



ISSN:1306-3111  
e-Journal of New World Sciences Academy  
2009, Volume: 4, Number: 1, Article Number: 1C0005

#### **EDUCATION SCIENCES**

Received: February 2008  
Accepted: January 2009  
Series : 1C  
ISSN : 1308-7274  
© 2009 [www.newwsa.com](http://www.newwsa.com)

**Ali Rıza Erdem**  
**Filiz Demirel**  
University of Pamukkale  
[arerdem@pau.edu.tr](mailto:arerdem@pau.edu.tr)  
Denizli-Turkiye

### **SINIF ÖĞRETMENLERİNİN "DENETİM" BOYUTUNA İLİŞKİN İŞ DOYUM DÜZEYİ**

#### **ÖZET**

Toplumdaki tüm çocukların, kişiliklerinin geliştiği bir dönemde mutlaka sınıf öğretmenleriyle karşılaştıkları, onlardan birebir etkilendikleri göz önüne alınırsa sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu önemlidir. Bu çalışmanın amacı Denizli ili merkez ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel faktörlerden "denetime" ilişkin iş doyum düzeyini ortaya koymaktır. Örneklem 315 öğretmen alınmıştır. Araştırmada veri toplama amacıyla bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgilere, ikinci bölümünde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik 4 soruya yer verilmiştir. Anket sorularının Alpha Cronbach güvenirlik katsayısı .68'dir. Anketle elde edilen verilerin çözümlenmesinde SPSS 11.5 istatistik programı kullanılmıştır. Denizli ili merkez ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyleri "çok düşük" düzeyde bulunmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Sınıf Öğretmeni, İş Doyumu, İş Doyumsuzluğu, Örgütsel Faktör, Denetim Boyutu

### **JOB SATISFACTION OF LEVEL OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS CONCERNING INSPECTION DIMENSION**

#### **ABSTRACT**

All the children in the society are essentially subject to a class teacher sometime in a character development period and they are affected by that to a large extent. In that way, the job satisfaction in class teaching is of great importance. The aim of this study is to clear the job satisfaction level concerning "inspection", which is a factor among organizational points, of primary school teachers who work at schools in Denizli city center. Totally 315 teachers were included to sampling. Besides, a pool of two different parts was developed to get data for the study, the first part of which is about personal information, and latter of which is to clarify job satisfaction, with 4 questions. The Alpha Cronbach reliability ratio of pool questions is .68. In the analyze of data gained by the pool, a program called SPSS 11.5 was used. Job satisfactions of primary school teachers who work in Denizli city center were found to be "very low".

**Keywords:** Primary School Teachers, Job Satisfaction, Job Dissatisfaction, Organizational Factor, Inspection Dimension



## 1. GİRİŞ (INTRODUCTION)

Sınıf öğretmenleri ilköğretim okullarının ilk beş sınıfında görev alırlar. Öğrenci önce sınıf öğretmeniyle tanışır. Onu karşısında kusursuz bir model olarak görür davranışlarına öğretmenin genel tavrına göre biçim verir. Toplumdaki tüm çocukların, kişiliklerinin geliştiği bir dönemde mutlaka sınıf öğretmenleriyle karşılaştıkları, onlardan birebir etkilendikleri göz önüne alınırsa sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu önemlidir.

Sınıf öğretmeni, genel kültürde, öğretmenlikte ve öğreteceği bilimsel dalda, kuramsal alanda ve uygulamada uzmanlaşmış kişidir. Değişik sistemlerde, kuruluşlarda ve düzeylerde, öğretme öğrenme ortamını en etkili biçimde oluşturarak, eğitsel amaçları gerçekleştirmede öğrencilere ve ana babalara kılavuzluk ve yardım eder. Eğitim ortamında model alınan en önemli kişi öğretmendir. Özellikle öğrenciler için karşılarında duran kusursuz bir örnektir. Onlar sürekli öğretmeni gözlerler. Sadece öğrenciler değil, okul yöneticileri, deneticileri, veliler, çevredeki insanlar ve öğretmen arkadaşları da öğretmeni sürekli gözler [2 ve 8]. Okulda, yolda, sokakta, evde hep kusursuz olması beklenir. Bu nedenle öğretmenin, iş doyumunu diye tanımladığımız işiyle ilgili olumlu duygulara sahip olması önem taşımaktadır. Özellikle de sınıf öğretmenlerinin işlerinden doyum sağlamaları önemlidir. Çünkü onlar doğrudan çocuklarla çalışırlar. Hammaddeleri çocuktur. Bu hammadde hata kabul edemeyecek kadar önemlidir. İnsan eğitiminde yapılacak bir hata tüm toplumu etkileyebilir.

Sınıf öğretmeni bir yandan mesleki kültürü ve kişiliği ile diğer yandan rehberlik yapmak sureti ile sınıfta rastgele toplanmış öğrenciler arasındaki duygu, düşünce ve davranış ayrılıklarını kaldırır ve çeşitli psikolojik pürüzleri düzeltir. Bu amaçla başlangıçta tek tek öğrencilerden oluşmuş bir kalabalık olan sınıfı bir süre sonra meraklı bir topluluk haline getirebilir. Bu topluluğa psikolojik bir kimlik verebilir. Kendisi ile öğrencileri arasında bireysel, sosyal, psikolojik ve moral bağlar kurarak sınıf topluluğunun sayılan ve izinde yürünen bir rehberi olabilir. Sınıf öğretmenindeki eksiklikler, tutarsızlıklar eğitim ortamını olumsuz yönde etkileyebilir. Alanında yetersiz, eğitimi bilmeyen öğrenciye ilgi, sevgi ve saygıyla yaklaşmayan, öğrenciye sınıf ortamında göz iletişimi kurmayan, psikolojik açıdan dengesiz, maddi ve manevi sorunları olan ve bunları çözemeyen bir öğretmen, istedik davranışları kazandırmada etkili olamayabilir [13 ve 31].

Sınıf öğretmenliği mesleğinin tüm boyutları üzerinde belirleyici bir etkiye sahip bulunan "öğretmen kişiliği" (sevecenlik, başkalarına değer verme, özsaygı, benlik kavramı, denetim odağı, güvenilirlik, dürüstlük, saydamlık) açısından konu ele alındığında, sınıf öğretmenlerinin her türlü öğretiminde kişilik özelliklerinin önemli olduğu söylenebilir. Öğrenciyi hayata hazırlamayı, bireyin sağlıklı gelişmesini ve uyumunu sağlamayı hedefleyen eğitim sisteminde yukarıda belirttiğimiz kişilik özelliklerine yeterince sahip olmayan bir sınıf öğretmenin ne derece etkili olabileceği kuşkuludur [33]. Öğretmen, öğrencileriyle birlikte eğitim yerinde, eğitsel mal, hizmet ve düşünce üretir. Eğer öğretmen olmazsa okul da olamaz. Bu yüzden toplumlarda eğitim kurumunun oluşması, bir konuda bilgili, becerili olmak isteyenlerin, kendilerine bunu öğretecek birini araması ve bulmasıyla ortaya çıkmıştır. Eğitim kurumu toplumda bir öğretmen - öğrenci ilişkisi ağıdır [8]. Bu ilişki özellikle ilköğretimin birinci devresinde, 6-11 yaşları arasındaki çocuklar ve sınıf öğretmeni arasında en önemli sürecini yaşar.

Sınıf öğretmenin neşeli, mutlu, doyumlu, tersi görüntüler olumsuz etki yaratmaktadır. Sınıf öğretmenin duygusal durumu, sınıfta



rahat olup olmaması, her türlü kararını etkiler. Öğrenciler disiplin açısından da yardım edici, olumlu yönelimli öğretmen isterler. Sınıf öğretmenin olumlu duygusal halini öğrenciye yansıtması, örneğin öğrenciye sempati duyması, öğrenci davranışını değiştirebilmektedir. Sınıf öğretmenin mutluluk düzeyi yüksek, olumsuz etkileme düzeyi düşük olmalıdır [14]. Sınıf öğretmenin iyi davranışı yüreklendirici, uygun olmayan davranış durumlarında da sakin ve kararlı olması gerekir. Sınıf öğretmeni, kaç yaşında olursa olsun öğrenciyi toplumun saygın bir bireyi olarak görüp ona öyle davranmalıdır ki, öğrenci sağlıklı bir kişilik geliştirebilsin, kendini yaşlılardan, üst makamdakilerden düşük değerinde ve önemsiz görmesin gelecekte de genç yaşlardan itibaren olgun bir birey olarak davranabilsin [6].

### 1.1. İş Doymu (Job Satisfaction)

İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişimsel görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma; kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bundan ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur [22]. Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir, çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer ve bu faaliyetle birey, hayatının devamlılığını sağlar. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç (ekonomik anlamda gelir) elde etmekle kalmaz, bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder. Yapılan araştırmalara göre insanların uyku dışındaki vakitlerinin (günün yaklaşık %70'i) işleriyle uğraşarak geçirdikleri sonucu ortaya çıktığı dikkate alınır, işin bireyin yaşam bütününde olumlu ya da olumsuz etki etme gücü ortaya çıkacaktır [27]. Şayet, çalışma bireyin yaşamında önemli bir parçaysa hayal kırıklıkları veya iş yaşamındaki olumsuzluklar, bireyin psikolojisini önemli düzeyde etkileyebilmektedir [9].

Aile, okul, çeşitli dernekler ve iş hayatı ile ilgili örgütler içinde hayatını sürdüren bireyler, bu sahaların elverişli veya elverişsiz durumuna göre ihtiyaçlarını kolay veya zor bir şekilde doyum için çaba gösterir. İsteddiği olanakları bulan ve ihtiyaçlarını gideren bir kimse doyum sağlayabilir ve psikolojik yönden huzura kavuşur [18]. İş doymu bireyin işiyle ilgili beklentilerinin gerçekleşmesiyle oluşur. İş doymu kavramının tanımlanmasına onun epistemolojik köklerine inerek başlanabilir. Doyum, duygusal bir yanıt anlamına gelen bir kavram olduğu için, doyum, yalnızca içe bakış yoluyla kavranılıp, keşfedilebilir. Bu da doğrudan, bir kişinin zihinsel yapısı ve bu yapının gelişmesini içeren bir eylemi ifade eder. İş doymu; çalışanın, işle ilgili deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda oluşan olumlu bir duygusal durum olarak tanımlanabilir [20].

Locke (1976) iş doymunu "bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımlamıştır. İş doymu, iş görenlerin önemli olarak gördükleri şeyleri işlerinden ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur. Genellikle örgütsel davranış alanında en önemli ve en sıklıkla çalışılan tutumdur [24]. Başaran'a (1992) göre iş doymu iş görenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz yada ulaştığı olumlu duygudur. İş doymu iş görenlerin örgütten elde edebileceği değerlerle gereksinim duyduğu değerleri denk gördüğünde ya da bağdaşabilir bulduğunda duyabileceği bir duygudur [7].

İş doymu bireysel ya da bir gruba ilişkin olabilir. Bir yönetici "A çalışanın iş doymu yüksektir" ya da "bölümün iş



doyumunu yüksektir" diyebilir. Ayrıca, iş doyumunu bireyin işinin kısımları içinde söz konusu olabilir. Örneğin, A çalışanın genel iş doyumunu yüksek olmakla birlikte bu çalışan tatil programında doyumumsuzluk duyabilir. Sağlık, nasıl genel fiziksel koşulları yansıtmaması nedeni ile önemli ise, aynı şekilde, iş doyumunu da genel insan koşullarını yansıtmaması açısından önemlidir. İş doyumunu sağlık gibi, dikkat, teşhis ve tedavi gerektirir [10]. Birey işindeki beklentilerini karşılayabiliyorsa iş doyumunu yüksek olur. Beklentilerinin karşılanmadığını düşünüyorsa iş doyumunu düşük olur. Çalışan bireylerin iş doyumunun yüksek olması çalıştığı örgütün kalitesini ve verimliliğini artırırken, iş doyumlarının düşük olması da örgüte zarar verebilir.

İş doyumunu; çalışma yaşamının kalitesinin artırılması, çalışma koşullarının ve çalışma çevresinin düzenlenmesi, çalışanların psikolojik, ekonomik ve toplumsal gereksinimlerinin karşılanması ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunların en aza indirgenmesi ile sağlanabilmektedir [21]. Bir bireyin işinden duyduğu doyumun çalışma yaşamı üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bu etki yaşamının önemli bir kısmını çalışarak geçiren insanların sık sık işin kendilerine bir şey ifade etmediği yolundaki yakınmalarından kendini açıkça hissettirir. Kuşkusuz söz konusu olumsuz etki yalnızca iş doyumumsuzluğu yaşayan bireyin kendisi ile sınırlı kalmayıp doğrudan veya dolaylı olarak bulunduğu örgüte ve yaptığı işe de yansiyabilir. Bir kurumun başarılı olması için, o kurumda çalışanların iş tatminlerinin sürekli olarak yüksek tutulması gerekmektedir. İş tatmini "bireyin çalışma ortamına karşı olan reaksiyonu" olarak tanımlanmaktadır [1 ve 32].

Literatürde de genelde iş doyumunu ve güdüleme kuramlarının aynı sınıflama ile aynı kuramlar olarak ele alındığı görülmekte veya bir başka deyişle güdüleme konusunda geliştirilen kuramlar iş doyumunun incelenmesinde ve anlaşılmasında temel oluşturan kuramlar olarak kabul edilmektedir. Bunları içerik ve süreç kuramları olarak 2'ye ayırabiliriz. İçerik kuramları, daha çok iş doyumunun hangi değişken veya değişken kümelerinin bir sonucu olduğuna açıklık getirme amacındadırlar. En alt ve ilkel düzeydeki ihtiyaçlar ile en üst düzeydeki ihtiyaçların kademeli karşılanmasına dayalı doyumunu açıklayan "Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi", gereksinimlerin somutluk düzeyine göre sıraya konarak karşılandığı "Alderfer'in Varlık, İlgililik ve Gelişme kuramı", morali iş doyumuyla bir tutarak iş doyumunu ya da doyumumsuzlukta rol oynayan etmenleri güdü kavramıyla açıklamayı amaçlayan "Herzberg'in Çift Etkin Kuramı", üç grup ihtiyacın her birinin farklı tatmin duygusu doğuracağını söyleyen "McClelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı" iş doyumuna ilişkin içerik kuramlarıdır. Süreç kuramları ise daha çok iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin nasıl etkileşip iş doyumunu meydana getirdiğini ortaya çıkarma amacındadır. Temelinde davranış ve pekiştirme olan "Pekiştirme Kuramı", başlangıçla sonuç arasındaki ilişkiye ağırlık tanıyan "Vroom'un Beklenti Kuramı", bireyin kendi girdi ve sonuçları ile diğerlerinin girdi ve sonuçlarını karşılaştırdığı "Adam's'ın Eşitlik Kuramı", kişilerin belirlediği amaçların onların güdüleme derecelerini belirler diyen "Locke'nin Amaç Kuramı" iş doyumuna ilişkin süreç kuramlarıdır [4, 15, 16, 26, 25 ve 34].

### 1.2. İş Doyumsuzluğu (Job Dissatisfaction)

İş doyumunu bireyin işiyle ilgili yaşantılarını değerlendirmesi sonucunda ulaştığı olumlu duygusal durum olarak tanımlanmıştır. İş doyumumsuzluğu ise iş görenin işinden beklentilerini karşılayamaması nedeniyle yaşayabileceği rahatsızlık verici bir duygu olarak tanımlanabilir. Genel olarak iş doyumunu etkileyen olası faktörlerin tamamının aynı zamanda iş doyumumsuzluğunun da kaynağı olduğu



söylenbilir. Bireyin doyumunu sağlaması muhtemel olan örgütsel ve bireysel faktörler bireyin doyumsuzluk nedeni de olabilir. Bu nedenlerden dolayı doyumsuzluk yaşayan birey farklı olumsuzluklarla karşı karşıya kalabilir.

Bireyin işiyle ilgili beklentilerini karşılayamamış olması onda psikolojik doyumsuzluğa neden olabilir. Her ne nedenle olursa olsun psikolojik doyumsuzluk yaşayan bir iş gören bununla ilgili davranışsal bozukluklar gösterebilir ve bu durumu çevresine yansıtabilir [18]. Bireylerdeki iş doyumsuzluğunun yol açtığı davranış bozukluklarının göstergeleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Bireylerdeki iş doyumsuzluğunun yol açtığı davranış bozukluklarının göstergeleri  
(Table 1. Indicators of behavioral disorders caused by professional dissatisfaction in individuals)

Davranış Bozukluğu	Göstergeler
Saldırgan Davranışlar	Yönetimin tutumlarından devamlı şikayet etmek.
	İş yerlerindeki alet, makine ve malzemeleri tahrip etmek
	İş arkadaşları ile geçimsizlik ve işe devamsızlık
	Mücadeleci sendikalara üye olmak
Geriye Dönüş Davranışları	Çocukça davranışlar sergilemek.
	Kendini kabul ettirmek için aşırı çaba göstermek.
	Dedikodu yapmak ve başkalarıyla alay etmek.
	Erkeklerde surat asma, kadınlarda ağlama.
Tekrar Denenmek	Değişime ve yenileşme çabalarına aşırı derecede direnç göstermek.
İstenen Sabit Davranış	Değişim ve yenileşme durumunda paniğe kapılmak.
	Yanlış doğru kabul etmek ve ısrarla savunmak.
	Sevmediği kişilere karşı sabit davranışlar sergilemek.
Tevekkül Olmak	Ümitsizlik
	Mücadeleden sürekli kaçınmak.
	Sürekli düşük moral.

Kaynak: Eren, E., (1989). Yönetim Psikolojisi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul, ss:194-195.

İş görenin iş doyumsuzluğu örgüt içinde çatışmalara, işe adanmışlığın azalmasına, işe bağlılığın düşmesine, işe devamsızlığın artmasına ve işe yabancılaşmaya da neden olabilir. İş gören işine karşı isteksizlik duyabilir, çalıştığı örgüte ve iş arkadaşlarına karşı duyarsızlaşabilir, işe devam konusunda hassasiyetini kaybedebilir. Daha da ileri boyutta ise işinden ayrılabilir. Bütün bu sonuçlar örgütün verimliliğini önemli ölçüde düşürür. İşinden doyumsuz bir iş görenin karşılaşılabileceği önemli sorunlardan birisi de strestir [29]. İş doyumsuzluğundan kaynaklanan stresin doğurduğu sonuçlar Tablo 2 de gösterilmiştir.



Tablo 2. İş doyumsuzluğundan kaynaklanan stresin doğurduğu sonuçlar  
(Table 2. Factors caused by the stres related to professional  
unsatisfaction)

A. Bireysel Sonuçlar			B. Örgütsel Sonuçlar
1. Davranışsal	2. Psikolojik	3. Fizyolojik	
Sigara	Aile sorunları	Kalp hast.	Performans düşüklüğü
Alkol	Uyku sorunları	Akciğer hast.	İşgören devri
Kaza Yapma	Depresyon	Deri hast.	İşe devamsızlık
Şiddet	Psikolojik hast.	Baş ve sırt ağ.	
İsteksizlik	Tükenme belirtisi	Siroz	
		Diyabet	

Kaynak: Sabuncuoğlu, Z. ve Diğerleri, (1998), *Örgütsel Psikoloji*, Alfa Basın Yayın Dağıtım, Bursa, ss:195-198

İş doyumsuzluğunun neden olabileceği diğer bir sonuç tükenmişliktir. Tükenmişlik, insanlara hizmet veren mesleklerde ya da işlerde çalışan bireylerin sıklıkla yaşadıkları fiziksel duygusal ve zihinsel yorgunluğa yol açan bir sendromdur [1]. Özellikle insanlarla yüz yüze çalışılan mesleklerde tükenmişlik duygusunu yaşamak daha olasıdır. İş doyumu sağlayamayan iş görenler bu duyguyu yaşayabilirler. Bu olumsuz duygular hem iş görenin hem de çalıştığı örgütün verimini düşürür. İş tatmini ile ilgili diğer bir teori Lawler tarafından geliştirilmiştir Lawler (1994) iş doyumunu güdüsel çerçevede içinde görülmesi gerektiğini savunur. Bu görüşe göre, iş doyumu, kişinin ne hak ettiği ile ne aldığı düşüncesi sonucunda ortaya çıkar. Yani bir çalışan hak ettiğine inandıklarını elde edemez ise, iş doyumsuzluğu söz konusu olur [23].

### 1.3. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörlerden Denetim (Organizational Of Factors Effecting Professional Satisfaction: Inspection)

Örgütsel eylemlerin kabul edilen amaçlar doğrultusunda, saptanan ilke ve kurallara uygun olup olmadığının anlaşılması süreci [3] olarak tanımlanan denetim, genel anlamda iş görenlerin zihinlerinde korku ve endişe uyandıran bir kavram olarak çıkmaktadır [11]. Denetim, örgütün kendi varlığını ve işleyişini sürdürülmesi için zorunludur. Denetimin amacı, örgütsel amaçların gerçekleştirilme derecesini belirlemek ve gerekli önlemleri zamanında almaktır. *Denetim, diğer toplumsal kurumlarda olduğu gibi eğitimde de önemli bir süreçtir.* Denetim, bir okulda devam eden değerlendirme etkinliklerinin gözlenmesini kapsar. Bazen, denetmenlerin kendileri etkinliklerin değerlendirmesine doğrudan katılacaklardır. Örneğin; öğretmenlerin öğretme yeteneklerini ya da okul programının verimliliğini değerlendirmeleri gibi. Denetim yoluyla eğitim-öğretimin ve okulun kalitesinin artırılması amaçlanmaktadır [3, 28 ve 30]. Eğitim-öğretimde hedeflenenlerin gerçekleşme derecesinin belirlenmesi, varsa hedeflerdeki sapmaların düzeltilmesi ve eksikliklerin giderilmesi ancak denetim sürecinin sağlıklı işletilmesiyle mümkündür.

Bu korku ve endişenin kaynağını geleneksel denetimin baskı ve korkutma ile sonuç alma esasına dayandırmak mümkündür. Hâlbuki araştırmalar baskı ve korkutmaların yarattığı korku ve endişenin uygulamayı ve performansı olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Uygulama ve performans üzerinde olumsuz etki yapacak nitelikteki denetimin aynı zamanda iş doyumunu da olumsuz yönde etkilemesi beklenebilir [11].



Üzerinde durulması gereken bir nokta da denetim-özsaygı- iş doyumunu ilişkisidir. Bir işin o işi yapana doyum sağlaması, kişinin kendisine olan saygısının devamına bağlıdır. Bu konuda eşitlik önemli bir ilkedir. Özsaygı bireyin bulunduğu ortamdaki diğer bireylerle olan ilişkilerinin niteliğine önemli derecede bağlıdır ve ancak, bireye değer verilen bir ortamda oluşabilir. Bireye sürekli değersiz olduğu ima edilen bir ortamda özsaygının oluşması ve gelişmesi beklenemez. İlişkilerinde her zaman evet demek zorunda kalan bireylerde özsaygının gelişmesi beklenemeyeceği gibi bu durumdaki bir iş görenden işinden doyum sağlaması da beklenemez. Bu nokta denetim öğretmen ilişkisinde göz önünde bulundurulması gereken bir nokta olarak değerlendirilebilir [3].

Denetim düzeltme ve geliştirmeyi amaçlamalıdır. Eğer denetim işin sürekliliğini tehdit ediyorsa doyumsuzluğa yol açabilir. Denetlemede iş gören ayrımı yapmadan örgütün tüm üyelerini kapsamalıdır. Ayrıca değerlendirmede çevresel etkenlerde hesaba katılmalıdır. Değerlendirme için araçlar sürekli geliştirilmeli ve denetçi bu konuda yeterli ve deneyimli olmalıdır [17]. İlköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden "denetim" boyutuna ilişkin yapılan/yapılacak araştırmalar, daha yüksek bir iş doyumunu sağlamak için denetimin yeniden düzenlenmesi ve işe koşulması açısından önemlidir.

## 2. ÇALIŞMANIN AMACI (RESEARCH SIGNIFICANCE)

Bu araştırmanın genel amacı, Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin, denetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerini belirlemektir. Bu genel amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

- Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel faktörlerden "denetime" ilişkin iş doyum düzeyi algısı nedir?
- Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin örgütsel faktörlerden "denetime" ilişkin iş doyum düzeyi algısı a) cinsiyetine b) yaşına c) kıdemine d) eğitim düzeyine e) medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?

## 3. YÖNTEM (THE METHOD)

Bu araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Konuyla ilgili literatür taranarak kuramsal çerçeve oluşturulmuştur. Araştırmacılar tarafından geliştirilen anket Denizli ili merkezindeki ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerine uygulanmıştır.

### 3.1. Evren ve Örneklem (Population and Sampling)

Araştırmanın evrenini Denizli ili belediye sınırları içinde yer alan ilköğretim okullarında çalışan 1412 sınıf öğretmeni, örneklemini ise bu okullar arasından tabakalama ve random yoluyla seçilen 315 sınıf öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem grubuna alınan ilköğretim okulları:

- Şehrin merkezi semtlerinde yer alan ilköğretim okulları
- Şehir merkezine yakın semtlerde yer alan ilköğretim okulları
- Şehrin kenar semtlerinde yer alan ilköğretim okulları olarak seçilmiştir.

Örneklem seçiminde ise Balcı (1995) tarafından örneklem büyüklüğü belirlemeye ilişkin sunulan formül kullanılmıştır. Örnekleme 315 öğretmen alınmıştır. Örnekleme oluşturulan 315 öğretmen aşağıdaki formül kullanılarak bulunmuştur [5].

$$n = \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}$$
$$1 + \frac{1}{N} \cdot \frac{t^2 \cdot (PQ)}{d^2}$$

N= Evren büyüklüğü

n= Örneklem büyüklüğü

d= İş doyum düzeyi (0.5)

t= Güven düzeyinin tablo değeri (t:1,96)

PQ(.50)·(.50)=.25 maksimum örneklem büyüklüğü için örneklem yüzdesi

### 3.2. Veri Toplama Aracı (Questionnaire of Collecting Database)

Araştırmada veri toplama amacıyla iki bölümden oluşan bir anket geliştirilmiştir. Anketin birinci bölümünde kişisel bilgilere, ikinci bölümünde ise iş doyum düzeyini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Anketi geliştirmek için önce sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve doyumsuzluğuna ilişkin görüşlerini almak amacıyla öğretmenlere açık uçlu bir anket uygulanarak görüşlerini yazmaları istenmiştir. Daha sonra sınıf öğretmenlerinin iş doyum ve doyumsuzluğuna ilişkin cevapları kategorize edilmiştir. Denetime ilişkin 4 sorudan oluşan bir anket hazırlanmıştır. Geliştirilen anketin geçerliliğini ve güvenilirliğini sağlamak için 5 ilköğretim okulunda 43 öğretmen üzerinde pilot uygulaması yapılmıştır. Anket evrenden tabakalama yöntemiyle seçilen 315 kişilik örneklem grubuna uygulanmıştır. Maddelerin faktör yükleri 0.54 ile 0.81 arasında çıkmıştır.

Tablo 3. Ankette yer alan denetim iş doyum soru numaraları ve güvenilirlik katsayıları

(Table 3. The inspection placed in the pool, question numbers related to professional satisfaction and reliability)

Kategori	Soru numaraları	Alpha Cronbach (Pilot çalışma)	Alpha Cronbach (Gerçek uygulama)
Denetim	1, 2, 3, 4	.680	.683

### 3.3. Veri Toplama Aracının Uygulanması (Application of Questionnaire of Database)

Veri toplama aracı olarak hazırlanmış anketler, örnekleme seçilen Denizli ili merkezindeki 17 ilköğretim okulunda çalışan 324 öğretmene dağıtılmıştır. Öğretmenlere anket uygulama amacı anlatılarak isim yazmadan içtenlikle cevaplamaları istenmiştir. Geriye 315 anket alınmış, bunların 311 tanesi geçerli bulunarak değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirmeye alınan anketlerin bulgularına göre örneklemdeki öğretmenlerin bireysel özellikleri Tablo 4. de verilmiştir.





Tablo 4. Denizli ili örnekleminde yer alan sınıf öğretmenlerinin bireysel özelliklerine göre dağılımı  
(Table 4. Prevalance of primary school teachers who are placed in the case of denizli, according to their individual features)

Bireysel	Özellikler	f	%
Cinsiyet	Erkek	158	50.8
	Kadın	153	49.2
Yaş	21-30 yaş arası	6	1.9
	31-40 yaş arası	141	45.3
	41-50 yaş arası	141	45.3
	51 ve daha üstü	23	7.4
Kıdem	1-10 yıl	17	5.5
	11-19 yıl	147	47.3
	20- ve daha fazla	147	47.3
Eğitim durumu	Eğitim enstitüsü/ yüksekokulu	138	44.4
	2+2 lisans tamamlama	112	36.0
	Eğitim fakültesi	50	16.1
	Diğer fakülteler	11	3.5
Medeni durum	Evli	282	90.7
	Bekâr	16	5.1
	Dul	13	4.2

### 3.4. Verilerin Çözümlemesi (Data Analysis)

Anketle elde edilen verilerin çözümlemesinde SPSS 11.5 istatistik programı kullanılmıştır. İki değişkenli gruplarda t testi, ikiden fazla değişkenli gruplarda Tek Yönlü Varyans Analizi ve farklılığın anlamlı bulunduğu gruplarda Tukey HSD testi kullanılmıştır. Anket maddeleri beşli derecelendirme ölçeğine göre hazırlanmıştır. "Katılmıyorum" seçeneğine 1, "Kısmen katılıyorum" seçeneğine 2, "Kararsızım" seçeneğine 3, "Katılıyorum" seçeneğine 4, "Tamamen katılıyorum" seçeneğine 5 puan verilmiştir.

Çözümleme sonuçlarını yorumlamak için yeni bir ölçek geliştirilmiştir. Burada aralık sayısı seçenek sayısına bölünmüş ve elde edilen sayı en düşük rakamlı seçeneğe ilave edilerek yeni ölçek oluşturulmuştur. Buna göre 4 aralık 5 seçeneğe bölünmüştür. (4:5 =0.80). Bu sayı seçeneklere ilave edilmiştir. Böylece çözümleme sonuçları:

- 00-1.80 (çok düşük iş doyum);
- 81-2.60 (düşük iş doyum);
- 61-3.40 (orta iş doyum);
- 41-4.20 (yüksek iş doyum);
- 21-5.00 (çok yüksek iş doyum) şeklinde yorumlanmıştır.

## 4. BULGULAR VE TARTIŞMA (FINDING & DISCUSSION)

### 4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma (Findings and Discussion Concerning The Primary Sub-problem)

Sınıf öğretmenlerinin denetim boyutunda iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanarak Tablo 5 de doyum düzeyleri gösterilmiştir.



Tablo 5. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyleri (Genel)  
(Table 5. Professional satisfaction level of primary school teachers who are employed in primary schools in denizli (General))

	N	En Düşük	En Yüksek	X	Ss
Deneklerin ortalama puanları	311	1.00	4.75	1.72	.6688

Tablo 5’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin iş doyum puanlarının aritmetik ortalaması 1.72 standart sapması ise .6688 olarak hesaplanmıştır. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyleri “çok düşük” düzeyde bulunmuştur. Tablo 6. da sınıf öğretmenlerinin denetim boyutunda iş doyum düzeylerine ilişkin puanlarının frekansları alınmıştır.

Tablo 6. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum puanlarının frekans değerleri  
(Table 6. Frequency values of professional satisfaction, concerning inspectio, expressed by primary school teachers employed in primary schools in Denizli)

İş Doyum Puanı	Frekans	%	İş Doyum Düzeyi
1.00 - 1.80	208	66.9	Çok düşük
1.81 - 2.60	73	23.5	Düşük
2.61 - 3.40	22	7.1	Orta
3.41 - 4.20	7	2.3	Yüksek
4.21 - 5.00	1	.3	Çok yüksek
Toplam	311	100	

Araştırma kapsamında yer alan 311 sınıf öğretmeninden 208 öğretmen denetim boyutunda çok düşük iş doyum puanı, 73 öğretmen ise düşük iş doyum puanı vermişlerdir. Sınıf öğretmenlerinin denetimleri genellikle yılda bir kez ve bir ya da iki ders saati içinde yapılmakta ve öğretmenler bu kadar kısa sürede denetlenmektedir. Ayrıca denetleyicilerin farklı görüşlere sahip olması da öğretmeni zor durumda bırakabilir. A denetleyicisinin gerekli bulduğu bir durumu B denetleyicisi eleştirebilmektedir. Bu durum öğretmenlerin denetimle ilgili iş doyumlarını olumsuz etkileyebilir. *Araştırmanın bulguları diğer araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir.* Demir (2001) “Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi” adlı araştırmasında sınıf öğretmenlerinin denetim ve denetleyici tutumları boyutunda orta düzeyde iş doyumunu bulmuştur [11]. Günbayı (1999) ise denetim boyutunda yüksek iş doyumunu tespit etmiştir [19]. Denetim boyutunu oluşturan anket maddelerine ilişkin bulgular tablo 7.de gösterilmiştir.



Tablo 7. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin "denetime" ilişkin iş doyum düzeyleri (Anket Maddelerine Göre)

(Table 7. Professional satisfaction level, concerning inspection, of primary schools teachers who are employed in primary schools in denizli (based on pool terms)

Soru no	Anket sorusu	N	X	Ss	Doyum düzeyi
S:2	Okul idaresi yaptığım çalışmalarını görmekte ve takdir etmektedir.	310	2.64	1.3112	Orta
S:3	Yapılan denetimler beni mesleki açıdan geliştirmektedir.	310	1.54	.9364	Çok düşük
S:1	Müfettişler denetimlerle sınıf öğretmenlerini geliştirir	307	1.37	.7747	Çok düşük
S:4	Müfettişler denetimlerinde eşit ve tutarlı davranırlar	308	1.35	.7587	Çok düşük

Sınıf öğretmenleri denetim boyutunda en düşük iş doyum puanını "müfettişler denetimlerinde eşit ve tutarlı davranırlar" maddesine vermişlerdir. Denetleyicilerin farklı görüş ve yorumları, öğretmenlerin ikilemde kalarak iş doyumlarının düşmesine neden olabilir.

#### 4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Tartışma (Findings and Discussion Concerning The Secondary Sub-problem)

Sınıf öğretmenlerinin denetim boyutundaki iş doyum düzeylerinin öğretmenlerin bireysel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği ayrı ayrı incelenmiştir.

##### 4.2.1. Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Cinsiyete Göre İş Doyumları (Professional Satisfaction Concerning Inspection of Primary School Teachers Based on Gender)

Sınıf öğretmenlerinin denetim boyutundaki iş doyum puanlarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediğini bulmak için t testi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin cinsiyete göre iş doyum düzeyleri (Table 8. Professional satisfaction level concerning and gender, of primary schools teachers employed in Denizli)

Cinsiyete Göre Gruplar	N	X	Ss	t	p
Erkek	158	1.76	.7077	1.347	.179
Kadın	153	1.66	.6290		

p < .05

Tablo 8'de görüldüğü gibi p değeri 0.05'den büyük olduğu için kadın ve erkek sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri denetim boyutunda anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

#### 4.2.2. Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Yaşa Göre İş Doyumları (Professional Satisfaction Concerning Inspection of Primary School Teachers Based on Age)

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9 ve 10 da gösterilmiştir.

Tablo 9. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri (Table 9. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on age, of primary school teachers employed in Denizli)

Yaşa Göre Gruplar	N	X	Ss
21-30 arası	6	1.91	.8576
31-40 arası	141	1.57	.5211
41-50 arası	141	1.79	.6859
50 üzeri	23	2.05	1.0765

Tablo 9'da görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri 1.57 -2.05 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 10 da verilmiştir.

Tablo 10. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin yaşa göre iş doyum düzeyleri (varyans analizi)

(Table 10. Professional satisfaction level, related to age, of primary school teachers employed in Denizli (Variance Analyse)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	6.385	2.128	4.905	.002
Gruplar içi	307	133.214	.4434		
Toplam	310	139.600			

$p < .05$

$p$  değeri 0.05 'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar tablo 11.de verilmiştir.

Tablo 11. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri (Tukey Hsd Testi)

(Table 11. Professional satisfaction level, depending on educational status, of primary school teachers employed in Denizli (Hsd Test by Tukey)

Yaşa Göre Gruplar	21-30	31-40	41-50	50 üzeri
21-30				
31-40			*	*
41-50		*		
50 üzeri		*		

Tablo 11'de görüldüğü gibi 50 yaş üzeri sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri ile 31-40 yaş arasındaki sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri farklılık göstermektedir. 31-40 yaş arası sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 41-50 ve 50 yaş üzeri sınıf öğretmenlerinin iş doyum düzeyleriyle farklılık göstermektedir. 50 yaş üzeri, 31-40 yaşa göre daha doyumlu, 41-50 yaş arasındaki sınıf öğretmenleri 31-40 yaşa göre daha doyumlu görünmektedir. *Bu durumda*



sınıf öğretmenlerinin yaşı arttıkça denetim boyutundaki iş doyum düzeyi artmaktadır diyebiliriz. Denetim boyutunda 50 yaş üzerindeki sınıf öğretmenlerinin daha doyumlu olması, denetleyicilerin 50 yaş üzeri sınıf öğretmenlerine karşı daha anlayışlı olmalarına bağlanabilir.

#### 4.2.3. Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Kıdeme Göre İş Doyumları (Professional Satisfaction Concerning Inspection of Primary School Teachers Based on Seniority)

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeylerini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 12. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeyleri  
(Table 12. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on seniority in service, of primary school teachers employed in Denizli)

Kıdeme Göre Gruplar	N	X	Ss
1-10 yıl	17	1.67	.6172
11-19 yıl	147	1.59	.5493
20 üzeri	147	1.84	.7631

Tablo 12’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeyleri 2.99-3.20 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeyleri (Varyans Analizi)

(Table 13. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on seniority in service, of primary school teachers employed in denizli (Variance Analyse)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	4.438	2.219	5.056	.007
Gruplar içi	308	135.162	.439		
Toplam	310	139.600			

p <.05

p değeri 0.05’ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin kıdeme göre iş doyum düzeyleri (Tukey Hsd Testi)

(Table 14. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on seniority in service, of primary school teachers employed in Denizli (Hsd Test by Tukey)

Kıdeme Göre Gruplar	1-10 yıl	11-19 yıl	20 üzeri
1-10 yıl			
11-19 yıl			*
20 üzeri		*	

Tablo 14’de görüldüğü gibi 11-19 yıl ile 20 yıl üzeri arasında anlamlı bir farklılık vardır. 20 yıl üzeri sınıf öğretmenleri denetim

boyutunda 11-19 yıla göre daha doyumlu görünmektedir. Bu bulgu yaş değişkeninde olduğu gibi, denetleyici tutumlarının kıdemi 20 üzeri olan sınıf öğretmenlerine karşı daha anlayışlı olmalarıyla açıklanabilir.

#### 4.2.4. Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Eğitim Düzeyine Göre İş Doyumları (Professional Satisfaction Concerning Inspection of Primary School Teachers Based on Education Level)

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 15'de gösterilmiştir.

Tablo 15. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri

(Table 15. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on educational status, of primary school teachers employed in Denizli)

Eğitim Düzeyine Göre Gruplar	N	X	Ss
Eğitim ens/yüksekokulu	138	1.78	.7149
2+2 Lisans tamamlama	112	1.72	.6786
Eğitim fakültesi	50	1.47	.5042
Diğer fakülteler	11	1.90	.4369

Tablo 15'de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri 1.47 - 1.90 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 16 da verilmiştir.

Tablo 16. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri (Varyans Analizi)

(Table 16. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on educational status, of primary school teachers employed in Denizli (Variance Analyse)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	3	4.097	1.364	3.090	0.027
Gruplar içi	307	135.508	.441		
Toplam	310	139.600			

p < .05

p değeri 0.05'ten küçük olduğu için ortalamalar arasındaki fark anlamlıdır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu anlamak için Tukey HSD testine başvurulmuştur. Sonuçlar Tablo 17'de verilmiştir.



Tablo 17. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin eğitim düzeyine göre iş doyum düzeyleri (Tukey Hsd Testi)

(Table 17. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on educational status, of primary school teachers employed in Denizli (Hsd Test by Tukey)

Eğitim Düzeyine Göre Gruplar	Eğitim ens/yüksekokulu	2+2Lisans tamamlama	Eğitim fakültesi	Diğer fakülteler
Eğitim ens /yüksekokulu			*	
2+2 Lisans tamamlama				
Eğitim fakültesi	*			
Diğer fakülteler				

Tablo 17’de görüldüğü gibi Eğitim enstitüsü/ yüksek okulu mezunları ile Eğitim fakültesi mezunları arasında anlamlı bir fark vardır. Denetim boyutunda Eğitim enstitüsü mezunları Eğitim Fakültesi mezunlarından daha doyumludur. Bu bulgu, araştırmalarda belirtilen “bireylerin eğitim düzeyi yükseldikçe beklentileri artar ve doyumları düşer” bulgusuyla paralellik gösterir.

#### 4.2.5. Sınıf Öğretmenlerinin Denetime İlişkin Medeni Durumuna Göre İş Doyumları (Professional Satisfaction Concerning Inspection of Primary School Teachers Based on Marital Status)

Sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini bulmak için iş doyum puanlarının aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, iş doyum puanları arasında farklılık olup olmadığını bulmak için varyans analizi yapılmıştır.

Tablo 18. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeyleri

(Table 18. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on marital status, of primary school teachers employed in Denizli)

Medeni Duruma Göre Gruplar	N	X	Ss
Evli	282	1.73	.6858
Bekâr	16	1.56	.5881
Dul	13	1.57	.3592

Tablo 18’de görüldüğü gibi sınıf öğretmenlerinin ilköğretim programına ilişkin medeni duruma göre iş doyum düzeyleri 1.56 -1.73 arasında bir dağılım göstermektedir. Bu dağılımın istatistiksel açıdan anlamlı olup olmadığını belirleyebilmek için Tek Yönlü Varyans Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin medeni durumuna göre iş doyum düzeyleri (Varyans Analizi)

(Table 19. Professional satisfaction level, concerning inspection and depending on marital status, of primary school teachers employed in Denizli (Variance Analyse)

Varyans Kaynağı	Sd	KT	KO	F	p
Gruplar arası	2	.703	.351	.779	.479
Gruplar içi	308	138.897	.491		
Toplam	310	139.600			

p < .05

p değeri 0.05'ten büyük olduğu için ortalamalar arasında anlamlı bir fark yoktur.

##### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER (RESULTS AND SUGGESTION)

Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin denetime ilişkin iş doyum düzeyi "çok düşük" düzeydedir. Denizli ili ilköğretim okullarında çalışan sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen denetime ilişkin iş doyum düzeyleri;

- Cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.
- Yaşa göre, 50 yaş üzeri, 31-40 yaşa göre ve 41-50 yaş 31-40 yaşa göre daha doyumludur.
- Kıdeme göre 20 yıl üzeri, 11-19 yıla göre daha doyumludur.
- Eğitim düzeyine göre eğitim enstitüsü veya yüksekokulu mezunları, eğitim fakültesi mezunlarına göre daha doyumludur.
- Medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Araştırma bulgularına göre şunlar önerilebilir:
- Müfettişler geleneksel denetleyici tavırlarını bırakarak, eleştiriden çok yapıcı ve rehberlik edici bir yaklaşımda bulunabilirler.
- Denetmenler denetlemelerinde eşit ve tutarlı davranabilirler.

##### KAYNAKLAR (REFERENCES)

1. Akçamete, G. vd, (2001). Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım
2. Alpaslan, İ., (1993). Okullarda Gözlem, Hat Matbaacılık, Erzurum.
3. Aydın, M., (1993). Çağdaş Eğitim Denetimi, PEGEM Yayıncılık, Ankara.
4. Balcı, A., (1985). Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu (Basılmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi, Ankara
5. Balcı, A., (1995). Sosyal Bilimlerde Araştırma: Yöntem Teknik ve İlkeler, 72 TDFO Bilgisayar Yayıncılık, Ankara
6. Başar, H., (1999). Sınıf Yönetimi, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
7. Başaran, İ.E., (1992). Yönetim, Gül Yayınevi, Ankara.
8. Başaran, İ.E., (1996). Türkiye Eğitim Sistemi, Yargıcı Matbaası, Ankara.
9. Bartolome, F. vd, (2001). İş ve Yaşam Dengesi, MESS Yayınları, İstanbul.
10. Davis, K., (1982). İşletmelerde İnsan Davranışı: Örgütsel Davranış, (Çev. Kemal Tosun), İstanbul: İstanbul Matbaası
11. Demir, E., (2001). Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında ve Bu Faktörler Kapsamında Sınıf





- Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ölçülmesi (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
12. Demirel, F., (2006) Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği), (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli
  13. Demirel, Ö., (2000). Planlamadan Uygulamaya Öğretme Sanatı, Pegem, Ankara.
  14. Emer, E.T., (1991). "Once More With Feeling: Teacher Emotion and the Discipline and Management Functions", Contemporary Education. 62 /3, ss: 167-173
  15. Erdem, A.R., (1997) "İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkısı" Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3, ss: 68-76.
  16. Erdem, A.R., (1998). "Süreç Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkıları" Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 4, ss:51-57.
  17. Erdem, A.R., (2005). A Survey of Academic and Administrative Staff's Job Satisfaction: The Case of Pamukkale University, Faculty of Education (Eğitim Fakültesinde Çalışan Akademik ve İdari Personelinin İş Doyumu: Eğitim Fakültesi Örneği), Eğitim Araştırmaları Dergisi (Eurasian Journal of Educational Research), 5 (21), ss:126-137
  18. Eren, E., (1989). Yönetim Psikolojisi, İşletme İktisadi Enstitüsü Yayını, İstanbul.
  19. Günbayı, İ., (1999). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Basılmamış Doktora Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
  20. Işıkhan, V., (1993). Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumları. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
  21. İncir, G., (1993). Çalışma Yaşamının Geliştirilmesi: Bir Örnekçe, 4. Ergonomi Kongresi, İzmir: Milli Produktivite Yayınları
  22. Keser, A., (2004). "Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri", Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 6 /2; İnternette 12.05.2006'da [http://www.isgucdergi.org/?p=arc\\_view&ex=230&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004](http://www.isgucdergi.org/?p=arc_view&ex=230&inc=arc&cilt=6&sayi=2&year=2004) adresinden alınmıştır.
  23. Lawler E.E., (1994). Motivation in Work Organizations. San Francisco: Jossey-Bass
  24. Luthans, F., (1992). Organizational Behavior, New York: Mc Graw-Hill.
  25. Örucü, E., Yumuşak, S. ve Bozkır, Y., (2006). "Kalite Yönetimi Çerçevesinde Bankalarda Çalışan Personelin İş Tatmini ve İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 13 (1), ss.39-51.
  26. Özer, M. ve Bakır, B., (2003). Sağlık Personelinin Motivasyonu İlgili Etmenlerin Belirlenmesi" Gülhane Tıp Dergisi, 45 (2), ss:117-122.



27. Özsoy, O., (2002). Değişen Dünyada Meslek Seçimi: Geleceğin Meslekleri, Hayat Yayınları, İstanbul.
28. Sabancı, A., (2005). A comparative analysis of duties of the inspector with relation to their organizational structures in Turkey and European Union Countries, S. Keifer, J. Michalak, A. Sabancı, K. Winter (Editors), Analysis of Educational Policies in a Comparative Educational Perspective içinde (70-81), Linz: State College of Teacher Education.
29. Sabuncuoğlu, Z. ve Diğerleri, (1998). Örgütsel Psikoloji, Alfa Basın Yayın Dağıtım, Bursa.
30. Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J., (1979). Eğitimde denetim ve değerlendirme, İ., Çınar (çeviren) Supervision: Human Perspectives içinde (269-281), İnternette 11. 12.2006' da [http://egitirim.inonu.edu.tr/ikram\\_denetim.htm](http://egitirim.inonu.edu.tr/ikram_denetim.htm) adresinden alınmıştır.
31. Sönmez, V., (1994). Program Geliştirmede Öğretmen El Kitabı, Pegem Yayıncılık, Ankara.
32. Suyunç, H., (1998). İlk ve Orta Dereceli Okullarda Görevli Beden Eğitimi Branş Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale
33. Uşun, S., (2000). Özel Öğretim Teknolojileri ve Materyal Geliştirme, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
34. Tok, T., (2007). İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılıkları, Ankara: Türk Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Yayın No:7.