

## EĞİTİM DENETMELERİNİN İŞ DOYUMU DÜZEYLERİNİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

**Yrd. Doç. Dr. Semiha ŞAHİN**

Dokuz Eylül Üniversitesi, Buca Eğitim Fakültesi,  
Eğitim Bilimleri Bölümü

**Yrd. Doç. Dr. Bülent AYDOĞDU**

Afyon Kocatepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

**Yrd. Doç. Dr. Cenk YOLDAŞ**

Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

### ÖZET

*Bu çalışmanın amacı bazı değişkenler açısından eğitim denetmenlerinin iş doyumunu düzeylerini incelemektir. Araştırmanın örneklemini 4 çalışma bölgesinde çalışan 184 eğitim denetmeni oluşturmuştur. Araştırmanın verileri “Denetmenlerin İş Doyumu Ölçeği” adlı ölçekle toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis testi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre cinsiyetlerine ve denetmenlikten önceki branşlarına göre denetmenlerin iş doyum düzeyleri ölçeğin genelinde ve boyutlara göre farklılık göstermemektedir. Medeni hallerine göre yalnız işin getirileri boyutunda boşanmış denetmenlerin lehine bir sonuç elde edilmiştir. Hizmet sürelerine göre toplam ölçek ve “takdir görme ve saygınlık” alt boyutunda 21 yıl ve üstü çalışan denetmenler ile “işin getirileri ve “yükselme” alt boyutunda 16–20 yıl arası çalışan denetmenlerin 6–10 yıl arası çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Çalışılan ilin büyüklüğüne göre toplam ölçek ve işin getirileri boyutunda küçük şehirlere göre büyük şehirler lehine ve çalışma koşulları boyunda ise orta büyük şehirlere göre büyük şehirler lehine bir sonuç elde edilmiştir. Çalıştıkları il bölgesine göre yalnız yükselme boyutunda gruplar arasında fark vardır. Fark 1. ve 3. bölge ile 4. ve 3. bölge arasındadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim denetmeni, denetmen, müfettiş, iş doyum

### EXAMINATION THE JOB SATISFACTION LEVELS OF EDUCATION SUPERVISORS IN TERMS OF SEVERAL VARIABLES

#### ABSTRACT

*The purpose of this research is to analyze the job satisfaction levels of education supervisors in terms of several variables. The sample of the research is composed of 184 supervisors from 4 different regions. The data were collected through “Supervisors’ Job Satisfaction Scale” and analyzed using two non-parametric tests:*

*Mann–Whitney U test and Kruskal Wallis analysis. According to the results of the research, there is no significant difference in the job satisfaction levels of supervisors with regard to their gender and their field of study before assigning as supervisors. With regard to their marital status, there is a significant difference in favor of divorced supervisors in benefits of job dimension. In terms of tenure, the supervisors with 21 years and over of tenure have a higher level of job satisfaction in terms of the whole survey and appreciation, respectability dimension than the ones with 6-10 years of tenure. In addition, the supervisors with 16-20 years of tenure have a higher level of job satisfaction with regard to benefits of job and promotion dimensions than the ones with 6-10 years of tenure. According to the population of the city where recruited, the result is positive in favor of big cities in terms of benefits of job dimension as well as the whole survey than the ones with less than 100 thousand. Besides, with regard to work conditions dimension the result is positive in favor of big cities than the ones with less than 401-600 thousand. There is a significant difference among groups in promotion dimension in terms of the region where recruited. The difference is between 1st and 3rd, as well as 4rd and 3th regions.*

**Keywords:** Education supervisor, supervisor, inspector, job satisfaction

## I. GİRİŞ

İş doyumunu 20. yüzyılın başlarından beri örgütlerde önemsenmeye başlanmış ve birçok şekilde tanımlanmıştır. İş doyumunu genel anlamda işe karşı duyulan hoşnutluk ve mutluluk olarak tanımlamaktadır (Yelboğa 2008: 127). Son yıllardaki tanımlara bakıldığında Weiss (2002: 174), Gibson, Ivancevich ve James (1997: 119) ve Miner (1992: 116) iş doyumunu, “bireyin çalışma ortamına ilişkin duygusal tepkisi” olarak tanımlamışlardır. Buna göre iş doyumunu, çalışanın işinden haz alması sonucu işini etkili bir şekilde yapması için güdüsel bir kaynak olarak ele almak mümkündür.

İnsanlar, uyanık kaldıkları sürenin büyük bir bölümünü iş yaparak geçirirler. Yapılan iş bireyin beklentilerini karşılarsa, birey bundan büyük bir doyum ve mutluluk elde eder. Aksi durumda etkililikten ve doyumdan söz etmek olası değildir. İş doyumunu, bireysel veya grup olarak, iş ve özellikleriyle çalışanlarının istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 191). Çetinkanat, 2000: 47). Bu bağlamda iş doyumunu yüksek olanlar, çalışma arkadaşlarına yardımcı olmak ve onlarla iş birliği yapmak gibi olumlu davranışlar sergiler (Çekmecelioğlu, 2006: 156).

İşin zorluk derecesi de iş doyumunu olumlu ya da olumsuz yönde etkiler. Çalışanların başarıma istekleri, başarılarını görme ve gösterme eğilimleri nedeniyle, zihinsel olarak zor olan bir işin başarılması çalışana üst düzeyde doyum sağlayacaktır. Bunun yanında fiziksel olarak işin zorluğu doyum açısından fazla bir önem taşımayabilir. Bireysel özellik, beceri ve niteliklerin üzerinde bir iş yapılmak zorunda kalınırsa bu sıkıntı ve moral bozukluğuna yol açar. Bu da iş doyumsuzluğunu ortaya çıkarır (Sevimli ve İşcan, 2005: 57-58).

Toplum tarafından yeteri kadar kabul görmeyen bir işi yapma veya kişinin istemediği bir işi yapması da iş doyumunu olumsuz etkiler (Erdoğan, 1996: 236-237). Oysa işin toplamsal görünümünün iyi olması, çalışana ve

topluma sağladığı yararlar, toplumsal statüsünün yüksek olması ile çalışma koşulları gibi olanakların olumlu olması iş doyumunu düzeyini yükseltir (Hickson ve Oshagbemi, 1999: 539).

İş doyumunu sağlanan bir örgütte, çalışan örgütle özdeşleşir ve örgütün yararlarını kendi yararlarından önde tutar (Başaran, 1991, 206). Bu bağlamda, iş doyumunun moral, işle özdeşleşme, işi çekici bulma, işe bağlılık, adanma ve örgütsel sağlık gibi kavramlarla yakından ilgili olduğunu vurgulamak yerinde olacaktır (Ceylan, 2002; Baytok-Karaca, 2001: 152). Bu bağlamda iş doyumsuzluğunun yarattığı olumsuz duyguların çalışanlarda ve örgütte yarattığı olumsuz etkiler ile iş doyumunu etkileyen bireysel ve mesleki özelliklere değinmekte yarar vardır.

#### **A. İş Doyumsuzluğunun Örgüt Çalışanına Etkileri**

Örgütlerde iş doyumsuzluğunun yarattığı sonuçlara bakıldığında; iş doyumsuzluğunun çalışan üzerinde önemli olumsuz sonuçlar yarattığı görülmektedir. İş doyumsuzluğu çalışmanı elem veren duygulara yöneltmekte, bu durum kişinin yaşamını zorlaştırdığından örgüte zarar verebilmekte ve verimliliği azaltabilmektedir (Başaran, 1991: 207). Nitekim iş doyumsuzluğu psikolojik rahatsızlıklara yol açabilmekte; bu durumda kalp rahatsızlıkları, mide hastalıkları, kas kısılmaları, boyun ve sırt ağrıları ortaya çıkabilmektedir (Çetinkanat, 2000: 5-6; Miner, 1992: 119). İş doyumsuzluğu iş ilişkileri, birlikte etkin çalışma, kişisel ve örgütsel performansı etkileyen önemli bir öğedir. İş doyumsuzluğu işe devamsızlık, iş bırakma ve iş devrinin yüksek olmasına da neden olmaktadır (Başaran, 1991: 207; Robbins, 1998: 155-156; Gibson, Ivancevich and James, 1997: 107, 110; Miner, 1992: 121-124). Bunun yanı sıra iş doyumsuzluğundan dolayı erken emeklilik veya geç ya da orta yaşlarda meslek değiştirme söz konusu olabilmektedir (Bingöl, 1990: 204).

#### **B. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Özellikler**

Bireyler kişisel özelliklerine, sosyal ve kültürel çevrelerine ve eğitim düzeyine göre yapacağı işi belirlerler. Sosyal çevre, değer yargıları, kişisel özellik ve inançlar bireylerin işe olan beklentilerini önemli ölçüde etkilemektedir (Erdoğan, 1996: 231-234). Bu beklentiler aynı zamanda ücret, yönetim, işe uyum ve gelişim fırsatları gibi iş doyumunu ya da doyumsuzluğunu da oluşturan öğelerdir. Bu öğeler bireylere göre farklılık gösterir ve bireylerin kişisel özellik ve beklentilerindeki farklılıklar iş doyumunu öğelerinin önem derecesini etkiler. Hatta kişisel özellik ve beklentilerin zamanla değişmesi bireyin iş doyumunu düzeyinde değişiklikler meydana getirir (Ceylan, 2002; Akıncı, 2002: 3-5). Bu bağlamda iş doyumunu bireysel ve örgütsel özellikler olmak üzere iki öğeden etkilenir (Erdoğan, 1996; 233). Bireysel özellikler; kişilik yapısı, sosyal-duygusal tutumlar, yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi gibi değişkenlerdir.

#### **C. İş doyumunu etkileyen örgütsel özellikler**

İş doyumunu etkileyen örgütsel öğeler örgütün türü ve yapısı, iş yerinin bulunduğu mevki, seslendiği grup ya da gruplar, örgütün fiziksel ve kurumsal

deseni, yönetim, ücret, çalışma koşulları, yükselme ve gelişme olanakları gibi örgütün yapısal, çevresel ve yönetsel süreçleridir (Erdoğan, 1996: 245). İşin toplum içindeki genel görünümü ve kabul görmesi, ilgi çekici olması ve yapısal özellikleri, sunulan olanaklar ve çalışma şartları (örneğin iş güvenliği gibi olanaklar) iş doyumunu etkileyen etkenler arasındadır (Erdoğan, 1996: 236-245; Öztürk ve Özdemir, 2003: 194). Diğer taraftan, işin çalışanların yeteneklerine uygun olması, yeniliklere uyum sağlayabilmesi, kişinin kendini geliştirmesine olanak sağlaması ve kişiyi sorumluluk almaya yönlendirmesi iş doyumunda önemlidir (Çardak, 2002: 22). Bu bağlamda çalışanlar yaptıkları işin kendileri açısından bir anlama sahip olmasını isterler. Birçok çalışan önemli bir iş yaptığını düşünerek bundan bir haz duyarlar (Günbayı, 1999: 6).

Örgütün başlıca politikaları, genel personel uygulamaları, uygulamadaki statü ve ürünleri iş doyumunu için önemlidir (Bingöl, 1990: 202). Ödüllendirme politikası iş doyumunu olumlu ya da olumsuz etkileyen önemli etkenlerden biridir. Bir örgütte çalışanların yüksek iş doyumunu elde etmeleri uygun ödül sistemlerinin geliştirilmesiyle sağlanabilir (Öztürk ve Özdemir, 2003: 195; Gibson, Ivancevich ve James (1997: 106-107; Erkmen ve Şencan, 1994: 110). Çalışanların emeği karşılığında aldığı ücret iş doyumunu etkileyen en önemli faktörlerden biridir (Aşık-Akşit, 2010: 41; Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Ücret, çalışanın işe karşı tutumunu belirler. Ücret sistemi ile terfi politikasının adil ve beklentilere uygun olması önemlidir. Bunun yanında alınan ücretin diğer kişilere göre dengeli olması, yüksek olmasından daha önemlidir. Maddi doyumsuzluk, performansı düşürür, işten ayrılma ve devamsızlık oranlarını artırır ve işin tümünden duyulan doyumsuzluk düzeylerini yükseltir (Aşık-Akşit, 2010: 41; Sevimli ve İşcan, 2005: 58). Benzer şekilde yükselme çalışanın doyumunda önemlidir ve insanı çalışmaya sevk etmede önemli bir araçtır ve ücret artışını da beraberinde getirir. Uygun koşullarda yükselememe, yeteneklerinin ve kendisinin farkında olan çalışanın iş doyum düzeyini düşürmektedir (Eren, 2001: 248).

Çalışma koşulları ve kişisel rahatlık işi iyi yapma açısından önemlidir. Olumlu ya da olumsuz fiziksel çalışma koşulları çalışanların iş doyum düzeylerini etkiler. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlardan hoşlandıklarını göstermektedir (Erdoğan, 1996: 245; Hines, 1996: 96; Buckley, Schneider ve Shang, 2004: 2; Uline ve Tschannen–Moran, 2006: 69). Genel olarak, çalışanlar sıcaklık, nem, havalandırma, ışık, sessizlik, rahatlık ve tehlikesizlik gibi koşullarıyla bütün olan işi ve işyerini severler ve tercih ederler (Başaran, 1991: 204). Aşırı gürültülü, sıcak ya da soğuk bir iş ortamında çalışan kişilerin hissettiği bedensel baskılar nedeniyle gerilim yaşamaları iş doyumunun düşmesine yol açmaktadır (Aşık-Akşit, 2010: 42).

İş görenin iş doyumunu düzeylerini etkileyen faktörlerden biri de örgüt kültürüdür. Güçlü bir örgüt kültürü çalışanın iş doyumunu olumlu etkilerken zayıf örgüt kültürü çalışanda doyumsuzluğa neden olabilmektedir. Yöneticilerin çalışana karşı tutumu ve çalışanların iş arkadaşlarıyla ilişkileri iş doyumunu

etkileyen önemli etkenler arasındadır (Akıncı, 2002: 5). Nitekim davranış ve tutumlarına dikkat edilen, kendilerine yeni bilgiler sunulan çalışanların ait olma, sevme sevilme ve ilgilenilme gibi gereksinimleri büyük ölçüde karşılanabilmektedir. Örneğin değer verilme ve kendi çıkarlarının örgütsel çıkarlarla uyumlaştırılması kişilerin güven ve saygı görme ihtiyacını giderebilmektedir (Kaynak, 1995: 148). Kahn ve Morse'e (1951; akt. Bingöl, 1990: 202) göre de çalışanların iş doyumunu ile kurumlarındaki olumlu insani ilişkilerle ilişkilidir. Burada çalışanın örgütün herhangi bir alt grubuna ait olmasından dolayı duyduğu doyum önem kazanır. Sözü edilen bu grup, bireyin iş arkadaşlarına olan sevgi ve bağlılığı açısından tanımlanan ve tatmin duygusu veren gruptur. Yaşantısının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanların başarılı ve uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte çalışması iş doyumlarını artırır.

#### **D. İş doyumunu etkileyen bireysel ve mesleki özellikler**

İş doyumuyla çalışanların kişiliği ve işten beklentisi arasında bir ilişki vardır. Kendine güvenen, öz benlik duygusu yüksek çalışanlar, düşük düzeyde kişilik geliştirenlere göre daha çok doyum sağlayabilmektedirler. Kendini gerçekleştiren kişiler daha çok güdülenmekte, daha yüksek sorumluluk almakta, adil yükselmeye taraftar olmakta, övülme ve onaya daha az gereksinim duymakta, eleştiriye açık olmakta ve işiyle ilgili çatışmaya ve kaygıya daha az düşmektedir (Başaran, 1991: 205). Bektaş'a (2003: 5) göre de öz benlik duygusu gelişmiş, kendine güvenen bireyler iş hayatında daha başarılı olurlar ve işlerinden doyum almaya da yatkındırlar. Diğer taraftan bireyin kişisel özellikleri; örneğin, baskıcılık, dogmatizm ve düşük öz saygı gibi kişilik özelliklerinin iş doyumuna etkileri farklıdır. Otoriter ve baskıcı kişilik iş doyumunu azaltırken çatışmaları artırabilmektedir. Bunun yanında, yeniliklere ve değişimlere karşı olan kişilik yapısı da iş doyumunu azaltır. Ayrıca bireyin öz saygısının düşük olması diğer bireyleri ve üstlerini olumsuz algılamasına yol açabilmekte bu da iş doyumunu azaltabilmektedir (Kılınç, 1985: 314 – 315; akt. Öztürk ve Özdemir, 2003: 193). Ruh sağlığı ve iş doyumsuzluğu ilişkilerini ele alan bir araştırmada ise iş doyumunu ve ruh sağlığı arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Kornhauser, 1965; akt. Can ve Soyer, 2008: 66). Bunun yanında başka bazı bireysel ve mesleki özellikler iş doyumunu etkilemektedir.

Bazı araştırmalarda cinsiyet ve iş doyumunu arasında ilişki bulunmuş bazıları ise bulunamamıştır. Cinsiyet ile iş doyumunu arasında ilişkinin hangi cinsin lehine olduğuna ilişkin bulgular ise farklılık göstermektedir. Summers ve DeCotiis'e (1988: 686) göre yükselme ve ücret gibi olanaklar açısından kadınlar yüksek iş doyumuna sahipken, iş koşullarında aynı sonuca varılamamıştır. Clark'ın (1997: 389) araştırmasında kadınların erkeklere göre daha yüksek iş doyumuna sahip olduklarını bulunmuştur. Türkiye'de yapılan araştırmalar incelendiğinde ise Soyer ve Can'a (2008: 72) göre kadınların iş doyumları erkeklerden daha yüksek iken, Çarıncı'ya (2004: 92) göre kadınların iş doyumları erkeklerin iş doyumundan daha düşüktür. Bilgiç (1998: 555) ise cinsiyetin genel iş doyumuyla bir ilişkisi olmadığını, ancak ücret ve fiziksel

koşullar bakımından kadınların daha düşük düzeyde doyuma sahip olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmalarda ise iş doyumunun cinsiyete göre farklılık göstermediği ifade edilmektedir (Toker, 2007: 101, Yelboğa, 2007: 15; Şahin, 2003: 155; Ayık, 2000: 155; Kula, 1999: 81; Günbayı, 1999: 135). Kadın ve erkeğin, sosyal ve kültürel çevrede rollerinin farklı olması, beklentilerini birbirinden farklı kılmakta, bu da iş doyumuna olan algılarını etkileyebilmektedir (Silah, 1997: 7). Bu arada, kariyer yapmak için çalışan kadınlarla, ailesine destek olmak için çalışan kadınların iş doyumları düzeylerinin de birbirinden farklı olduğu gözlenmektedir (Demir, 2001: 27). İşin rahatlığı kadınları daha fazla etkilemekte; Herzberg ve arkadaşlarına göre de kadınların iş doyumlarının daha yüksek olması, kadınların ev dışında bir konum edinmelerinden kaynaklanmaktadır (Bektaş, 2003: 7).

Cinsiyet gibi yaş da iş doyumunu etkileyen değişkenler arasındadır. Araştırmalar incelendiğinde yaş değişkeni ve iş doyumları arasında olumlu bir ilişki vardır. Yaş ilerledikçe çalışanlar işlerinden daha fazla doyum almaktadırlar (Yelboğa, 2007: 12; Toker, 2007: 101; Kula, 1999: 81; Günbayı, 1999: 135). Daha yaşlı olan çalışanların iş doyumları açısından bazı avantajları bulunmaktadır. Sözü edilen çalışanlar o işte daha uzun süre çalışmaktadırlar, daha yüksek maaş alırlar ve istenilen iş koşullarıyla var olan iş koşulları arasındaki karşılaştırmayı daha iyi yapabilmektedirler (Spector, 1996, akt. Yelboğa, 2007: 3). Bunda gerçekçi olmayan beklentilerin (yükselme beklentisi gibi) zamanla değişime uğraması ve iş deneyiminin artmasının önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Kimileri ise yıllar itibariyle beklentilerini değiştirmezler ve iş doyumlarının düşmesi yaşarlar. Bu tür duyguları artık onlar için hayat tarzı haline gelir (Erdoğan, 1996: 234; Sevimli ve İşcan, 2005: 57; Ağan, 2002: 4).

Diğer taraftan öğrenim düzeyinin iş doyumunu etkileyen önemli bir değişken olduğunu araştırmalar ortaya koymaktadır. Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş (2011: 986), Kayıkcı (2004: 283) ve Toker (2007: 101) öğrenim düzeyleri düşük olanların doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu belirtmektedirler. Akkurt'a (2008: 45) göre de öğretmenlerin eğitim düzeyi arttıkça, beklentileri artmakta ve bu da iş doyumunun azaltmaktadır. Fakat, Bilgiç (1998: 555) ve Aşık-Akşit'e (2010: 39-40) göre öğrenim düzeyi yüksek çalışanların iş doyumları daha yüksektir. Çalışanlar öğrenim düzeyi ve deneyimlerine uygun pozisyonlarda yer alamadıklarında mutsuz olmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Bununla birlikte, sahip olduğu yeterliliklerden daha fazla pozisyonda yer alan çalışanların yaşadığı endişe ve stres iş doyumunun azalmasına neden olabilmektedir. Fakat bazı araştırmalarda öğrenim durumunun iş doyumunu etkileyen bir öge olmadığı ortaya çıkmıştır (Ayık, 2000: 155; Günbayı, 1999: 136; Burris, 1983: 459).

Bazı araştırmalara göre, işe yeni başlamış kişiler işlerinden daha fazla doyum sağlamaktadırlar (Ayık, 2000: 155; Yelboğa, 2007: 4). Yeni üyeye beceri ve yeteneklerini geliştirmek için örgütün sunduğu destek ve yeni işlerinin ilginç ve çekici olması bunda etkindir. Fakat erken oluşan bu doyum, çalışanın

ilerlemesi ve gelişmesi sürmeyince azalabilmektedir. Bu durumda ilk birkaç yıldan sonra çalışanın cesareti kırabilmekte ve verimlilik düşebilmektedir (Yelboğa, 2007: 5). Nitekim Ayık (2000: 155) meslekte 1–5 yıl hizmet süresi çalışanlar gibi meslekte 15 yılın üstünde çalışanların da diğerlerine göre daha fazla iş doyumunu elde ettiklerini saptamıştır. Bazı araştırmalar ise mesleğe yeni başlayanların daha az iş doyumuna sahip olduğunu göstermektedir (Günbayı, 1999: 136). Fakat bazı araştırmalarda hizmet süresi iş doyumunu etkileyen bir öğe olamamaktadır (Akkurt, 2008; 47).

Diğer bazı araştırmalar incelendiğinde, Nnadozie'ye (1993) göre cinsiyet, öğretim deneyimi, öğrenim düzeyi ve okul büyüklüğü gibi örgütsel çevre faktörleri iş doyumunu belirlemede önemlidir. Günbayı'ya (1999: 134-135) göre ücret, fiziksel koşullar, çalışanlar arasındaki ilişkiler, denetim biçimi, eğitim, yükselme ve geliştirme olanakları iş doyumunu etkilemektedir. Teltik'e (2009) göre iş doyumunu eğitim ve gelir düzeyinden etkilenmekte; yaş ve mesleki kıdemden etkilenmemektedir. Değirmenci'ye (2006) göre kıdem, branş, cinsiyet, öğrenim durumu ve yaş iş doyumunu etkilememiştir. Yine Ayık'a (2000: 155) göre ilçe merkezinde çalışan öğretmenlerin iş doyumları il merkezinde çalışanlara göre daha fazladır.

Eğitim denetmelerinin iş doyumunu ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, Kayıkçı (2004) milli eğitim bakanlığı denetmenlerinin denetim alt sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri, Polat (2010, 518-523) eğitim denetmenlerinin iş doyumları ile mesleki tükenmişlikleri, Tanrıverdi (2008) eğitim denetmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumunu; Tok (2004) eğitim denetmenlerinin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıkları, Tükel (1997) ve Demir (2001) eğitim denetmenlerinin iş doyumunu ele alan araştırmalarında konuya farklı açılardan ele almışlardır. Kırtıloğlu (2001: 131) eğitim denetmenleri başkanlarının yönetsel davranışlarının denetmenlerin iş doyumuna etkisini incelediği araştırmasında mevcut davranışların denetmenlerin iş doyumunu olumsuz etkilediğini belirlemiştir.

Araştırmalara bakıldığında genellikle denetmenlerin iş doyumlarının düşük düzeyde (Kayıkçı, 2004: 279; Serengil, 1997 ve Ergü, 1998, akt. Kayıkçı, 2004: 114, 115; Tok, 2004; Tükel, 1997) olduğu görülürken, denetmenlerin iş doyumları Tok'un (2004) araştırmasının bazı boyutlarında orta; Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş'ın (2011: 986) araştırmasında ise iyi düzeydedir.

Diğer yandan Şahin, Aydoğdu ve Yoldaş'ın (2011: 986) araştırmaları öğrenim düzeyleri düşük olan denetmenlerin doyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösterirken, eğitim denetmenlerinin deneticilik eğitimi alıp almamaları iş doyumlarını etkilememiştir. Tükel (1997) ise, hizmet öncesi alınan eğitim durumuna göre; iş ve niteliği ile yönetim ve değerlendirme boyutunda EYD mezunları ile lisans tamamlama (2+2) mezunu; yine EYD mezunları ile hizmet içi eğitim programını tamamlayan denetmenler arasında örgütsel ortam ve sosyal konum boyutunda anlamlı bir farklılık olduğunu ortaya koymuştur.

Tanrıverdi'ye (2008: 118) göre eğitim denetmenlerinin sorumluluk, başarı, işin saygınlığı ve sosyal hizmet duygusu gibi öğeleri içeren iş doyum düzeyleri verim düzeylerine ve haftalık çalışma sürelerine göre farklılaşmakta; haftada 20–30 saat çalışan denetmenler 31–40 saat çalışanlara göre daha yüksek iş doyumunu elde etmektedirler. Öte yandan kendini çok iyi derecede verimli algılayan denetmenler iyi derecede algılayan denetmenlerden daha yüksek doyum elde etmektedirler. Aynı zamanda, eğitim denetmenlerinin yönetim, ücret, ilerleme, çalışma koşulları gibi öğeleri içeren iş doyum düzeyleri yaş, verim düzeyleri ve haftalık çalışma sürelerine göre farklılaşmakta; buna göre 35 yaş ve altı grupta bulunan denetmenler diğer yaş gruplarındaki tüm denetmenlerden önemli ölçüde yüksek iş doyumunu elde etmektedir.

Kayıkçı (2004: 281-285) eğitim denetmenlerinin iş doyum düzeylerini, cinsiyet, yaş, hizmet süresi, denetmenlikteki hizmet süresi, öğrenim düzeyi, branş, medeni hal, ailelerinin gelir düzeyleri, çalıştıkları bölge ve görev yapılan ilin denetmen sayısı açısından incelemiştir. Buna göre denetmenlerin algıları medeni hallerine, branşlarına, denetmelikteki, hizmet sürelerine ve görev yaptıkları ildeki denetmen sayısına göre farklılaşmamıştır. Fakat daha ileri yaş ve yüksek gelir grubunda olan denetmenler ile yüksek lisans–doktora mezunu olmayan denetmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Denetmenlerin iş doyumlarını branşlarına, hizmet bölgelerine ve medeni hallerine göre de ele alan iki araştırmaya rastlanmıştır (Kayıkçı, 2004, 284, 285; Tanrıverdi, 2008: 120). Bu araştırmada farklı olarak çalıştıkları ilin büyüklüğüne göre denetmenlerin iş doyumunu incelenmektedir. Bu konuda yapılan araştırmaların sınırlı oluşu dikkati çekmektedir ve bu açıdan bu araştırmayla sözü edilen değişkenler açısından denetmenlerin iş doyumunun incelenmesinin araştırmacı ve uygulayıcılara katkı getirmesi beklenmektedir.

**Araştırmanın amacı:** Bu araştırmanın amacı eğitim denetmenlerinin iş doyumlarının bazı değişkenler açısından farklılık gösterip göstermediğinin incelenmesidir. Buna göre şu soruya yanıt aranmaktadır. Eğitim denetmenlerinin iş doyumları onların a) cinsiyetlerine, b) medeni hallerine, c) denetmenlikten önceki branşlarına, d) hizmet sürelerine, e) çalıştıkları ilin büyüklüğüne ve f) bölgesine göre önemli bir farklılık göstermekte midir?

## **II. YÖNTEM**

Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmış ve veriler nicel veri toplama yöntemiyle elde edilmiştir.

**Evren ve Örneklem:** Araştırmanın evrenini 2007–2008 eğitim–öğretim yılında Eğitim Denetmenliği 1, 2 ve 3. çalışma bölgesinde görev yapan ve 2008 Haziran ayında Aydın Kuşadası'nda Hizmetiçi Eğitim Kursu'na katılan 800 eğitim denetmeni oluşturmaktadır. Çalışma bölgeleri Milli Eğitim Bakanlığı tarafından yapılandırılmış ve araştırmada bu bölgeler özel olarak seçilmemiştir. Denetmenlere ulaşma kolaylığı açısından sözü edilen kursa katılan denetmenler katılımcı olarak tercih edilmiştir. Bu çalışma bölgelerinde yer alan iller şu şekilde sıralanmaktadır: 1. bölge: Adana, Ankara, Aydın, Balıkesir, Bursa,

Gaziantep, İçel, İstanbul, İzmir, Kocaeli, Tekirdağ, Yalova; 2. bölge; Antalya, Çanakkale, Denizli, Edirne, Eskişehir, Hatay, Isparta, Kayseri, Kırıkkale, Kırklareli, Konya, Manisa, Muğla, Sakarya, Uşak; 3. bölge; Afyon, Aksaray, Amasya, Bartın, Bilecik, Bolu, Burdur, Çankırı, Çorum, Karabük, Karaburun, Kütahya, Kırşehir, Kilis, Nevşehir, Niğde, Ordu, Osmaniye, Rize, Samsun, Trabzon, Tokat, Zonguldak, 4. bölge; Adıyaman, Artvin, Diyarbakır, Elazığ, Erzurum, Erzincan, Giresun, Kahramanmaraş, Kastamonu, Malatya, Sinop, Sivas, Şanlıurfa ve Yozgat (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2011).

Araştırmanın örneklemini ise 2008 Haziran ayında Aydın Kuşadası'nda yapılan Öğretim Sürecini Geliştirme Hizmet-içi Eğitim Kursu'na katılan eğitim denetmenleri oluşmaktadır. Seçkisiz uygun örnekleme yöntemi (Cohen, Manion, Morrison ve Morrison, 2007) kullanılan bu araştırmada; kursun dördüncü evresinde yer alan 200 denetmen gönüllü olanlara ölçek verilmiş 3'ü kadın, 181'i erkek toplam 184 denetmen örnekleme oluşturmuştur. Örneklemin evrene oranı % 23'dür ve örnekleme evrenin yaklaşık dörtte birini temsil etmektedir. Katılımcıların cinsiyetlerine göre dağılımlarına bakıldığında 3 (% 1.63) kadın, 181 (% 98.37) erkek denetmen; medeni hallerine göre 6 (% 3.26) bekar, 174 (% 94.57) evli, 4 (% 2.17) boşanmış vs. denetmen; denetmenlikten önceki branşlarına göre sınıf öğretmenliği 138 (% 75.40), dil ve sosyal bilgiler 26 (% 14.20), fen bilgisi – matematik 12 (% 6.55) ve güzel sanatlar – beden eğitimi 7 (% 3.82) denetmen; hizmet sürelerine göre 5 yıl ve altı 1 (% 0.54), 6–10 yıl 11 (% 5.98), 11–15 yıl 85 (% 46.20), 16–20 yıl 24 (% 13.04) ve 21 yıl ve üstü hizmet süresine sahip olan 63 (% 34.24) denetmen; çalıştıkları ilin büyüklüğüne göre nüfusu 100 binden az 21 (10.87), 101 bin–200 bin arasında 38 (% 20.65), 201 bin – 400 bin arasında 67 (% 36.41), 401 bin – 600 bin arasında 9 (% 4.89) ve 601 bin ve üstü 49 (% 26.63) denetmen ölçekleri yanıtlamışlardır.

**Veri Toplama Aracı:** Bu araştırmada veriler araştırmanın yürütücüsü tarafından geliştirilen “Denetmenlerin İş Doyumu Ölçeği” (İDÖ) ile toplanmıştır. Ölçeğin oluşturulmasında Kayıkçı (2004: 141) ve Şahin'in (1999: 3-4) *iş doyumu* ölçeklerinden yararlanılmış, görünüş ve içerik geçerliliği için uzman görüşü alınmıştır. “İş Doyumu Ölçeği” beşli Likert tipi ölçektir ve “tamamen katlıyorum” aralığı ile “hiç katılmıyorum” aralığı arasında derecelendirilmiştir. Ölçeğin yapı geçerliliğinin sağlanması ve alt ölçeklerin oluşturulması amacıyla açımlayıcı (keşfedici) faktör analizi yapılmıştır. Faktör yükü .30'un altında olan bir madde çıkarılmış, böylece ölçekteki yargı maddesi 32'den 31'e düşmüş ve ölçek dört faktör olarak son halini almıştır. Açımlayıcı faktör analizi yapılırken, her bir faktörde yer alacak maddelerin anlam ve içerik açısından tutarlı olması, faktör özdeğerlerinin (eigenvalue) 1 ya da 1'in üzerinde olması, bir maddenin yer aldığı faktörde “.30” ve daha fazla bir faktör yüküne sahip olması, maddelerin buldukları faktörlerdeki yük değerleri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki farkın en az “.10” ve daha yukarı olması ölçütleri (Büyüköztürk, 2009) göz önünde bulundurulmuştur.

Örneklem uygunluğunu belirlemek amacıyla hesaplanan KMO katsayısı .809, Barlett testi sonucu  $\chi^2$ : 2127.087, df:496 ve  $p$ :.000 değerlerinde anlamlı bulunmuştur (Büyüköztürk, 2007). Faktör analizi sonucunda toplam varyansın %46'sını açıklayan ölçeğin faktör yükleri, eigen değeri ve güvenilirlik katsayı sonuçları Tablo 1'de verilmektedir.

**Tablo -1: İş Doyumu Ölçeği Faktör Yükleri, Eigen Değeri ve Güvenirlik Katsayıları Sonuçları**

Boyutlar	Madde sayısı	Faktör yükleri	Eigen Değeri	Cronbach Alpha Katsayısı
Takdir Görme ve Saygınlık	10	.405-.739	7.27	.85
Çalışma Koşulları	10	.418-.705	3.38	.81
İşin Getirileri	7	.445-.678	1.92	.81
Yükselme ve kazanç	4	.517-.747	1.72	.78

Tablo 2'de görüldüğü üzere özdeğeri (eigen value) 1,00'in üzerinde 4 faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Ölçeğin faktör yükleri, 40'in üzerinde uygun bir değer vermektedir. Toplam ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise .88'dir. Faktörlerin güvenilirlik katsayıları ise iç tutarlıklarının iyi olduğunu göstermektedir (Büyüköztürk, 2009).

İş Doyumu Ölçeği'nin boyutları ve bazı ölçek maddeleri aşağıda verilmektedir:

*Takdir Görme ve Saygınlık:* İşim bana çevremde saygınlık kazandırıyor. Müfettişlerin diğer birimler içinde saygın bir yeri vardır. İşimdeki çaba ve başarılarım yöneticiler tarafından takdir edilir.

*Çalışma Koşulları:* İşim bana stresten uzak bir çalışma ortamı sağlıyor. İş yerim turnelerde uygun çalışma ortamı sağlar. Mesleki gelişimimi sağlayacak olanaklara sahibim. Görev tanımı ve alanımız açık ve nettir. İşyerimde sekreteryaya işlerimi yapacak personel sağlar.

*İşin getirileri:* İşim bana kendimi geliştirme olanağı veriyor. İş yerimde müfettiş başkan ve yardımcıları uyum içindedirler. İşimi severek yapıyorum. İş yaşamım aile yaşamımı etkilemez. İşim değerlerime ters düşmeyecek davranış sergilememi sağlar.

*Yükselme:* Sahip olduğum deneyim ve niteliklere uygun bir maaşım vardır. Yükselme ile ilgili ölçütler açık ve nettir. İşimde yöneticiliğe geçme ve yükselme kolaydır.

**Verilerin Çözümlemesi:** Verilerin çözümlemesinde aritmetik ortalama, standart sapma hesaplanmıştır. Bağımsız iki grubun ortalamaları arasındaki farkın önemliliğinin belirlenmesinde Kolmogorov-Smirnov testi sonucu örneklemin normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır ( $p < 0,05$ ). Buna göre, İki Ortalama Arasındaki Farkın Önemliliği Testi ( $t$ - testi) yerine

Mann–Whitney U Testi, Tek Yönlü Varyans Çözümlemesi (F) yerine ise Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

### III. BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde cinsiyet, medeni hal, denetmenlikten önceki branş, hizmet süresi, çalışılan ilin büyüklüğü ve çalışılan ilin bölgesine göre denetmenlerin iş doyumunu düzeyleri incelenmektedir. Tablo 2, eğitim denetmenlerinin cinsiyetlerine göre iş doyumunu ölçeğinden aldıkları puanların Mann Whitney U–Testi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo-2: Eğitim Denetmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Cinsiyetlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Mann Whitney U–Testi Sonuçları**

Ölçek	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu (toplam ölçek)	Kadın	3	44.83	134.50	128.500	.118	Fark Yok
	Erkek	181	93.29	16885.50			
Takdir Görme, Saygınlık	Kadın	3	48.00	144.00	138.000	.144	Fark Yok
	Erkek	181	93.24	16876.00			
Çalışma Koşulları	Kadın	3	48.83	146.50	140.500	.151	Fark Yok
	Erkek	181	93.22	16873.50			
İşin Getirileri	Kadın	3	92.67	278.00	271.000	.996	Fark Yok
	Erkek	181	92.50	16742.00			
Yükselme	Kadın	3	58.83	176.50	170.500	.267	Fark Yok
	Erkek	181	93.06	16843.50			

Tablo 2, cinsiyetlerine göre denetmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında gerek toplam ölçekte (U=128.500; p>.05), gerekse “takdir görme ve saygınlık” (U=138.000; p>.05), “çalışma koşulları” (U=140.500; p>.05), “işin getirileri” (U=271.000; p>.05) ve “yükselme” (U=170.500; p>.05) alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Tablo 3 denetmenlerin iş doyumunu düzeylerinin medeni hallerine göre Kruskal Wallis Testi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo -3: Eğitim Denetmenlerin İş Doyum Düzeylerinin Medeni Hallerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Ölçek	Medeni Hal.	N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu (toplam ölçek)	Bekar	6	83.33	2	.204	.903	Fark yok
	Evli	174	92.72				
	Boşanmış vs.	4	96.50				
Takdir Görme, Saygınlık	Bekar	6	74.75	2	.721	.697	Fark yok
	Evli	174	92.99				

	Boşanmış vs.	4	97.63				
Çalışma Koşulları	Bekar	6	97.25	2	.307	.307	Fark yok
	Evli	174	92.65				
	Boşanmış vs.	4	79.00				
İşin Getirileri	Bekar	6	78.33	2	.307	.010*	* Boşanmış Bekâr * Boşanmış Evli
	Evli	174	91.65				
	Boşanmış vs.	4	150.63				
Yükselme	Bekar	6	105.17	2	.456	.796	Fark yok
	Evli	174	92.26				
	Boşanmış vs.	4	83.75				

Tablo 3 medeni hallerine göre eğitim denetmenlerinin iş doyumuna ilişkin algıları yalnız “işin getirileri” boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ( $\chi^2 = 0.307$ ;  $p < 0.05$ ). Buna göre boşanmış denetmenlerin bekâr ve evli olanlardan iş doyumları düzeyleri daha yüksektir. Fakat gerek toplam ölçekte ( $\chi^2 = 0.204$ ;  $p > .05$ ), gerekse “takdir görme ve saygınlık” ( $\chi^2 = 0.721$ ;  $p > .05$ ), “çalışma koşulları” ( $\chi^2 = 0.307$ ;  $p > .05$ ) ve “yükselme” ( $\chi^2 = 0.456$ ,  $p > .05$ ) alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Tablo 4 denetmenlerin iş doyumları düzeylerinin denetmenlikten önceki branşlarına göre Kruskal Wallis Testi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo- 4: Eğitim Denetmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Denetmenlikten Önceki Branşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Ölçek	Denet. Önceki Branş	N	Sıra Ort.	Sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu (toplamlı ölçek)	Sınıf Öğretmenliği	138	90.58	3	4.091	.394	Fark yok
	Dil ve Sosyal Bilgiler	26	101.58				
	Fen Bil. Mat.	12	108.96				
	Güzel San.–Beden Eğitimi	7	65.21				
Takdir Saygınlık	Sınıf Öğretmenliği	138	91.48	3	3.743	.442	Fark yok
	Dil ve Sosyal Bilgiler	26	97.67				
	Fen Bil. Mat.	12	110.08				
	Güzel San.–Beden Eğitimi	7	63.14				
Çalışma Koşulları	Sınıf Öğretmenliği	138	89.09	3	4.125	.389	Fark yok
	Dil ve Sosyal Bilgiler	26	107.38				

	Fen Bil. Mat.	12	104.21				
	Güzel San.–Beden Eğitimi	7	79.00				
İşin Getirileri	Sınıf Öğretmenliği	138	90.88	3	1.916	.751	Fark yok
	Dil ve Sosyal Bilgiler	26	93.27				
	Fen Bil. Mat.	12	111.71				
	Güzel San.–Beden Eğitimi	7	86.07				
Yükselme	Sınıf Öğretmenliği	138	90.24	3	2.271	.686	Fark yok
	Dil ve Sosyal Bilgiler	26	99.96				
	Fen Bil. Mat.	12	107.96				
	Güzel San.–Beden Eğitimi	7	80.29				

Tablo 4 incelendiğinde, denetmenlikten önceki branşlarına göre denetmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında gerek toplam ölçekte ( $\chi^2=4.091$ ;  $p>.05$ ), gerekse “takdir görme ve saygınlık” ( $\chi^2=3.743$ ;  $p>.05$ ), “çalışma koşulları” ( $\chi^2=4.125$ ;  $p>.05$ ), “işin getirileri” ( $\chi^2=1.916$ ;  $p>.05$ ) ve “yükselme” ( $\chi^2=2.271$ ;  $p>.05$ ) alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Tablo 5 denetmenlerin iş doyumu düzeylerinin denetmenlikteki hizmet sürelerine göre Kruskal Wallis Testi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo- 5: Denetmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Denetmenlikteki Hizmet Sürelerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Gösteren Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Ölçek	Hizmet Süresi	N	Sıra Ort	Sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu (toplam ölçek)	5 yıl ve altı	1	45.00	4	9.231	.007*	*21 yıl ve üstü – 6–10 yıl
	6 – 10 yıl	11	60.00				
	11 – 15 yıl	85	86.67				
	16 – 20 yıl	24	104.40				
	21 yıl ve üstü	63	102.26				
Takdir Görme, Saygınlık	5 yıl ve altı	1	31.50	4	7.076	.027*	*21 yıl ve üstü – 6–10 yıl
	6 – 10 yıl	11	69.23				
	11 – 15 yıl	85	86.79				
	16 – 20 yıl	24	99.48				
	21 yıl ve üstü	63	102.57				
Çalışma Koşulları	5 yıl ve altı	1	13.50	4	4.712	.318	Fark yok
	6 – 10 yıl	11	91.82				
	11 – 15 yıl	85	86.74				
	16 – 20 yıl	24	95.58				
	21 yıl ve üstü	63	100.48				
İşin Getirileri	5 yıl ve altı	1	93.50		6.132	.010*	6–20 yıl– 6–10

	6 – 10 yıl	11	61.82	4			yıl
	11 – 15 yıl	85	92.22				
	16 – 20 yıl	24	109.44				
	21 yıl ve üstü	63	91.76				
Yükselme	5 yıl ve altı	1	144.50	4	9.288	.040*	*16–20 yıl– 6–10 yıl *21 yıl ve üstü – 6–10 yıl
	6 – 10 yıl	11	56.64				
	11 – 15 yıl	85	87.38				
	16 – 20 yıl	24	101.00				
	21 yıl ve üstü	63	101.61				

Tablo 5 incelendiğinde denetmenlikteki hizmet sürelerine göre denetmelerin iş doyum düzeyleri arasında toplam ölçek ( $\chi^2 = 9.231$ ;  $p < 0.05$ ) ile “takdir görme ve saygınlık” ( $\chi^2 = 7.076$ ;  $p < 0.05$ ), “işin getirileri” ( $\chi^2 = 6.132$ ;  $p < 0.05$ ) ve “yükselme” ( $\chi^2 = 9.288$ ;  $p < 0.05$ ) alt boyutlarında anlamlı bir fark vardır. Buna göre toplam ölçek ve “takdir görme ve saygınlık” alt boyutunda 21 yıl ve üstü çalışan denetmenler ile “işin getirileri ve “yükselme” alt boyutunda 16–20 yıl arası çalışan denetmenlerin 6–10 yıl arası çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir. Yine “yükselme” alt boyutunda 21 yıl ve üstü çalışan denetmenlerin 6–10 yıl arası çalışanlara göre iş doyum düzeyleri daha yüksektir. “Çalışma koşulları” ( $\chi^2 = 4.712$ ;  $p > .05$ ) alt boyutunda ise gruplar arası anlamlı bir fark yoktur. Tablo 5 çalıştıkları illin büyüklüğüne (nüfus açısından) göre denetmenlerin iş doyumuna ilişkin algı düzeylerinin Kruskal Wallis testi sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo- 6: Eğitim Denetmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalıştıkları İlin Büyüklüğü (nüfus açısından) Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Ölçek	Çalışılan büyüklüğü	ilN	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu (toplam ölçek)	100 binden az	21	78.12	4	5.320	.046*	601 bin ve üstü– 100 binden az
	101 bin – 200 bin	38	86.45				
	201 bin – 400 bin	67	91.78				
	401 bin – 600 bin	9	84.39				
	601 bin ve üstü	49	105.84				
Takdir Görme. Saygınlık	100 binden az	21	86.69	4	3.026	.553	Fark yok
	101 bin – 200 bin	38	84.95				
	201 bin – 400 bin	67	90.56				

	401 bin – 600 bin	9	108.06				
	601 bin ve üstü	49	100.64				
Çalışma Koşulları	100 binden az	21	79.55	4	6.146	.039**	601 bin ve üstü– 401 bin 600 bin
	101 bin – 200 bin	38	89.36				
	201 bin – 400 bin	67	93.14				
	401 bin – 600 bin	9	65.89				
	601 bin ve üstü	49	104.50				
İşin Getirileri	100 binden az	21	71.64	4	7.390	.016**	601 bin ve üstü– 100 binden az
	101 bin – 200 bin	38	95.36				
	201 bin – 400 bin	67	87.16				
	401 bin – 600 bin	9	93.22				
	601 bin ve üstü	49	106.40				
Yükselme	100 binden az	21	92.64	4	3.169	.530	Fark yok
	101 bin – 200 bin	38	84.49				
	201 bin – 400 bin	67	92.51				
	401 bin – 600 bin	9	76.28				
	601 bin ve üstü	49	101.62				

Tablo 6 incelendiğinde çalıştıkları ilin büyüklüğüne göre eğitim denetmenlerin iş doyumuna algı düzeyleri toplam ölçek ( $\chi^2 = 5.320$ ,  $p < 0.05$ ) ile “çalışma koşulları” ( $\chi^2 = 6.146$ ,  $p < 0.05$ ) ve “işin getirileri” ( $\chi^2 = 7.390$ ,  $p < 0.05$ ) boyutlarında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, toplam ölçek ve “işin getirileri” alt boyutunda nüfusu 601 bin ve üstü olan illerde çalışan denetmenlerin iş doyumları düzeyleri, nüfusu 100 binden az olan illerde çalışanlara göre daha yüksektir. “Çalışma koşulları” alt boyutunda ise nüfusu 601 bin ve üstü olan illerde çalışan denetmenlerin, nüfusu 401 ile 600 bin arası illerde çalışanlara göre iş doyumları düzeyleri daha yüksektir. “Takdir görme ve saygınlık” ( $\chi^2 = 3.026$ ;  $p > .05$ ) ile “yükselme” ( $\chi^2 = 3.169$ ;  $p > .05$ ) alt boyutlarında ise gruplar arası anlamlı bir fark yoktur. Tablo 7 denetmenlerin iş doyumları düzeylerinin çalıştıkları il bölgesine göre Kruskal Wallis Testi Sonuçlarını göstermektedir.

**Tablo-7: Eğitim Denetmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Çalıştıkları İl Bölgesine Göre Kruskal Wallis Testi Sonuçları**

Ölçek	Çalışılan Bölgesi	İl N	Sıra Ortalaması	Sd	$\chi^2$	P	Anlamlı Fark
İş Doyumu (tüm ölçek)	1. bölge	61	93.52	4	3.608	.462	Fark yok
	2. bölge	80	94.11				
	3. bölge	30	78.58				
	4. bölge	12	111.04				
	5. bölge	1	97.00				
Takdir Görme Saygınlık	1. bölge	61	89.41	4	5.613	.230	Fark yok
	2. bölge	80	97.75				
	3. bölge	30	77.98				
	4. bölge	12	103.42				
	5. bölge	1	165.50				
Çalışma Koşulları	1. bölge	61	91.75	4	4.516	.341	Fark yok
	2. bölge	80	95.71				
	3. bölge	30	83.48				
	4. bölge	12	104.75				
	5. bölge	1	5.00				
İşin Getirileri	1. bölge	61	90.29	4	1.858	.762	Fark yok
	2. bölge	80	93.97				
	3. bölge	30	86.88				
	4. bölge	12	104.08				
	5. bölge	1	139.50				
Yükselme	1. bölge	61	105.16	4	10.218	.037	*1.bölge
	2. bölge	80	87.53				3.bölge
	3. bölge	30	74.55				*4.bölge
	4. bölge	12	110.88				3.bölge
	5. bölge	1	36.00				

Tablo 7 incelendiğinde çalıştıkları il bölgesine göre denetmenlerin iş doyumları düzeyleri yalnızca “yükselme” ( $\chi^2 = 10.218$ ;  $p < 0.05$ ) alt boyutunda anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Gerek toplam ölçekte ( $\chi^2 = 3.608$ ;  $p > 0.05$ ), gerekse “takdir görme ve saygınlık” ( $\chi^2 = 5.613$ ;  $p > 0.05$ ), “çalışma koşulları” ( $\chi^2 = 4.516$ ;  $p > 0.05$ ) ve “işin getirileri” ( $\chi^2 = 1.858$ ;  $p > 0.05$ ) alt boyutlarında ise gruplar arası anlamlı bir fark yoktur. Buna göre, 1. ve 4. bölgede çalışan denetmenlerin 3. bölgede çalışanlara göre iş d anlamlı bir oyumu düzeyleri daha yüksektir.

#### IV. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

İş doyumları araştırmalarında cinsiyete göre çalışanların doyum düzeylerinde farklılık olabilmektedir. Fakat bu araştırmada denetmenlerin iş doyumları cinsiyetlerine göre farklılık göstermemiştir. Bu eğitim denetmenliğinin doğasından kaynaklanabilir. Denetmenlik mesleği kadın ve

erkeklerle benzer olanaklar sunulduğundan bu sonuç elde edilmiş olabilir. Meslekte sayıları oldukça az olan kadın eğitim denetmenlerine gerek çalışma arkadaşlarının, gerekse yönetimin değer verdikleri gözlenen bir durumdur. Bu bulgu bazı araştırmalarla tutarlı iken (Tanrıverdi, 2008: 118; Tukul, 1997), bazılarıyla tutarlı değildir (Kayıkçı, 2004: 281). Kayıkçı'ya (2004: 281) göre erkek denetmenler kadınlardan daha fazla iş doyumuna sahiptirler.

Medeni hallerine göre denetmenlerin görüşleri, işin getirileri alt boyutunda boşanmış– bekâr ve boşanmış–evliler arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmıştır. Buradan “denetimlerini yaptıkları yönetici ve öğretmenlerin kedilerine olumlu yaklaşımları”, “denetmen başkan ve yardımcılılarıyla uyumlu çalışma”, “işin aile yaşamını etkileyebilmesi” ve “geliştirme olanağı vermesi” konularında boşanmış denetmenlerin, bekâr ve evli denetmenlerden daha olumlu görüş bildirdikleri söylenebilir. Oysa Kayıkçı'nın (2004: 284) araştırmasında gruplar arasında bir fark bulunamamıştır. Bu araştırma sonucuna göre “işin getirileri” boyutunu boşanmış denetmenlerin evli ve bekarlara göre daha olumlu algılamalarının nedenleri daha derinlemesine incelenebilir.

Araştırmanın diğer bir sonucu Kayıkçı'nın (2004: 284) araştırmasıyla tutarlı olarak eğitim denetmenlerin öğretmenlik branşlarının iş doyumunu etkilemediğini ortaya koymuştur. Buna göre mesleğin doğasının ve meslek deneyiminin zamanla denetmenleri benzer algılarda buluşturduğu söylenebilir.

Araştırmanın sonuçlarından biri de denetmenlikteki hizmet sürelerine göre denetmenlerin iş doyumlarının toplam ölçek ve “takdir görme ve saygınlık” alt boyutunda 21 yıl üstü öğretmenlerin lehine olmasıdır. Bu iş deneyiminin ve deneyimle birlikte olgunlaşmanın bir sonucu olarak ifade edilebilir. Deneyimle birlikte denetmenlerin “işin saygınlık kazandırmasına”, “denetmenlerin diğer birimler içinde saygın bir yerinin olmasına”, “işteki çaba ve başarıların yöneticiler tarafından takdir edilmesine” ve “iş yerinde ilgililere görüşlerinin sorulmasına” ve “çalışmalarındaki çaba ve başarıların iş arkadaşları tarafından takdir edilmesine” olan farkındalıklarının arttığı söylenebilir.

“İşin getirileri” boyutunda ise 16-20 yıl hizmet süresine sahip denetmenler daha yüksek doyum elde etmektedirler. “İşin kişisel gelişme olanağı vermesi”, “işin seveerek yapılması”, “gerekli bilgi ve mevzuata kolayca ulaşabilme” ve “iş yaşamının aile yaşamını etkilememesi” konularında meslekte önemli bir deneyime sahip denetmenlerin kendilerini daha iyi hissettikleri söylenebilir.

Yükselme açısından ise yukarıda ifade edilen deneyimin etkisi 16 yıldan sonra başlamaktadır. Hizmet yılının artmasıyla birlikte yaşın da ilerlediğini göz önüne alırsak ileri yaşlarda maaş ve iş deneyiminin artması, buna bağlı olarak yükselme olanakları bu sonucu sağlıyor olabilir. Tanrıverdi'nin (2008: 120) araştırmasında ise, eğitim denetmenlerinin yönetim, ücret, ilerleme, çalışma koşulları gibi öğeleri içeren dışsal iş doyum düzeyleri hizmet sürelerine göre farklılaşmakta; 15 yıl ve altı denetmenler diğer gruplardaki tüm denetmenlerden; 21 yıl ve üstü hizmet süresine sahip denetmenler 16–20 yıl

hizmet süresine sahip denetmenlerden önemli ölçüde yüksek doyum elde etmektedirler. Fakat aynı çalışmada eğitim denetmenlerinin sorumluluk, başarı, işin saygınlığı ve sosyal hizmet duygusu gibi öğeleri içeren içsel iş doyumunu düzeyleri hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu araştırmanın sonuçlarıyla gruplar arasında fark bulunamadığından Kayıkçı (2004: 281-282) ve Tükel'in (1997) araştırmalarının benzeşmediği görülmektedir. Bazı araştırma sonuçları mesleğe yeni başlayanların daha fazla iş doyumunu sağladıklarını gösterirken (Yelboğa, 2007: 16; Akkurt, 2008; 43-44), bu araştırma sonucuna göre, neden denetmenlik mesleğinde uzun süre çalışanların iş doyumunu düzeylerinin yüksek olduğu araştırılabilir.

Toplam ölçekte ve "işin getirileri" boyutunda, nüfusu 601 binin üstünde olan illerde çalışmakta olan denetmenlerin iş doyumunu düzeyleri, nüfusu 100 binden daha az olan illerde çalışan denetmenlere göre daha olumludur. Buna göre "işin kişisel gelişme olanağı vermesi", "işin severek yapılması", "gerekli bilgi ve mevzuata kolayca ulaşabilme", "iş yaşamının aile yaşamını etkilememesi", "denetimi yapılan yönetici ve öğretmenlerin katkılardan ve yaklaşımlardan dolayı olumlu duygularını ifade etmesi" ve "işin değerlere ters düşmeyecek davranış sergilemeyi sağlamasında" büyük illerde çalışan denetmenlerin kendilerini daha iyi hissettikleri söylenebilir.

"Çalışma koşulları" boyutunda ise nüfusu 401 bin-600 bin arasında olan illerle göre, nüfusu 601 binin üstünde olan illerde çalışmakta olan denetmenlerin iş doyumunu düzeyleri daha yüksektir. Büyük şehirlerde denetmen sayısının çokluğu, denetlenecek alanın coğrafi ve demografik açıdan genişliği eğitim denetmenlerine daha esnek bir çalışma ortamı sağlıyor olabilir. Bu bakımdan bu denetmenler "işin stresten uzak bir çalışma ortamı sağlaması", "denetmenlerin hiyerarşideki yerinin belli olması", "mesleki gelişimi sağlayacak olanaklara sahip olma" ve "görev tanımı ve alanının açık olması" gibi konularda daha olumlu algıya sahiptirler denebilir.

Küçük şehirlerdeki özellikle de 100 binin altında nüfusa sahip illerde az sayıda denetmenin olması, denetim alanının sınırlı olması (özellikle şehir merkezlerinde) denetmenlerin küçük çevre içinde kendilerini daha iyi ifade etmelerine engel teşkil edebildiği gibi, onların milli eğitim müdürlüğü kapsamında, okullar çerçevesinde ve kendileri aralarında birilerini daha çok etki altında bırakmalarından kaynaklanabilir. Buna göre küçük şehirlerde denetmenler "denetimlerini yaptıkları yönetici ve öğretmenlerin kendilerine olumlu duygularını ifade etme", "denetmen başkan ve yardımcılarıyla uyumlu çalışma", "gereksinim duydukları gerekli bilgi ve mevzuata kolayca ulaşma", "işin aile yaşamını etkilemesi" ve "geliştirme olanağı vermesi" konularında büyük şehirlere göre daha olumsuz bir ortam yaşamaktadırlar denebilir. Demir'e (2001: 31) göre görev yapılan yer çalışanlara bir takım avantajlar sağlayıp sağlamaması açısından önemlidir. Bu bağlamda görev yapılan yer küçük şehirlerde yeterince avantaj sağlamıyor denebilir. Buna göre küçük şehirlerde denetmenlerin iş doyumunu olumsuz etkileyen etmenler derinlemesine

araştırılmalı ve uygulayıcılar tarafından da bu olumsuz koşulların ortan kaldırılması konusunda önlemler alınmalıdır.

Çalışmaya katılan denetmenlerin “yükselme” alt boyutuna ilişkin görüşleri, çalıştıkları il bölgelerine göre 1. bölge–3. bölge ve 4. bölge–3. bölge arasında anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre “yükselme” olanaklarına ilişkin üçüncü bölge illerinde çalışan denetmenlerin 1. ve 4. bölgede çalışanlara göre daha olumsuz görüşe sahip oldukları söylenebilir. Tukul’in (1997) araştırmasında ise denetmenlerin görev yaptığı hizmet bölgelerine göre; “yönetim ve değerlendirme” boyutunda Ankara’da görev yapan denetmenlerle Trabzon’da görev yapan denetmenler arasında; “gelişme ve yükselme imkânları” ile “çalışma şartları” boyutlarında ise Ankara ile Konya arasında anlamlı farklılık ortaya çıkmıştır. Bu farklar Trabzon ve Konya’nın lehinedir. Fakat Kayıkcı’nın (2004: 285) araştırmasında denetmenlerin görüşleri bölgelere göre değişmemektedir. Buna göre çalışma bölgelerinde avantaj sağlayan illerde hangi olanakların daha iyi olduğu başka araştırmalarla derinlemesine incelenebilmeli ve uygulamacılar tarafından bu konularda elverişsiz konumda olan illerde, olanakları iyileştirme yoluna gidilmelidir.

## KAYNAKLAR

AKINCI, Zeki (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (4), s.1–25.

AKKURT, Zeynep (2008). *Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği)*. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya.

AŞIK-AKŞİT, Nuran (2010). “Çalışanların İş Doyumuna Etki Eden Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme”, *Türk İdare Dergisi*, 467, s.31-51.

AYIK, Ahmet (2000). *İlköğretim Okullarındaki Yöneticilerin Yönetsel Davranışlarının Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Erzurum İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

BAŞARAN, İbrahim Ethem (1991). *Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü*, 2. Bası, Gül Yayınevi, Ankara.

BAYTOK–KARACA, Samuray (2001). *İş Tatminin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

BEKTAŞ, Hakan (2003). *İş Doyum Düzeyi Farklı Olan Öğretmenlerin Psikolojik Belirtilerinin Karşılaştırılması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

BİLGİÇ, Reyhan (1998). “The Relationship Between Job Satisfaction and Personal Characteristics of Turkish Workers”, *Journal of Psychology*, 132 (5), p.549-558.

BİNGÖL, Dursun (1990). *Personel Yönetimi ve Beşeri İlişkiler*, Atatürk Üniversitesi Yayınları, Erzurum. No: 679.

BUCKLEY, Jack; SCHNEIDER, Mark. & SHANG, Yi. (2004). “The Effects Of School Facility Quality On Teacher Retention In Urban School Districts”. Washington. DC.: *National Clearinghouse for Education Facilities*. Retrieved 10.11.2010

from <http://www.edfacilities.org/pubs/teacherretention.pdf>.

BURRIS, Val (1983). “The social and Political Consequences of Overeducation”, *Amerikan Sociological Review*, 48 (4), p.454-467.

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2009). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı: İstatistik. Araştırma Deseni. SPSS Uygulamaları ve Yorum*, Pegem Akademi, Ankara.

CAN, Yusuf, SOYER, Fikret (2008). “Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Sosyo-Ekonomik Beklentileri ile İş Tatmini Arasındaki İlişki”, *GÜ, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(1), s.61-74.

CEYLAN, Özgür (2002). *Ödül Yönetiminin Çalışanlarda İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Yaratmadaki Rolü ve Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

CLARK, Andrew E. (1997). “Why are Women So Happy at Work? *Labour Economics*, 4, s.341-372.

ÇARDAK, Mehmet (2002). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ile Stresle Başa Çıkma Yolları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.

ÇARIKÇI, İlker H.(2004). “Hizmet İşletmelerinde Çalışan Kamu ve Özel Sektör Personelinin İş Tatmininin Karşılaştırılması”, *Amme İdaresi Dergisi*, 37 (4), s.83-95.

ÇEKMECELİOĞLU-GÜNDÜZ, Hülya (2006). “İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarının İşten Ayrılma Niyeti ve Verimlilik Üzerindeki Etkilerinin Değerlendirilmesi: Bir Araştırma”, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 8 (2), s.153–168.

ÇETİNKANAT, Canan (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara.

DEMİR, Eecüment (2001). *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

ERDOĞAN, İlhan (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcioğlu Basım Yayım, İstanbul.

EREN, Erol (2001). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Yayınları, İstanbul.

ERKMEN, Turhan ve ŞENCAN, Hüner (1994). “Örgüt Kültürünün İş Doymu Üzerindeki Etkisinin Otomotiv Sanayinde Faaliyet Gösteren Farklı Büyüklükteki İki İşletmede Araştırılması”, *İ. Ü. İşletme Fakültesi Dergisi*. 23 (2), s.107– 125.

GIBSON, James L. and IVANCEVICH John M. and JAMES H. Donnelly, Jr. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 9. ed., McGraw-Hill, USA.

GÜNBAZI, İlhan (1999). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş doymu (Malatya İli Örneği)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

HICKSON, Charles and OSHAGBEMI, Titus (1999). “The Effect of Age on the Satisfaction of Academics with Teaching and Research”, *International Journal of Social Economics*, 26 (4), p.537–544.

HINES, Eric Wayne (1996). *Building Condition and Student Achievement and Behavior*, Unpublished Doctoral Dissertation. Virginia Polytechnic Institute and State University, USA.

KAYIKÇI, Kemal (2004). *Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Algıları ve İş Doymu Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

KAYNAK, Tuğray (1995). *Organizasyonel Davranış ve Yönlendirilmesi*, 2. Bası, İstanbul: Alfa Basım Yayın Dağıtım.

KIRTILOĞLU, Halil (2001). *İl Milli Eğitim Müdürlükleri Bünyesinde, İlköğretim Denetmenleri Başkanlıkları Başkanlarının Yöneltil Davranışlarının İlköğretim Denetmenlerinin İş Doymuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.

KULA, Ahmet (1999). *Öğretmenlerin Mesleki Tatminlerinde Cinsiyetin Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

MINER, John B. (1992). *Industrial-Organizational Psychology*, McGraw-Hill, USA.

MİLLİ EĞİTİM BAKANLIĞI [MEB] (2011). *İlköğretim Denetmenlerinin Hizmet Bölgelerini ve Bu Bölgelere Dahil İlleri Gösterir Çizelge*,

[http://personel.meb.gov.tr/daireler/mevzuat/mevzuatlar/hiz\\_bel\\_ve\\_bu\\_bel\\_dahil\\_illeri\\_gos\\_ciz\\_ek4\\_5.pdf](http://personel.meb.gov.tr/daireler/mevzuat/mevzuatlar/hiz_bel_ve_bu_bel_dahil_illeri_gos_ciz_ek4_5.pdf)

ÖZTÜRK, Azim ve ÖZDEMİR, Fatih (2003). “İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doymunun Artırılması”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 17 (1–2), s.189–202.

POLAT, Soner (2010). *Eğitim Denetmenlerinin İş Doymuları İle Mesleki Tükenmişlikleri Arasındaki İlişki*. II. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi (ss. 518–525, 23–25 Haziran). Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi/Nobel Yay, Kütahya.

ROBBİNS, Stepfhen P. (1998). *Organizational Behavior: Concept, Controversies, Applications*, Prentice-Hall, Inc, USA.

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

SEVİMLİ, Figen ve İŞCAN, Ömer Faruk (2005). “Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu”, *Ege Akademik Bakış*, 5(1-2), s.55-64.

SUMMERS, Timothy. P. and DECOTIIS, Thomas. A. (1988). “An Investigation of Sex Differences in Job Satisfaction”, *Sex Roles*, [18 \(11-12\)](#), p.679-689.

ŞAHİN, Ali (2003). “Yöneticilerin İş Tatmini ve Memnuniyeti”, *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1 (5), s.137-157

ŞAHİN, İdris (1999). *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

ŞAHİN, Semiha, AYDOĞDU, Bülent ve YOLDAŞ, Cenk (2011). Duygusal Zekâ ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Eğitim Denetmenleri Üzerinde Bir Araştırma, *İlköğretim Online*, 10 (3), s.974–990.

TANRIVERDİ, Leyla (2008). *İlköğretim Denetmenlerinin İş Tatmini İle Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

TOK, Türkay Nuri (2004). *İlköğretim Denetmenlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

TOKER, Boran. (2007). “Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri: İzmir’deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama”, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), s.92-107.

TÜKEL, Hayrettin (1997). *İlköğretim Denetmenlerinin İş Doyumu*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.

ULINE, Cynthia and TSCHANNEN–MORAN, Megan. (2008). “The Walls Speak: The Interplay of Quality. Facilities. School Climate And Student Achievement”, *Journal of Educational Administration*. 46, p.55–73.

WEISS, Howard M. (2002). “Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences”, *Human Resource Management Review*, 12, p.173–194

YELBOĞA, Atilla. (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2), s.1–19.

YELBOĞA, Atilla. (2008). “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların Belirlenmesi”, *Yönetim*, 19 (61), s.125-142.