction levels of teachers working in Erzurum according to the years of service in the "School Administration" ($F_{4458}=5.40, p<.05$), "District Directorate of National Education" ($F_{4458}=4.95, p<.05$), "Provincial Directorate of National Education" ($F_{4458}=6.68, p<.05$), "Social and Physical Opportunities" ($F_{4458}=132.01, p<.05$) and "Teacher" ($F_{4458}=7.52, p<.05$) subscales.

It was determined that there was a significant difference between the satisfaction levels of teachers working in Erzurum according to their genders in favor of males in the "School Administration" ($F_{4461}=60.75, p<.05$), "District Directorate of National Education" ($F_{4461}=10.69, p<.05$), "Social and Physical Opportunities" ($F_{4461}=100.35, p<.05$) subscales. It was determined that there was no significant difference in satisfaction levels between male and female teachers in the "Provincial Directorate of National Education" ($F_{4461}=.27, p>.05$) and "Teacher" ($F_{4461}=1.39, p>.05$) subscales.

It was determined that there was a significant difference between the satisfaction levels of teachers working in Erzurum according to their education levels in the "School Administration" ($F_{4460}=2,977, p<.05$), "district directorate of national education" ($F_{4460}=3,012, p<.05$), "Provincial Directorate of National Education" ($F_{4460}=2,820, p<.05$), "Social and Physical Opportunities" ($F_{4460}=8,201, p<.05$) subscales, but that there was no significant difference in the "Teacher" subscale ($F_{4460}=1,502, p>.05$).

It was determined that there was a significant difference between the satisfaction levels of teachers working in Erzurum according to their branches in the "School Administration" ($F_{4454}=3.88, p<.05$), "District Directorate of National Education" ($F_{4454}=2.72, p<.05$), "Provincial Directorate of National Education" ($F_{4454}=2.21, p<.05$), "Social and Physical Opportunities" ($F_{4454}=2.88, p<.05$) and "Teacher" ($F_{4454}=1.89, p>.05$) subscales.

It is observed that the satisfaction level of 1.9% of the teachers participating in the survey is very low, and that of 9.8% is low. It can be stated that 27.8% of the teachers who completed the questionnaire are moderately satisfied, 40.1% satisfied, and 21.4% very satisfied. Therefore, it can be concluded that the satisfaction levels of the teachers working in Erzurum are high.

Conclusion and Discussion

It was determined that teachers' satisfaction levels differed significantly according to the districts where they work in all the subscales of the questionnaire. Therefore, it can be stated that the districts where teachers work affect their satisfaction levels positively or negatively.

It was determined that there was a significant difference between the satisfaction levels of teachers according to the type of schools for which they work in the "School Administration", "District Directorate of National Education", "Provincial Directorate of National Education", "Social and Physical Opportunities" subscales, but that there was no significant difference in the "Teacher" subscale. In their study, Kuruiüzüm and Çelik (2005) showed the result that the type of schools for which teachers work affect their satisfaction levels, in other words, their job satisfaction.

It was determined that the years of service significantly affected the teachers' satisfaction levels in all the subscales of the questionnaire. Based on these results, it can be stated that the satisfaction levels of the teachers increased with an increase in the years of service and that the satisfaction levels of the teachers who had 1-5 years of service were very low, and it can be concluded that the variable of "years of service" affects the teachers' satisfaction levels positively or negatively. Demirel (2006) also found that teachers with 20 years of service or more had higher satisfaction levels.

It was determined that there was a significant difference between the genders and satisfaction levels of the teachers in favor of male teachers in the "School Administration", "District Directorate of National Education", "Social and Physical Opportunities" subscales. There are conflicting results on this topic in the literature (Bogler, 2002; Demirel, 2006; Kılıç, 2011; Taşdan & Tiryaki, 2008). Therefore, it can be stated that different studies are warranted on this topic.


It was concluded that there was a significant difference between the teachers' education levels and satisfaction levels in the "School Administration", "District Directorate of National Education", "Provincial Directorate of National Education" and "Social and Physical Opportunities" subscales; but that there was no significant difference in the "Teacher" subscale. Based on these results, It can be noted that the teachers' education levels affect their satisfaction levels and that the higher the educational level, the lower the job satisfaction among the teachers. Demirel (2006) also found that the teachers' satisfaction levels decreased as their education levels increased.

It was determined that there was a significant difference between the teachers' branches and satisfaction levels in favor of social branches in all the subscales of the questionnaire. Based on these results, it can be stated that teachers' branches have an effect on their satisfaction levels. The reasons why social science teachers had higher job satisfaction than natural science teachers can be demonstrated through different studies.


The following suggestions can be made based on the results:

1. *The reasons why teachers' satisfaction levels are low and high can be investigated through qualitative studies.*
2. *Training programs can be organized to help teachers with high years of service to improve their professional skills according to the standards of today.*
3. *The reasons why new teachers have low satisfaction levels, especially in the management dimension, can be investigated.*
4. *The differences in opportunities between regions where schools are located can be revealed, and different service can be provided depending on the differences in opportunity between regions.*
5. *Measures can be taken to improve teachers' social prestige and to empower teachers' role as guides.*
6. *Teachers' expectations of the Law of the Teaching Profession can be examined.*

Ek 1. Araştırma İzni



T.C.
ERZURUM VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 36648235-605.01-E.7838132

15/06/2020

Konu : Uygulama İzni

VALİLİK MAKAMINA

İlgi: a) Palandöken İlçesi Osman Gazi Ortaokulu Öğretmeni (Rümeysa CEYHUN)'un 04/06/2020 tarihli ve E.7467751 sayılı dilekçesi.
b) Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Biriminde görevli (Yasemin KURTLU)'nun 08/06/2020 tarihli ve E.7547213 sayılı başvuru dilekçesi.

İlgi yazılar gereği; a) Palandöken İlçesi Osman Gazi Ortaokulu İngilizce Öğretmeni Rümeysa CEYHUN'un; "*Türk Millileştirme Sürecinde İlkokul Öğrencilerinin Yabancı Dil Dersine Olan İlgilerine, Yabancı Dil Öğretmeninin İletişim Becerilerinin Etkisi*" adlı çalışması ile; b) Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Biriminde Görevli Yasemin KURTLU'nun; "*Erzurum İlinde Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*" adlı çalışması için izin talebinde bulunmuşlardır.

İlgi yazılar ve ekleri, Bakanlığımızın 21.01.2020 tarihli ve E.1563890 (2020/2) sayılı genelgesi çerçevesinde Komisyonumuzca incelenmiş olup, "*Araştırmaların, Eğitim Öğretim Faaliyetlerini Aksatmayacak Şekilde, gönüllük esasıyla ve varsa veli onay belgesinin onaylatılması*" ve komisyon kararlarında belirtilen veri toplama araçlarının kullanılarak, uygulama yapılması, yapılan çalışmalarının sonuçlarının birer örneğinin Müdürlüğümüz, Strateji Geliştirme Şube Müdürlüğü (AR-GE Birimi)'ne gönderilmesi ve çalışmaların bir eğitim öğretim yılını kapsayacak şekilde yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.


Makamlarınızca da uygun görüldüğü takdirde; Olurlarınıza arz ederim.

Salih KAYGUSUZ
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR
15/06/2020

Yıldız BÜYÜKER
Vali a.
Vali Yardımcısı

Ek: İlgi Yazılar (2 adet dosya)



Yönetim Cad. Valilik Binası Kat:4 Yakutiye ERZURUM
Elektronik Ad: <http://erzurum.meb.gov.tr>
e-posta: argz25@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: AR-GE
Tel: (0 442) 234 48 00
Faks: (0 442) 235 10 32

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden 6bfa-2122-337e-90a1-324C kodu ile teyit edilebilir.

Ek 2: Etik Kurul Kararı

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu Karar Formu

KARAR BİLGİLERİ	Toplantı Sayısı: 15	Toplantı Tarihi: 31.12.2020
	Karar No: 12	
	Aşağıda bilgileri verilen makale ile ilgili çalışmanın, etik ilkeler açısından değerlendirilmesi isteği ile ilgili husus görüşüldü.	
	Yapılan görüşmelerden sonra; söz konusu makale ile ilgili yapılacak çalışma için, araştırmanın gerekçe, amaç, yaklaşım ve yöntemleri dikkate alınarak konuyla ilgili çalışmanın gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına, Etik Kurulu oy birliği ile karar vermiştir.	
ÇALIŞMA BİLGİLERİ	Proje Yürütücüsü: Yasemin KURLU, Salih KAYGUSUZ, Faruk PALA, Esengül TAN HATUN	
	Çalışma Konusu: Erzurum'da Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi	

EĞİTİM BİLİMLERİ BİRİM ETİK KURULU		İMZA
Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ	Etik Kurul Başkanı	KATILAMADI
Prof. Dr. Ali Osman ENGİN	Etik Kurul Başkan Yardımcısı	
Prof. Dr. Betül ASLAN	Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. İhsan Sabri BALKAYA	Etik Kurul Üyesi	
Prof. Dr. Mustafa CİHAN	Etik Kurul Raportörü	

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL BAŞKANLIĞI
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurulu
ERZURUM

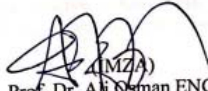
Toplantının Mahiyeti :Etik Kurul
Toplantının Tarihi :31.12.2020
Toplantının Sayısı :15

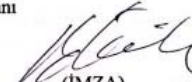
Karar-12: Doktora Öğrencisi Yasemin KURTLU, Erzurum İl Millî Eğitim Müdürü Salih KAYGUSUZ, Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi Şube Müdürü Faruk PALA ve Doktora Öğrencisi Esengül TAN HATUN ile birlikte "Erzurum'da Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı makale çalışması ile ilgili Etik kurul uygunluk-onay belgesi talebi ile ilgili husus görüşüldü


Yapılan görüşmelerden sonra adı geçen "Erzurum'da Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" isimli makale ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel yönden sakınca bulunmadığına,


oy birliği ile karar verilmiştir.

KATILAMADI
(İMZA)
Prof. Dr. Muhsine BÖREKÇİ
Birim Etik Kurul Başkanı


(İMZA)
Prof. Dr. Ali Osman ENGİN
Birim Etik Kurul Başkan Yardımcısı


(İMZA)
Prof. Dr. Betül ASLAN
Birim Etik Kurul Üyesi


(İMZA)
Prof. Dr. İhsan Sabri BALKAYA
Birim Etik Kurul Üyesi


(İMZA)
Prof. Dr. Mustafa CİHAN
Raportör


T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURULU
Eğitim Bilimleri Birim Etik Kurul Başkanlığı
PROJE DEĞERLENDİRME FORMU

Projenin/Çalışmanın Adı Doktora Öğrencisi Yasemin KURTLU, Erzurum İl Millî Eğitim Müdürü Salih KAYGUSUZ, Erzurum İl Millî Eğitim Müdürlüğü Ar-Ge Birimi Şube Müdürü Faruk PALA ve PEK-Proje ekibi üyesi Esengül TAN HATUN ile birlikte "Erzurum'da Görev Yapan Öğretmenlerin Memnuniyet Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı makale çalışması ile ilgili Etik kurul uygunluk-onay belgesi talep edilmesi

Gönderildiği Tarih: 31.12.2020

Teslim Tarihi: 31.12.2020

Değerlendirenin Adı Soyadı: Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu Başkanlığı Adına


Prof. Dr. Ali Osman ENGİN
Etik Kurul Başkan Yardımcısı

İmza :

<p>Bu Tez/Makale uygundur: <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Gereççe/Açıklama: Yapılacak çalışmada yaklaşım ve yöntemler dikkate alınarak, konu ile ilgili çalışmaların gerçekleştirilmesinde etik ve bilimsel açıdan herhangi bir sakınca bulunmamaktadır.</p>
<p>Bu Tez/Makale uygun değildir: <input type="checkbox"/></p> <p>Gereççe/Açıklama</p>