

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ
(DİN EĞİTİMİ) ANABİLİM DALI

**KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**
(Ankara İli Örneğinde Bir Alan Araştırması)

Doktora Tezi

Abdulkadir ÇEKİN

Ankara-2011

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ
(DİN EĞİTİMİ) ANABİLİM DALI

**KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**
(Ankara İli Örneğinde Bir Alan Araştırması)

Doktora Tezi

Abdulkadir ÇEKİN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Nurullah ALTAŞ

Ankara-2011

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ
(DİN EĞİTİMİ) ANABİLİM DALI

**KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN
İŞ DOYUM DÜZEYLERİ**
(Ankara İli Örneğinde Bir Alan Araştırması)

Doktora Tezi

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Nurullah ALTAŞ

Tez Jürisi Üyeleri

Adı ve Soyadı

İmzası

Prof. Dr. Hasan ONAT

Prof. Dr. Cemal TOSUN

Prof. Dr. Recai DOĞAN

Prof. Dr. Nurullah ALTAŞ

Yrd. Doç. Dr. Yıldız KIZILABDULLAH

Tez Sınavı Tarihi : 08.06.2011

ÖNSÖZ

Çalışma yaşamı, önemli sosyal olgulardan biridir. Birey, bir işte çalışma ile öncelikle yaşamını sürdürebilmesi için gerekli temel ihtiyaçları elde etmeyi amaçlamaktadır. Bu amaçla birey ilk olarak, yeteneğine ve eğitimine göre bir iş seçimi yapmak zorundadır. Birey işini seçtikten sonra ise işinden beklentiler içine girmeye başlar. İş ortamına, çalışma şartlarına, aldığı ücrete vb. etkenlere bağlı olarak yaptığı işten beklentilerinin karşılanmasını ister. Dolayısıyla işinden memnuniyet duymak, doyum sağlamak ister. Diğer iş kollarında çalışanlarda olduğu gibi Kur'an kursu öğretmenlerinin de işiyle ilgili birçok beklentiye sahip olması doğaldır. İş doyumunun işte verimliliği etkileyen önemli unsurlardan biri olduğu düşünüldüğünde, Kur'an kursu öğretmenlerinin işleri ile ilgili iş doyum düzeyi, Kur'an kurslarındaki yaygın din eğitimi faaliyetlerinin etkinlik ve verimliliğini etkileyecektir.

Araştırmamızda, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Kur'an kurslarında görev yapan Kur'an kursu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri konu olarak belirlenmiştir. Araştırma çerçevesinde, Kur'an kursu öğretmenlerinin demografik özellikleri ve sosyo-ekonomik durumları ile işlerinin niteliği, çalışma şartları, yönetimle ve çalışma arkadaşları olan ilişkileri, denetlenme ve ücretlendirilme durumları, işlerindeki yükselme olanakları arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Çalışmamız dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problemi, amacı, önemi, hipotezleri ve yöntemi ortaya konulmuştur.

İkinci bölümde yetişkin kavramı, yetişkin eğitimi, yetişkin din eğitimi ve Kur'an kursları ele alınarak işlenmiş sonra da iş doyum kavramı, iş doyumunu etkileyen değişkenler, iş doyum kuramları ve ölçüm yöntemlerine yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde Kur'an kursu öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi, bu düzeyin iş doyum boyutlarıyla ilişkileri ve iş doyum boyutlarının bağımsız değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir.

Dördüncü bölümde ise sonuç, değerlendirme ve önerilere yer verilmiştir.

Bu araştırmanın gerçekleştirilmesinde her türlü yardımı esirgemeyen, değerli tenkit ve tavsiyeleriyle çalışmayı yönlendiren danışman hocam Prof. Dr. Nurullah ALTAŞ'a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca, bu araştırmanın şekillenmesine kıymetli fikirleriyle katkıda bulunan Prof. Dr. Recai DOĞAN'a ve Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Eğitimi Bilim Dalındaki diğer hocalarıma şükranlarımı sunarım.

Abdulkadir ÇEKİN

Ankara-2011

KISALTMALAR

A.Ü.: Ankara Üniversitesi

a.g.e.: Adı geçen eser

a.g.m.: Adı geçen makale

Bil.: Bilimleri

Bkz.: Bakınız

C.: Cilt

Çev.: Çeviren

D.İ.B.: Diyanet İşleri Başkanlığı

Der.: Dergi

Eğit.: Eğitim

Enst.: Enstitüsü

Fak.: Fakülte

İ.H.L.: İmam-Hatip Lisesi

İlah.: İlahiyat

İst.: İstanbul

M.: Madde

S.: Sayı

Sağ.: Sağlık

S.B.E.: Sosyal Bilimler Enstitüsü

s.: Sayfa

ss.: Sayfalar

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu

Üniv.: Üniversitesi

TL: Türk Lirası

TDV. : Türkiye Diyanet Vakfı

vb.: ve benzeri

Y.:Yıl

Yay.: Yayınları

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	I
KISALTMALAR	III
İÇİNDEKİLER	V
TABLolar LİSTESİ.....	VII
GRAFİKLER LİSTESİ.....	XXI
I. BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	1
2. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	4
3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	5
4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	8
5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	12
5.1. Araştırmanın Modeli	12
5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme.....	13
5.3. Verilerin Toplanması ve Analizi.....	17
5.3.1. Ölçek Geliştirme Çalışması	17
5.3.2. Verilerin Toplanması	23
5.3.3. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi.....	24
II. BÖLÜM	26
KAVRAMSAL ÇERÇEVE	26
1. YETİŞKİN DİN EĞİTİMİ VE KUR’AN KURSLARI	26
1.1. Yetişkin Kavramı	26
1.2. Yetişkin Eğitimi	28
1.3. Yetişkin Din Eğitimi.....	31
1.4. Kur’an Kursları	33
2. İŞ DOYUMU	35
2.1. İş Doyumu kavramı	35
2.2. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler.....	39
2.3. İş Doyumu Kuramları	46
2.4. İş Doyumu Ölçüm Yöntemleri	56

III. BÖLÜM	60
BULGULAR VE YORUMLAR	60
1. KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYİ.....	60
2. KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYİNİN İŞ DOYUMU BOYUTLARIYLA İLİŞKİLERİ	62
3. İŞ DOYUMU BOYUTLARININ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİLERİ.....	64
3.1. Birinci Boyut: İşte Kendini İfade Etme	65
3.2. İkinci Boyut: İş ve Niteliği	76
3.3. Üçüncü Boyut: İşe Bakış Açısı.....	87
3.4. Dördüncü Boyut: İleriye Dönük Tutumlar	99
3.5. Beşinci Boyut: Çalışma Şartları.....	111
3.6. Altıncı Boyut: Ücret.....	122
3.7. Yedinci Boyut: Yönetim.....	132
3.8. Sekizinci Boyut: Teftiş ve Denetim.....	142
3.9. Dokuzuncu Boyut: Yükselme Olanakları	154
3.10. Onuncu Boyut: Kişiler Arası İlişkiler.....	166
3.11. On birinci Boyut: İşe Karşı Dini Tutumlar	176
3.12. On İkinci Boyut: İşin Düzeyi.....	188
3.13. On Üçüncü Boyut: Programlar	201
IV. BÖLÜM	212
SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER	212
1. Sonuç ve Değerlendirmeler	212
2. Öneriler.....	226
ÖZET	238
ABSTRACT	239
EKLER	240

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Ankara Merkez ve İlçelerinde 2009-2010 Eğitim-Öğretim Döneminde Görev Yapan ve Anket Uygulanan Öğretici Sayıları.....	13
Tablo 2: Kur'an Kursu Öğreticilerinin Olgusal Durumları.....	14
Tablo 3: İş Doyum Ölçeği Boyutları ve Soru Sayıları.....	19
Tablo 4: Ölçek Maddeleri, Faktör Yükleri, Toplam Varyansı Açıklama Oranları ve Toplam Korelasyonları.....	20
Tablo 5: Beşli Dereceleme Ölçeği Puan Sınırları	24
Tablo 6: Maslow'a Göre İnsan Gereksinimleri.....	50
Tablo 7: İş Doyum Ölçeğinin İstatistiksel Verileri	60
Tablo 8: İş Doyum Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Veriler.....	62
Tablo 9: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler.....	65
Tablo 10: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	66
Tablo 11: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	66
Tablo 12: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	67
Tablo 13: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	68
Tablo 14: İşte Kendini İfade Etme Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri	68
Tablo 15: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	69
Tablo 16: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	70
Tablo 17: İşte Kendini İfade Etme Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri	70

Tablo 18: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	71
Tablo 19: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	72
Tablo 20: İşte Kendini İfade Etme Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri	72
Tablo 21: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	73
Tablo 22: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	74
Tablo 23: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	74
Tablo 24 : İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	75
Tablo 25: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	76
Tablo 26: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	76
Tablo 27: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	77
Tablo 28: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	78
Tablo 29: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	79
Tablo 30: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	79
Tablo 31: İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri.....	80
Tablo 32: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	80
Tablo 33: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	81
Tablo 34: İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri	81

Tablo 35: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	82
Tablo 36: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	83
Tablo 37: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	84
Tablo 38: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	84
Tablo 39: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	85
Tablo 40: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	86
Tablo 41: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	86
Tablo 42: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	87
Tablo 43: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	88
Tablo 44: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	89
Tablo 45: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	89
Tablo 46: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	90
Tablo 47: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri .	91
Tablo 48: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	91
Tablo 49: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri	92
Tablo 50: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	93
Tablo 51: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri	93

Tablo 52: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	94
Tablo 53: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	95
Tablo 54: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri	95
Tablo 55: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	96
Tablo 56: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	97
Tablo 57: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	97
Tablo 58: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	98
Tablo 59: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	99
Tablo 60: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	99
Tablo 61: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	100
Tablo 62: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	101
Tablo 63: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	101
Tablo 64: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	102
Tablo 65: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	103
Tablo 66: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	104
Tablo 67: İleriye Dönük Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri	104

Tablo 68: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	105
Tablo 69: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	106
Tablo 70: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	106
Tablo 71: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	107
Tablo 72: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	108
Tablo 73: İleriye Dönük Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelire Göre Betimsel Verileri	108
Tablo 74: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	109
Tablo 75: İleriye Dönük Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri	110
Tablo 76: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	110
Tablo 77: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	111
Tablo 78: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	112
Tablo 79: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	113
Tablo 80: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	113
Tablo 81: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	114
Tablo 82: Çalışma Şartları Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri	114
Tablo 83: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	115

Tablo 84: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	116
Tablo 85: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	117
Tablo 86: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	117
Tablo 87: Çalışma Şartları Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri	118
Tablo 88: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	118
Tablo 89: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	119
Tablo 90: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	120
Tablo 91: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	121
Tablo 92: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	121
Tablo 93: Ücret Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	122
Tablo 94: Ücret Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	123
Tablo 95: Ücret Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	123
Tablo 96: Ücret Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	124
Tablo 97: Ücret Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	125
Tablo 98: Ücret Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	125
Tablo 99: Ücret Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	126

Tablo 100: Ücret Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	127
Tablo 101: Ücret Boyutuna İlişkin Algıların İş Durumu Göre Betimsel Verileri ...	127
Tablo 102: Ücret Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	128
Tablo 103: Ücret Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	129
Tablo 104: Ücret Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	129
Tablo 105: Ücret Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	130
Tablo 106: Ücret Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelire Göre Betimsel Verileri	130
Tablo 107: Ücret Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	131
Tablo 108: Ücret Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	132
Tablo 109: Yönetim Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	133
Tablo 110: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	134
Tablo 111: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	134
Tablo 112: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	135
Tablo 113: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	136
Tablo 114: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	137
Tablo 115: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	137
Tablo 116: Yönetim Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	138

Tablo 117: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	139
Tablo 118: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	139
Tablo 119: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	140
Tablo 120: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	141
Tablo 121: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	141
Tablo 122: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	142
Tablo 123: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	143
Tablo 124: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	143
Tablo 125: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	144
Tablo 126: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	145
Tablo 127: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	145
Tablo 128: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	146
Tablo 129: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	147
Tablo 130: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	148
Tablo 131: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	148
Tablo 132: Teftiş ve Denetim Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri	149

Tablo 133: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	150
Tablo 134: Teftiş ve Denetim Boyutuna İlişkin Algıların Meslek Seçim Nedenine Göre Betimsel Verileri	150
Tablo 135: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	151
Tablo 136: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	152
Tablo 137: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	153
Tablo 138: Teftiş ve Denetim Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri	153
Tablo 139: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	154
Tablo 140: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	154
Tablo 141: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	155
Tablo 142: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	156
Tablo 143: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	157
Tablo 144: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	157
Tablo 145: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	158
Tablo 146: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	159
Tablo 147: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	159
Tablo 148: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	160

Tablo 149: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	161
Tablo 150: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	162
Tablo 151: Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Betimsel Verileri.....	162
Tablo 152: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	163
Tablo 153: Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelirlerine Göre Betimsel Verileri.....	163
Tablo 154: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	164
Tablo 155: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	165
Tablo 156: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler.....	166
Tablo 157: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	167
Tablo 158: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	167
Tablo 159: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	168
Tablo 160: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	169
Tablo 161: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	170
Tablo 162: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	170
Tablo 163: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	171
Tablo 164: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	172

Tablo 165: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	172
Tablo 166: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	173
Tablo 167: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	174
Tablo 168: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	175
Tablo 169: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	175
Tablo 170: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler.....	176
Tablo 171: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	177
Tablo 172: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	178
Tablo 173: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	178
Tablo 174: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	179
Tablo 175: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	180
Tablo 176: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	180
Tablo 177: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri.....	181
Tablo 178: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	182
Tablo 179: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	183
Tablo 180: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri.....	183

Tablo 181: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	184
Tablo 182: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	185
Tablo 183: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	185
Tablo 184: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	186
Tablo 185: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri.....	186
Tablo 186: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	187
Tablo 187 : İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler.....	188
Tablo 188: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	189
Tablo 189: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	189
Tablo 190: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları.....	190
Tablo 191: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	191
Tablo 192: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	191
Tablo 193: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	192
Tablo 194: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri.....	192
Tablo 195: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	194
Tablo 196: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA).....	194

Tablo 197: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri	195
Tablo 198: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	195
Tablo 199: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Meslek Seçim Nedenine Göre Betimsel Verileri	196
Tablo 200: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	197
Tablo 201: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	198
Tablo 202: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelire Göre Betimsel Verileri	198
Tablo 203: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	199
Tablo 204: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri	200
Tablo 205: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	201
Tablo 206: Programlar Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler	201
Tablo 207: Programlar Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	202
Tablo 208: Programlar Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	203
Tablo 209: Programlar Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları	203
Tablo 210: Programlar Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları.....	204
Tablo 211: Programlar Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri ...	204
Tablo 212: Programlar Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	205
Tablo 213: Programlar Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	206

Tablo 214: Programlar Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri	206
Tablo 215: Programlar Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	207
Tablo 216: Programlar Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	208
Tablo 217: Programlar Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	208
Tablo 218: Programlar Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	209
Tablo 219: Programlar Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	210
Tablo 220: Programlar Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları	210
Tablo 221: Programlar Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)	211
Tablo 222: İş Doyumu Boyutlarının Doyum Sıralaması	213
Tablo 223: Öğreticilerinin İş Doyumları Üzerinde Etkili Bağımsız Değişkenler İle İş Doyum Boyutları Arasındaki İlişki	216

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: İş Doyum Ölçeği Histogramı.....	61
-------------------------------------------	----

I. BÖLÜM

GİRİŞ

1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Eğitim, “bireyde kendi yaşantıları yoluyla davranış değişikliği meydana getirme sürecidir.”¹ Günümüzde eğitim faaliyetleri planlı, programlı ve kasıtlı bir şekilde gerçekleştirilmektedir. Formal eğitim olarak adlandırılan bu eğitim faaliyetleri, örgün ve yaygın eğitim olarak ikiye ayrılmaktadır. Örgün eğitim, belirli bir yaş grubundaki öğrencilere okullarda gerçekleştirilen uzun süreli eğitimi ifade ederken, yaygın eğitim; örgün eğitime hiç girmemiş, örgün eğitimin herhangi bir kademesinden ayrılmış ya da onu bitirmiş olan farklı yaş gruplarındakilere, kısa süreli programlar uygulanarak gerçekleştirilmektedir.²

Ülkemizde yaygın din eğitimi faaliyetleri resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Anayasa'nın bu kuruluşla ilgili 136. Maddesi şöyledir: “Genel idare içerisinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncelerin dışında kalarak ve milletçe dayanışmayı ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanunda gösterilen görevleri yerine getirir.” Başkanlık, 3 Mart 1924'de 429 sayılı Kanunla kurulmuştur. 1950'li yıllara kadar kendisine tanınan sınırlı bir alanda, belli yetki ve imkânlar çerçevesinde mütevazı bir din hizmeti sunan Başkanlığın, 1950'de çıkartılan 5634 sayılı değişiklik kanunu ve 1965'te çıkartılan 633 sayılı Kanunla hizmet alanı önemli ölçüde

¹ Münire Erden, *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Alkım Yay., 1998, s. 13.

² Suat Cebeci, *Din Eğitimi Bilimi ve Türkiye'de Din Eğitimi*, Akçağ Yay., Ankara, 1996, s. 185-188.

genişletilmiş ve işlerlik kazandırılmıştır.³ Bu Kanunun birinci maddesi şoyledir: “İşlam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Başbakanlığa bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur.” Bu kanun çerçevesinde Diyanet İşleri Başkanlığı’na verilmiş iki önemli görev vardır. Bunlar, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmektir. Buna göre başta camiler olmak üzere çeşitli ortamlarda ve belli kurallar çerçevesinde yaygın bir şekilde halkı din konusunda aydınlatma/eğitme görevi yasal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı’na verilmiştir.⁴ Diyanet İşleri Başkanlığı, yürütmekte olduğu yaygın din eğitimi etkinliklerini; camilerde vaaz ve hutbelerle, cami dışında dini konularda düzenlenen konferans ve panellerle, toplumun bütün kesimlerine yönelik basılı, sesli ve görüntülü yayımlar aracılığıyla ve Kur’an kurslarında yürütölen eğitim-öğretim faaliyetleri ile yerine getirmeye çalışmaktadır.

Kur’an kursları; “arzu eden vatandaşlara Kur’an-ı Kerim-i usulüne uygun olarak yüzünden okumayı öğretmek, ibadetler için gerekli sure, ayet ve duaları ezberletmek, hafızlık yaptırmak ve İşlam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları hakkında bilgiler vermek için açılan kurslardır.”⁵

Bu kurslar; okulların tatil olduğu zamanlarda ilköğretim beşinci sınıfı tamamlayan çocukların katıldığı yaz Kur’an kursları, 32 hafta süreyle isteyen vatandaşların katıldığı uzun süreli Kur’an kursları ve hafızlık yapılan Kur’an kursları olarak faaliyet göstermektedir.

³ Mehmet Bulut, “Diyanet İşleri Başkanlığı’nın Yaygın Din Eğitimi Görevi”, *Diyanet İlmî Dergi*, Cilt: 35, Sayı: 4, 1999, s. 113.

⁴ M. Faruk Bayraktar, “Yaygın Eğitimde Din Öğretimi”, *Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye’de Din Eğitimi ve Öğretimi Sempozyumu*, Türk Yurdu Yay., Ankara, 1999, s. 348.

⁵ D.İ.B., 03 Mart 2000 gün ve 23982 Sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kuran Kursları İle Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönetmeliği.

Kur'an kurslarında eğitim-öğretim görevi Kur'an kursu öğretmenleri tarafından yürütülmektedir. Kur'an kursu öğretmenleri; "Kur'an kurslarında eğitimci olarak görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve geçici statüde çalışan görevlilerdir." Öğreticiler; Kur'an-ı Kerim-i yüzünden okumayı öğretme, hafızlık yapmak isteyenlere hafızlık yaptırma, namaz sureleri ile duaları ezberletme ve eğitim programına göre öğrencilere itikat, ibadet ve ahlak konularında bilgiler verme görevlerini yerine getirmektedirler.⁶ 2009-2010 eğitim-öğretim yılı itibariyle Türkiye genelinde Kur'an kurslarında görev yapan 13.010 öğreticinin; 1.788'i bay, 11.222'si bayan, 3.991'i dini yüksek öğrenim, 3.812'si imam-hatip lisesi, 2043'ü ilahiyat önlisans mezunudur. Bu öğretmenlerin 4.241'i kadrolu, 5.682'si sözleşmeli, 3.087'i geçici statüde görev yapmaktadır.⁷

Kur'an kurslarında gerçekleştirilen eğitim ve öğretim faaliyetlerinin verimliliğine etki eden en önemli faktörlerin başında öğretmenler gelmektedir. Öğreticilerin görevleri ile ilgili yaşadıkları problemler, onların motivasyonlarını etkilemekte ve Kur'an kurslarında sağlıklı bir öğretimin yapılmasına engel olabilmektedir. İnsanlar yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece verimli çalıştıkları düşünüldüğünde, öğretmenlerin işlerinden duydukları yüksek memnuniyet düzeyi, Kur'an kursu eğitiminin daha etkin bir şekilde yürütülmesi açısından önemlidir. Dolayısıyla çalışma yaşamında iş verimliliği açısından öneme sahip olan iş memnuniyeti diğer bir ifade ile iş doyumu, öğretmenlerle ilgili olarak Kur'an kurslarında incelenmesi gereken bir problem alanıdır.

Bu çerçevede araştırmanın temel problemi, Kur'an kursu öğretmenlerinin iş

⁶ 10.12.2002 tarih ve 80 sayılı Başkanlık onayı ile yürürlüğe konulan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi.

⁷ Diyanet İşleri Başkanlığı, 2010 Yılı İstatistikleri.

doyum düzeylerini tespit etmek ve bu düzeyi etkileyen faktörleri, Ankara ili örnekleminde Kur'an kurslarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan alan araştırması yoluyla değerlendirmektir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmanın amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Kur'an kurslarında görev yapan Kur'an kursu öğretmenlerinin iş doyumlarının hangi düzeyde olduğu tespit etmektir. Bu amaç çerçevesinde araştırmanın alt amaçları ise, Kur'an kursu öğretmenlerinin;

- İşte Kendini İfade Etme,
- İş ve Niteliği,
- İşe Bakış Açısı,
- İleriye Dönük Tutumlar,
- Çalışma Şartları,
- Ücret,
- Yönetim,
- Teftiş ve Denetim,
- Yükselme Olanakları,
- Kişiler Arası İlişkiler,
- İşe Karşı Dini Tutumlar,
- İşin Düzeyi,
- Programlar

boyutlarında iş doyum algılarını tespit ederek, bu algıların; cinsiyet, hafızlık, göreve başlanılan kurum, yaş, hizmet süresi, eğitim durumu, iş durumu, görev yeri, meslek seçim nedeni, medeni durum, aylık toplam gelir, öğrenci sayısı ve kurs türü değişkenlerine göre farklılaşma durumlarını ortaya koymaktır.

3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Kur'an kursları toplumun din eğitimi ihtiyacına cevap veren en önemli yaygın din eğitimi kurumlarından biridir. Bu kurumlar, toplumda hiçbir ayırım gözetmeksizin yetişkin bireylerden isteyenlere, yetişkin olmayanların da kanuni temsilcilerinin talepleri doğrultusunda her vatandaşımıza din eğitimi vermektedir. Ancak, Kur'an kurslarında nitelikli bir eğitimin verildiği konusu tartışılmaktadır. Buralarda verilen eğitim-öğretimin kalitesine etki eden faktörlerin incelenmesi, var olan problemlerin çözümüne yönelik çalışmaların yapılması, toplumun din eğitimi ihtiyacının etkin ve verimli bir şekilde karşılanması açısından önem arz etmektedir. Kur'an kurslarında öğretim hizmeti, Kur'an kursu öğreticileri tarafından yürütülmektedir. Yürütülen bu hizmetin bir yönü de iş memnuniyeti konusudur. Çalışma yaşamının bir yönünü temsil eden ve işte verimliliği etkileyen iş memnuniyetinin Kur'an kursu öğreticileri ile ilgili olarak araştırılması, kurslardaki eğitim-öğretimin verimliliği açısından gereklilik arz eden bir çalışmadır.

İnsanlar temel gereksinimlerini karşılayabilmek için bir işte çalışmak zorundadır. Kişi iş sahibi oluncaya kadar bazı evreler geçirir. Okulöncesi dönem, ilköğretim dönemi, yöneldiği mesleğe göre yüksek öğrenim süreci ve mesleğe başlaması kişinin geçirdiği evrelerdir. Bu evrelerde yaşadığı en önemli sorun

sececeği iş koludur. Birey kendi yetenek ve ilgi alanı çerçevesinde işini seçtikten sonra ise işinden beklentiler içine girmeye başlar. Yeteneğine, başarısına, yaşına, iş ortamına, işin güçlüğüne, çalışma şartlarına, aldığı ücrete, yüklendiği sorumluluğa vb. etkenlere bağlı olarak yaptığı işten beklentilerinin karşılanmasını ister. İşinden memnuniyet duymak, doyum sağlamak ister. İş alanı olarak Kur'an kursu öğretmenleri, Kur'an kurslarında eğitimcilik görevini yürütmektedir. Öğreticilerin görevleri ile ilgili yaşadıkları problemler, onların motivasyonlarını etkilemekte ve Kur'an kurslarında sağlıklı bir öğretimin yapılmasına engel olabilmektedir. İş doyumunun işte verimliliği etkileyen önemli unsurlardan biri olduğu göz önüne alındığında, Kur'an kursu öğretmenlerinin işleri ile ilgili iş doyum düzeyi, elbette ki Kur'an kurslarındaki yaygın din eğitimi faaliyetlerinin verimliliğini etkileyecektir. Öğrenenlere dünya standartlarına uygun, çağdaş bir eğitimin verilmesi, dini anlayış düzeyi yüksek bireyler yetiştirilmesi, kurslardaki eğitim-öğretimin kalitesinin artırılması ile mümkündür. Ancak, tüm bu olanakları öğrenenlere sunacak öğretmenlerin yeniliklere açık, çalışmaktan yılmayan, motivasyonları yüksek ve işlerinden memnun olan bireyler olmaları gerekmektedir. Yüksek motivasyona ve iş doyumuna sahip öğretmenler, işlerini en iyi şekilde yapmaya çalışacaklardır.

Kur'an kursları ile ilgili farklı çalışmalar yapılmış olmasında rağmen bu araştırmalar; öğrenci ve öğretmenlerin problem ve beklentileri⁸, kurslardaki eğitim-öğretimin niteliği⁹ ve öğretmenlerin yeterlikleri¹⁰ konularında yoğunlaşarak, çalışma

⁸ Ahmet Koç, *Kur'an Kurslarında Eğitim ve Verimlilik Üzerine Bir Araştırma*, İlahiyat Yay. Ankara, 2005. Ramazan Buyrukçu, *Kur'an Kurslarında Din Eğitimi ve Öğretiminin Verimliliği Üzerine Bir Araştırma (Göller Bölgesi Örneği)*, Fakülte Kitabevi, Isparta, 2001. M. Faruk Bayraktar, *Eğitim Kurumu Olarak Kur'an Kursları Üzerine Bir Araştırma*, Yıldızlar Matbaası, İstanbul, 1992. Mehmet Emin Ay, *Problemleri ve Beklentileriyle Türkiye'de Kur'an Kursları*, Düşünce Kitabevi, Bursa, 2005. Süleyman Zihni Şen, *Kur'an Kursu Öğrenci ve Öğreticilerinin Beklenti ve Sorunları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 1995.

⁹ Ali Ünal, *Yetişkinlerde Din Olgusu ve Kur'an Kurslarında Öğretim*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008. Mustafa Önder, *Yaz Kur'an Kursları*

yaşamında iş verimliliği açısından önemli olan iş doyumu konusunda Kur'an kursları ile ilgili bir çalışma yapılmamıştır.

Diğer taraftan iş doyumu konusunda yaygın din eğitimi alanında sadece 1 araştırma¹¹ yapılmış, bu araştırma ise imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi, vaiz ve müftü unvanlarında 433 Diyanet İşleri Başkanlığı personeli örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Bu örneklem içinde Kur'an kursu öğreticisi % 4,2 (18 öğretici) oranında temsil edilmektedir. Bu çalışmanın örneklem grubundaki unvanların farklı görev alanları ve çalışma şartları olduğu göz önüne alındığında, Kur'an kursu öğretmenleri ile ilgili sınırlı olan daha kapsamlı bir çalışmanın yapılması gerekli görülmüştür.

Bu çerçevede Kur'an kursu öğretmenlerinin iş doyum düzeyi ile bu düzeye etki eden faktörlerin incelenmesi, Kur'an kurslarının var olan problemlere ışık tutacaktır. Bu araştırma ile Diyanet İşleri Başkanlığı, öğretmenlerin görevleri ile ilgili olumlu/olumsuz tutum ve düşünceleri hakkında bilgilendirilecek, Kur'an kursu öğreticiliğinin memnun olunan yanlarının daha da güçlendirilmesi ve memnun olunmayan yanlarının da gerekli çalışmalar yapılarak mümkün olduğu kadar memnun olunur hale getirilmesi konusunda araştırma katkı sağlayacaktır.

Öğretim Programı Amaçlarının Gerçekleşme Düzeyleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

¹⁰ Mehmet Korkmaz, *Kur'an Kursu Öğreticilerinin Eğitim-Öğretim Yeterlikleri Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2009. Süleyman Akyürek, "Kur'an Kursu Öğreticisinin Mesleki Yeterlikleri", *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:18, Yıl: 2005/1, s. 175-192.

¹¹ Yunus Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

1. İş doyumu boyutlarından “İşte Kendini İfade Etme”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| a- cinsiyet, | h- görev yeri, |
| b- hafızlık, | i- meslek seçim nedeni, |
| c- göreve başlanılan kurum, | j- medeni durum, |
| d- yaş, | k- aylık toplam gelir, |
| e- hizmet süresi, | l- öğrenci sayısı, |
| f- eğitim durumu, | m- kurs türü, |
| g- iş durumu, | |

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2. İş doyumu boyutlarından “İş ve Niteliği”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| a- cinsiyet, | h- görev yeri, |
| b- hafızlık, | i- meslek seçim nedeni, |
| c- göreve başlanılan kurum, | j- medeni durum, |
| d- yaş, | k- aylık toplam gelir, |
| e- hizmet süresi, | l- öğrenci sayısı, |
| f- eğitim durumu, | m- kurs türü, |
| g- iş durumu, | |

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

3. İş doyumu boyutlarından “İşe Bakış Açısı”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| a- cinsiyet, | h- görev yeri, |
| b- hafızlık, | i- meslek seçim nedeni, |
| c- göreve başlanılan kurum, | j- medeni durum, |
| d- yaş, | k- aylık toplam gelir, |
| e- hizmet süresi, | l- öğrenci sayısı, |
| f- eğitim durumu, | m- kurs türü, |
| g- iş durumu, | |

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

4. İş doyumu boyutlarından “İleriye Dönük Tutumlar”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| a- cinsiyet, | h- görev yeri, |
| b- hafızlık, | i- meslek seçim nedeni, |
| c- göreve başlanılan kurum, | j- medeni durum, |
| d- yaş, | k- aylık toplam gelir, |
| e- hizmet süresi, | l- öğrenci sayısı, |
| f- eğitim durumu, | m- kurs türü, |
| g- iş durumu, | |

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5. İş doyumu boyutlarından “Çalışma Şartları”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| a- cinsiyet, | h- görev yeri, |
| b- hafızlık, | i- meslek seçim nedeni, |
| c- göreve başlanılan kurum, | j- medeni durum, |
| d- yaş, | k- aylık toplam gelir, |
| e- hizmet süresi, | l- öğrenci sayısı, |
| f- eğitim durumu, | m- kurs türü, |
| g- iş durumu, | |

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

6. İş doyumu boyutlarından “Ücret”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- | | |
|-----------------------------|-------------------------|
| a- cinsiyet, | h- görev yeri, |
| b- hafızlık, | i- meslek seçim nedeni, |
| c- göreve başlanılan kurum, | j- medeni durum, |
| d- yaş, | k- aylık toplam gelir, |
| e- hizmet süresi, | l- öğrenci sayısı, |
| f- eğitim durumu, | m- kurs türü, |
| g- iş durumu, | |

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

7. İş doyumu boyutlarından “Yönetim”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- a- cinsiyet,
- b- hafızlık,
- c- göreve başlanılan kurum,
- d- yaş,
- e- hizmet süresi,
- f- eğitim durumu,
- h- görev yeri,

- g- iş durumu,
- i- meslek seçim nedeni,
- j- medeni durum,
- k- aylık toplam gelir,
- l- öğrenci sayısı,
- m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

8. İş doyumu boyutlarından “Teftiş ve Denetim”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- a- cinsiyet,
- b- hafızlık,
- c- göreve başlanılan kurum,
- d- yaş,
- e- hizmet süresi,
- f- eğitim durumu,
- g- iş durumu,

- h- görev yeri,
- i- meslek seçim nedeni,
- j- medeni durum,
- k- aylık toplam gelir,
- l- öğrenci sayısı,
- m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

9. İş doyumu boyutlarından “Yükselme Olanakları”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- a- cinsiyet,
- b- hafızlık,
- c- göreve başlanılan kurum,
- d- yaş,
- e- hizmet süresi,
- f- eğitim durumu,
- g- iş durumu,

- h- görev yeri,
- i- meslek seçim nedeni,
- j- medeni durum,
- k- aylık toplam gelir,
- l- öğrenci sayısı,
- m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

10. İş doyumu boyutlarından “Kişiler Arası İlişkiler”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

- a- cinsiyet,
- b- hafızlık,

- h- görev yeri,
- i- meslek seçim nedeni,

c- göreve başlanılan kurum,
d- yaş,
e- hizmet süresi,
f- eğitim durumu,
g- iş durumu,

j- medeni durum,
k- aylık toplam gelir,
l- öğrenci sayısı,
m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

11. İş doyumu boyutlarından “İşe Karşı Dini Tutumlar”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyutu ilişkin iş doyum algıları;

a- cinsiyet,
b- hafızlık,
c- göreve başlanılan kurum,
d- yaş,
e- hizmet süresi,
f- eğitim durumu,
g- iş durumu,

h- görev yeri,
i- meslek seçim nedeni,
j- medeni durum,
k- aylık toplam gelir,
l- öğrenci sayısı,
m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

12. İş doyumu boyutlarından “İşin Düzeyi”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

a- cinsiyet,
b- hafızlık,
c- göreve başlanılan kurum,
d- yaş,
e- hizmet süresi,
f- eğitim durumu,
g- iş durumu,

h- görev yeri,
i- meslek seçim nedeni,
j- medeni durum,
k- aylık toplam gelir,
l- öğrenci sayısı,
m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

13. İş doyumu boyutlarından “Programlar”, Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Öğreticilerin, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları;

a- cinsiyet,
b- hafızlık,
c- göreve başlanılan kurum,
d- yaş,

h- görev yeri,
i- meslek seçim nedeni,
j- medeni durum,
k- aylık toplam gelir,

e- hizmet süresi,
f- eğitim durumu,
g- iş durumu,

l- öğrenci sayısı,
m- kurs türü,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

5. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

5.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada, Kur'an kursu öğreticilerinin genel iş doyum düzeyinin ve iş doyum boyutlarındaki doyum düzeylerinin hangi faktörlere göre önemli şekilde farklılaşıp farklılaşmadığı, anlamlı ilişki olup olmadığı araştırılacaktır. Bu nedenle araştırmada yöntem olarak ilişkiyel tarama modeli¹² kullanılmıştır. Bu model çerçevesinde anket tekniği ile veriler elde edilerek, hipotezlerin sınaması yapılacaktır.

Araştırmanın bağımlı değişkenleri, 13 iş doyum boyutudur. Bunlar; "İşte Kendini İfade Etme", "İş ve Niteliği", "İşe Bakış Açısı", "İleriye Dönük Tutumlar", "Çalışma Şartları", "Ücret", "Yönetim", "Teftiş ve Denetim", "Yükselme Olanakları", "Kişiler Arası İlişkiler", "İşe Karşı Dini Tutumlar", "İşin Düzeyi", "Programlar" boyutlarıdır.

Bağımsız değişkenler ise; cinsiyet, hafızlık, göreve başlanılan kurum, yaş, hizmet süresi, eğitim durumu, iş durumu, görev yeri, meslek seçim nedeni, medeni durum, aylık toplam gelir, öğrenci sayısı ve kurs türüdür.

¹² Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınevi, Ankara, ss.79-81.

5.2. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak Ankara merkez ve ilçelerinde 2009-2010 eğitim-öğretim yılında görev yapan 783 Kur'an kursu öğreticisi teşkil etmektedir. Araştırmanın örneklemini ise, araştırma evreninden basit tesadüfî örnekleme¹³ yöntemiyle seçilmiş 244 Kur'an kursu öğreticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ilişkin bilgiler Tablo-1'de verilmiştir.

Tablo 1: Ankara Merkez ve İlçelerinde 2009-2010 Eğitim-Öğretim Döneminde Görev Yapan ve Anket Uygulanan Öğretici Sayıları

S.	İlçe Adı	Görev Yapan Öğretici Sayısı ¹⁴	Anket Uygulanan Öğretici Sayısı	Örneklem İçindeki Oranı
1.	Altındağ	77	46	% 19
2.	Çankaya	103	60	% 25
3.	Yenimahalle	86	---	---
4.	Keçiören	170	55	% 23
5.	Mamak	87	---	---
6.	Sincan	73	46	% 19
7.	Etimesgut	27	20	% 8
8.	Gölbaşı	17	3	% 1
9.	Pursaklar	30	---	---
10.	Ayaş	4	---	---
11.	Bala	3	---	---
12.	Beypazarı	5	---	---
13.	Çamlıdere	1	---	---
14.	Çubuk	26	3	% 1
15.	Elmadağ	5	2	% 1
16.	Güdül	0	---	---
17.	Haymana	2	---	---

¹³ Ayhan Ural, İbrahim Kılıç, *Bilimsel Araştırma süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yay., Ankara, s. 38.

¹⁴ Diyanet İşleri Başkanlığı, 2010 Yılı İstatistikleri.

18.	Kalecik	4	---	---
19.	Kızılcadamam	8	3	% 1
20.	Şereflikoçhisar	10	---	---
21.	Nallıhan	2	---	---
22.	Polatlı	25	3	% 1
23.	Kazan	9	3	% 1
24.	Akyurt	9	---	---
25.	Evren	0	---	---
	Toplam	783	244 (% 31)	% 100

Araştırmanın örneklemini, araştırma evreninin % 31'ine karşılık gelmektedir. Betimleyici araştırmalarda örneklem büyüklüğü ne kadar fazla olursa sonuçların o kadar güvenilir olacağı düşünüldüğünde, verilen oranlara göre araştırma örnekleminin evreni temsil gücünün yüksek olduğu söylenebilir.

Araştırmamızın örneklemini oluşturan 244 Kur'an kursu öğreticisinin; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi, görev yeri, iş durumu ve medeni durum değişkenlerine göre dağılımları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2: Kur'an Kursu Öğreticilerinin Olgusal Durumları

Değişkenler	Alt Değişkenler	N	%
Cinsiyet	Erkek	18	7,4
	Kadın	226	92,6
	Toplam	244	100,0
Yaş	20-28	68	27,9
	29-36	58	23,8
	37-44	74	30,3
	45-53	44	18,0
	Toplam	244	100,0

Eğitim Durumu	İHL	44	18,0
	İlahiyat Önlisans	62	25,4
	İLİTAM	6	2,5
	İlahiyat Fakóltesi	77	31,6
	Lisansüstü	19	7,8
	Diğer	36	14,8
	Toplam	244	100,0
Hizmet Süresi	1-5 yıl	132	54,1
	6-10 yıl	19	7,8
	11-15 yıl	19	7,8
	16-20 yıl	24	9,8
	21-25 yıl	41	16,8
	26-30 yıl	9	3,7
	Toplam	244	100,0
Görev Yeri	İl	214	87,7
	İlçe	19	7,8
	Köy	11	4,5
	Toplam	244	100,0
İş Durumu	Kadrolu	131	53,7
	Sözleşmeli	100	41,0
	Geçici	13	5,3
	Toplam	244	100,0
Medeni Durum	Evli	206	84,4
	Bekâr	36	14,8
	Ayrılmış	2	0,8
	Toplam	244	100,0

Araştırmaya katılan öğreticilerin olgusal durumları ile ilgili elde edilen bulgular incelendiğinde Őunlar söylenebilir:

- Araştırmaya katılan öğreticilerin 18'i erkek, 226'sı kadındır. 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Kur'an kurslarında görev yapan öğreticilerin cinsiyet

dağılımları ile ilgili istatistiklerde¹⁵, 1788 öğreticinin erkek (%14), 11.222 öğreticinin kadın (%86) olduğu yer almaktadır. Konu ile ilgili istatistikler ile örneklem grubunun verileri benzerlik göstermektedir. Buna göre, örneklemin gerçeği yansıttığı söylenebilir.

- Yaş dağılımlarına bakıldığında 74 kişi ile 37-44 yaş aralığındaki öğretmenler, (%30,3) çoğunluğu oluşturmaktadır. 68 kişi ile 20-28 yaş aralığındaki öğretmenler (%27,9) ikinci sırada gelmektedir. Öğreticilerin yaş dağılımlarında oransal olarak büyük farklılaşmalar bulunmamakta, herhangi bir yaş aralığında yığılma görülmemektedir.
- Öğreticiler, genellikle il merkezi (%49,6) doğumludurlar.
- Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumları incelendiğinde, ilahiyat fakültesi mezunu olanların (%31,6) çoğunlukta olduğu görülmektedir. İkinci sırada ilahiyat önlisans mezunları (%25,4) gelmektedir. Buna göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim durumlarının çoğunlukla yüksek okul ve üzeri düzeydedir.
- Hizmet süresi açısından, 1-5 yıllık hizmeti olan öğretmenler (%54,1) çoğunluğu oluşturmaktadır. İkinci sırada 21-25 yıllık hizmet süresine sahip öğretmenler (%16,8) gelmektedir.
- Örneklem içerisinde büyük çoğunluğu il merkezinde görev yapan öğretmenler (%87,7) oluşturmaktadır. İkinci sırada ilçe merkezinde görev yapan (%7,8) öğretmenler gelmektedir.

¹⁵ Diyanet İşleri Başkanlığı, 2010 Yılı İstatistikleri.

- Öğreticilerin iş durumu dağılımlarına bakıldığında, kadrolu öğreticilerin (%53,7) ilk sırada geldiği, daha sonra sözleşmeli öğreticilerin (%41) geldiği görülmektedir.
- Son olarak, araştırmaya katılan öğreticilerin büyük çoğunluğu (%84,4) evlidir.

5.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

5.3.1. Ölçek Geliştirme Çalışması

Araştırmada güvenilirliği ve geçerliliği ispatlanmış Minnesota Doyum Ölçeği gibi hazır ölçekler kullanılmamıştır. Bunun sebebi ise geliştirilen bu ölçeklerin, yaygın din eğitimi genel çerçevesi içerisinde Kur'an kursu öğreticiliği mesleğinin tüm boyutlarını ölçmeye imkân sağlamadığı düşüncesidir. Örnek olarak öğreticilerin ve öğrenenlerin dini tutumlarının, öğretmenler ve alan uzmanları ile görüşmeler neticesinde öğreticilik mesleği ile ilgili bir iş doyum boyutu olabileceği düşünülmüş olmasına rağmen hazır ölçeklerde bu boyutu ölçen maddelere rastlanmamıştır. Dolayısıyla araştırmada yeni bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Bu süreçte öğretmenlerin birer yetişkin eğitimcisi olduğundan hareketle öncelikle yetişkin eğitimi ile ilgili iş doyum araştırmaları taranmış, fakat bu konuda herhangi bir araştırmanın yapılmamış olmaması sebebiyle örgün eğitim ile ilgili iş doyum araştırmalarından¹⁶

¹⁶ Filiz Demirel, *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniv., S.B.E., 2006. Barış Akıner, *Özel Okullarda ve Resmi Okullarda Görev Yapan Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Manisa Merkez Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniv., Sağ. Bil. Enst., 2005. İdris Şahin, *İlköğretim Okulunda Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniv., Eğit. Bil. Enst., 1999. Müge Genç, *Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv., S.B.E., 2006. Hüseyin Ersin Gülay, *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniv., S.B.E., 2006. Murat Meziroğlu, *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum*

yararlanılmıştır. Bu araştırmalarda kullanılan ölçekler üzerinde detaylı çalışma yapılmış ve bu ölçeklerin iş doyumunu hangi faktörler ve hangi boyutlarda ölçtüğü tespit edilerek, bazı maddeler belirlenmiş ve madde havuzuna oluşturulmuştur. Ayrıca, konu ile ilgili akademisyenler ve Kur'an kursu öğreticileri ile görüşmeler sonucunda ulaşılan bilgiler çerçevesinde, araştırmacı tarafından Kur'an kursu öğreticiliği ile ilişkili olabilecek ek soru kökleri madde havuzuna eklenmiştir. Bu yeni soru köklerinin oluşturulma safhasında öğreticilerin, işlerinin niteliği ve toplum nazarındaki durumu, öğreticilerin ve öğrenenlerin dini tutumları birer faktör olarak değerlendirilmiştir. Bu çerçevede oluşturulan madde havuzu üzerinde alan uzmanlarından ve bazı öğreticilerden görüş alınmak suretiyle ölçek geliştirme

Düzeylerinin Ölçülmesi (Zonguldak İli Örneği), Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniv., S.B.E., 2005. Doğan şafak Yıldırım, *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv., S.B.E., 2006. Günay Akbaş, *İstanbul İli Bahçelievler İlçesindeki Mesleki ve Teknik Eğitim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumunun Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv., S.B.E., 2006. Cengiz Mete, *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv., S.B.E., 2006. Bülent Karaca, *İlköğretim ve Ortaöğretim Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Tatmini Üzerine Ampirik Bir Çalışma: Ankara'daki Devlet Okulları İle Özel Okulların Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniv., Sağ. Bil. Enst., 2007. Mücahit Kağan, *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniv., Eğit. Bil. Enst., 2005. Tamer Sarıkaya, *Eğitim Uygulama Okulu ve İş Eğitim Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniv., Eğit. Bil. Enst., 2007. Sibel Özmen, *Dershane Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğrenci Memnuniyetine Yansımaları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv., S.B.E., 2006. Fatma Kale, *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniv., S.B.E., 2007. Dilek Vatan Tüccar, *İlköğretim ve Ortaöğretim Öğretmenlerinin İş Tatminleri Bayrampaşa Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniv., S.B.E., 2007. Demet Sicim, *İlköğretim Okullarındaki Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatmini: İstanbul Büyükçekmece İlçesinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniv., S.B.E., 2007. Nuray Yılmaz, *Orta Dereceli Okullardaki Matematik Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeyleri (Lise ve Meslek Liselerinin Karşılaştırılması, Bağcılar İlçesinde Örnek Çalışma)*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniv., S.B.E., 2007. Necdet Esen, *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniv., S.B.E., 2001. Sevil Eves, *Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniv., S.B.E., 2008. şermin Altınkılıç, *Okulöncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv., S.B.E., 2008. Selçuk Önder, *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniv., Eğit. Bil. Enst., 2007. Alev Turanlı, *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniv., Eğitim Bil. Enst., 2007. Mehmet Gürsel Sönmezer, *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli*

çalışmasında madde ekleme ve çıkarma çalışması sonlandırılmış ve 107 sorudan oluşan taslak ölçek geliştirilmiştir.

Bu aşamadan sonra ölçek üzerinde bir ön araştırma yapılmış, buradan elde edilen verilere göre ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik çalışması tamamlanmıştır. Yapılan çalışmalarda çalışmanın türüne göre farklı geçerlik ve güvenilirlik hesaplamaları yapılmaktadır. Bu araştırmada veri toplama aracının yapı geçerliliğinin sağlanabilmesi için Faktör Analizi (Principal Component Analysis) yapılmıştır. Faktör Analizi, Ankara Keçiören ilçesinde tesadüfî örnekleme yoluyla seçilen 42 Kur'an kursu öğreticisinin puanlarından elde edilen veriler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analiz sonucu, güvenilir olmayan 21 madde anketten çıkarılmıştır. Çıkarılan maddeler sonrasında iş doyum ölçeğinin alfa güvenilirlik katsayısı 0.98 olarak tespit edilmiştir. Tespit edilen bu sonuç, ölçme aracının geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Başlangıçta 107 madde olarak hazırlanan ölçek, yapılan Faktör Analizi ve kapsam geçerliliğinin sağlanabilmesi amacıyla başvuru uzman görüşleri doğrultusunda 86 maddeye indirilmiştir. "Hiç tatmin edici değil", "tatmin edici değil" "ne tatmin edici ne değil", "tatmin edici" ve "çok tatmin edici" şeklinde beşli likert olarak tasarlanan ölçek, 13 boyut ve 86 sorudan oluşmaktadır. İş doyum ölçeği boyutları ve soru sayıları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 3: İş Doyum Ölçeği Boyutları ve Soru Sayıları

İş Doyum Ölçeği Boyutları	Soru Sayısı	Soru Sayısının Ölçek İçindeki Oranı
1. Boyut: İşte Kendini İfade Etme	8	% 9

Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karsılaştırmalı Analizi, Doktora Tezi, İstanbul Üniv., S.B.E., 2007.

2. Boyut: İş ve Niteliği	6	% 7
3. Boyut: İşe Bakış Açısı	8	% 9
4. Boyut: İleriye Dönük Tutumlar	2	% 2
5. Boyut: Çalışma Şartları	6	% 7
6. Boyut: Ücret	2	% 2
7. Boyut: Yönetim	17	% 20
8. Boyut: Teftiş ve Denetim	5	% 6
9. Boyut: Yükselme Olanakları	3	% 4
10. Boyut: Kişiler Arası İlişkiler	9	% 10
11. Boyut: İşe Karşı Dini Tutumlar	10	% 12
12. Boyut: İşin Düzeyi	6	% 7
13. Boyut: Programlar	4	% 5
Toplam	86	% 100

Tablo 4’de ölçek maddelerine ilişkin faktör yükleri ile toplam varyansı açıklama oranları ve madde toplam korelasyonları verilmektedir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 46.6’dır ve faktör yük değerleri 0,53 ile 0,93 arasında değişmektedir. Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı ise 0,98’dir.

Tablo 4: Ölçek Maddeleri, Faktör Yükleri, Toplam Varyansı Açıklama Oranları ve Toplam Korelasyonları

Boyutlar	Madde		Faktör Yük Değerleri	Madde Toplam Korelasyonu
İşte Kendini İfade Etme	1	Yaraticılığımı kullanma	0,85	0,54
	2	Başarımı gösterme	0,79	0,66
	3	Düşüncelerimi uygulama	0,79	0,36
	4	Bilgi ve becerimi kullanma	0,77	0,43

	5	Kendi kendime çalışma	0,77	0,35
	6	Kendi başıma karar verme	0,73	0,38
	7	Kendi yöntemlerimi kullanma	0,71	0,30
	8	Bilgi ve becerimi geliştirme	0,64	0,19
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı			58,3
İş ve Niteliği	1	İşin takdir edilmesi	0,80	0,36
	2	Takdir edilme	0,80	0,64
	3	Ödüllendirilme	0,73	0,69
	4	Oryantasyon	0,72	0,72
	5	Önemli kişilerle birlikte olma	0,72	0,68
	6	Özlük hakları	0,70	0,33
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı			56,3
İşe Bakış Açısı	1	Yeteneklerimi kullanma	0,80	0,23
	2	Yeniliklere açık olma	0,77	0,40
	3	Değişik şeyler deneme	0,77	0,29
	4	Kurum içi özel önem	0,72	0,77
	5	Kişisel gelişime katkı sağlama	0,72	0,21
	6	Kararlara katılma	0,64	0,19
	7	Kurum içi cazip bir iş olma	0,61	0,27
	8	İşin monotonluğu	0,51	0,66
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı			49,6
İleriye Dönük Tutumlar	1	Güvenilir gelecek sağlama	0,90	0,39
	2	Emeklilik sonrası rahatlık sağlama	0,90	0,59
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı			81,6
Çalışma Şartları	1	Eğitim olanakları sağlama	0,81	0,62
	2	Eğitimlerin ihtiyacı karşılaması	0,74	0,62
	3	Eğitim imkânları	0,72	0,18
	4	Terfilerin dağılışı	0,67	0,51
	5	Ders araç ve gereçleri	0,64	0,27
	6	Genel olarak çalışma şartları	0,64	0,49
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı			50,5
Ücret	1	Ücretin ihtiyaçları karşılaması	0,90	0,55
	2	Ücretin eğitim düzeyi ile tutarlılığı	0,90	0,18
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı			81,5
Yönetim	1	Sorunlara karşı üstlerin tutumu	0,87	0,59

	2	Kurumun personele karşı tutumu	0,86	0,66
	3	Üstün, çalışanlarını yönetme şekli	0,86	0,66
	4	Üst ile çalışan arası iletişim	0,86	0,72
	5	Üstün eleştirilerinin yapıcı olması	0,83	0,53
	6	Üstün, anlayışlı davranması	0,83	0,54
	7	Üstün, sorunları dikkate alması	0,83	0,57
	8	Üstün, personel ile kişisel ilişkisi	0,83	0,62
	9	Üstün, iş ile ilgili güveni	0,82	0,69
	10	İş dağılımında adillik	0,80	0,81
	11	Üstün, işi geliştirme durumu	0,80	0,58
	12	Üstün, personeli yetiştirmesi	0,79	0,58
	13	Üstün, işi bilmesi	0,78	0,67
	14	Üstün, önerileri dikkate alması	0,78	0,32
	15	Üstün, personele değer vermesi	0,77	0,58
	16	Üst düzey yöneticilere ulaşma	0,77	0,42
	17	Üstün, personeli kayırması	0,68	0,61
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		66,5	
Teftiş ve Denetim	1	Denetimlerin işi geliştirmesi	0,91	0,79
	2	Denetimlerin rehberlik yönü	0,87	0,45
	3	Denetimlerin yeterlik düzeyi	0,81	0,22
	4	Müfettişlerin personeli dinlemesi	0,77	0,28
	5	Denetimlerde iyi yönlerin vurgulanması	0,74	0,38
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		68,4	
Yükselme Olanakları	1	Kurumun personelin kariyerini geliştirmesi	0,93	0,61
	2	Kurumun yükselme olanakları sağlaması	0,93	0,50
	3	İşteki ilerleme imkânları	0,92	0,36
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		86,6	
Kişilerarası İlişkiler	1	İş arkadaşlarının samimiyeti	0,87	0,16
	2	Personelin birbiri ile geçinmesi	0,85	0,18
	3	İş arkadaşları ile yakın ilişki kurma	0,85	0,19
	4	İş arkadaşları ile sevgi ortamı	0,85	0,32
	5	İş arkadaşları ile işbirliği	0,83	0,28
	6	İş arkadaşlarının olumlu tutumları	0,82	0,26
	7	İş arkadaşlarının sorumluluk duymaları	0,78	0,37
	8	Yol gösterici olma	0,55	0,53

	9	Öğrencilerin takdir etme durumları	0,53	0,19
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		61,3	
İşe Karşı Dini Tutumlar	1	İşin dini bir amaca yönelik olması	0,88	0,27
	2	İşten dini kazanç elde etme	0,87	0,40
	3	İşin yeteneğime uygun olması	0,84	0,54
	4	İşin gelişimime katkı sağlaması	0,82	0,35
	5	İnsanlara faydalı bir iş yapma	0,82	0,23
	6	Din eğitimi veren bir kurumda çalışma	0,82	0,27
	7	En iyi yapabileceğim bir işi yapma	0,81	0,74
	8	İşi yaparken vicdanımın rahat olması	0,80	0,22
	9	İşten dini açıdan tatmin olmam	0,80	0,49
	10	İşin insanlara dini bilgiler verme imkânı	0,77	0,25
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		61,3	
İşin Düzeyi	1	İşin toplumda bir yeri olması	0,85	0,54
	2	İşin toplumda saygıdeğer bir yeri olması	0,84	0,45
	3	İşin dini boyutunun saygı görmesi	0,84	0,40
	4	İşim sebebiyle toplumda varlık olmam	0,81	0,85
	5	İnsanların gözünde önemli bir kişi olma	0,80	0,86
	6	İnsanların dindarlıklarına katkı sağlama	0,76	0,53
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		67,4	
Programlar	1	Eğitim programlarının işlevselliği	0,93	0,45
	2	Eğitim programlarının uygulanabilirliği	0,92	0,50
	3	Eğitim programlarının öğrenciye uygunluğu	0,91	0,56
	4	Eğitim programlarının işimi kolaylaştırması	0,90	0,57
	Toplam Varyansı Açıklama Oranı		84,4	
Toplam Varyansı Açıklama Oranı: 46,6				
Cronbach Alpha: 0,98				

5.3.2. Verilerin Toplanması

Araştırmada, problem ve alt problemlerin çözümüne ilişkin veriler, araştırmacı tarafından geliştirilen ve ön denemesi yapılarak test edilen ölçek ile evrenden alınan örneklem dâhilinde toplanmıştır. Veri toplama safhasında, Kur'an kursu öğretmenleri için hazırlanan anket formları, gerekli görülen sayıda çoğaltılarak

hazırlanmıştır. Ankara İl Müftülüğü'nden gerekli izin¹⁷ alındıktan sonra ilçe müftülükleri ile irtibata geçilerek öğretmenlerle yapılacak toplantı tarihleri öğrenilmiş ve araştırmacı tarafından toplantılara gidilmek suretiyle anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Öğreticiler tarafından doldurulan anket formları aynı gün toplanmış ve değerlendirilebilir olanları ayıklandıktan sonra 244 anket formu bilgisayar ortamına aktarılmıştır.

5.3.3. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

İş doyum ölçeğinden elde edilen verilerin istatistiksel işlemleri SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Science) paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Toplanan verilerin bilgisayar ortamında çözümlenebilmesi için öncelikle, uygun bir veri tabanı oluşturulmuş, daha sonra veri tabanı hatalı kodlamaya karşı kontrol edilmiştir. Böylece, araştırmanın sonuçlarını olumsuz etkileyecek hatalı bir kodlamanın olmaması garanti edilmiştir. Verilerin çözümlenmesi safhasında öncelikle öğretmenlerin genel iş doyum ortalaması incelenmiş, daha sonra iş doyum ölçeğinin alt boyutlarında yer alan maddelere ilişkin olarak aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırası değerleri verilerek, hangi boyutta hangi özelliğin daha ağır bastığı anlaşılmaya çalışılmıştır. Söz konusu ölçekten elde edilen puanların değerlendirilmesinde aşağıdaki tabloda yer alan puan sınırları dikkate alınmıştır.

Tablo 5: Beşli Dereceleme Ölçeği Puan Sınırları

İş Doyum Derecesi	Puan	Puan Sınırı
Hiç Tatmin Edici Değil	1	1,00-1,80
Tatmin Edici Değil	2	1,81-2,60

¹⁷ Ek-2

Ne Tatmin Edici Ne Değil	3	2,61-3,40
Tatmin Edici	4	3,41-4,20
Çok Tatmin Edici	5	4,21-5,00

Ölçekte yer alan her bir iş doyum boyutuna ilişkin ortalama puanların bağımsız değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız değişkenin niteliğine göre farklı teknikler kullanılmıştır. İş doyum boyutlarına ilişkin algıların çözümlenmesinde cinsiyet, hafızlık ve göreve başlanılan kurum gibi iki alt kategorili bağımsız değişkenlerde t-Testi; eğitim durumu, iş durumu, görev yeri, meslek seçim nedeni, medeni durum ve kurs türü gibi ikiden fazla alt kategorisi olan bağımsız değişkenlerde ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda, gruplar arasında anlamlı farkların bulunması durumunda ise, bu farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek için LSD Çoklu Karşılaştırma Testi kullanılmıştır. Ayrıca yaş, hizmet süresi, aylık toplam gelir ve öğrenci sayısı gibi değişkenler arasındaki ilişkinin miktarını ve yönünü tespit etmek amacıyla da korelasyon (Bivariate Correlation) testinden faydalanılmıştır.

Araştırmada gerçekleştirilen analizlerde manidarlık düzeyi 0,05 kabul edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen verilerin yorumlanmasında, aritmetik ortalama (X), standart sapma (S) ve anlamlılık değeri (p) dikkate alınmıştır. Her bir bağımlı değişkenin bağımsız değişkenlerle ilişkileri uygun analiz teknikleriyle ayrı ayrı ortaya konulduktan sonra bir sonuç tablosu üzerinde açıklama ve yorumlama yapılmıştır.

II. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1. YETİŞKİN DİN EĞİTİMİ VE KUR'AN KURSLARI

Eğitim tarihine bakıldığında eğitimin temelde, informal bir şekilde gerçekleştirilen yaygın eğitim faaliyeti şeklinde ortaya çıktığı ve geliştiği görülmektedir. Tarih boyunca yetişkinler, deneyimlerinden elde ettikleri bilgileri birbirilerine aktararak yaygın eğitim faaliyetini sürdürmüşlerdir.¹⁸ Bu uzun tarihi süreçten sonra eğitimin kurumsallaşmaya başlamasıyla eğitimin asıl nesnesinin artık çocuklar olduğu kabul edilmiş ve eğitim faaliyetleri yoğunlukla yetişmekte olanlara yönelik yapılmaya başlanmıştır.

1.1. Yetişkin Kavramı

Yetişkin eğitimi ile ilgili olarak öncelikle yetişkin kavramı üzerinde durulması gerekmektedir. “Yetişkinlik, ergenlik ve gençlik yıllarını izleyen, kişinin hayatla ilgili birçok sorumluluğu tek başına üstlendiği, hayatın sonuna kadar devam eden dönemin adıdır.”¹⁹ Yetişkin olma sadece biyolojik veya fizyolojik gelişme ve olgunlaşma ile ilgili olmayıp, aynı zamanda tecrübî gelişmişliğe ve öğrenmeye bağlı yetişmişliği de içermektedir. Rogers, “yetişkin” kavramını üç temel ölçü ile açıklamaktadır. *Olgunluk ölçüsü*; bireyin bütün yeteneklerini kullanabilmesi, kişiliğinin oluşması, büyümesi ve gelişmesidir. *Uygun davranma ölçüsü*; insanlar ve

¹⁸ Firdevs Güneş, *Yetişkin Eğitimi*, Ocak Yayınları, Ankara, 1996, s. 7.

kendisi ile ilgili daha sağlıklı karar alabilmesi ve uygun davranabilmesidir. *Bağımsız olma ölçüsü*; gönüllü olarak iş yapma, çalışma ve sorumluluk üstlenebilme durumudur.²⁰ Yetişkinlik kendi içinde üç bölüme ayrılmaktadır. Gençliğin hemen sonrasındaki “ilk yetişkinlik” (22-40 yaş), insanın en fazla sorumluluk üstlendiği “orta yaş” (40-60 yaş) ve son aşama “yaşlılık” (60 yaş üzeri) dönemidir.²¹ Psikolojik açıdan yetişkinler, içinde buldukları yaşlara göre farklı özellikler göstermektedirler. Gençlik dönemleri duygusal açıdan daha yoğun olurken, orta ve ileri yaşlarda bireyler daha rasyoneldir. Gençler, kendilerini heyecanlandırıcı, lirik konulardan hoşlanırken, orta yaşlılar daha çok didaktik konulara ilgi duymaktadırlar.²² Yetişkinler, işlerine yarayan bilgilere, yaşayarak öğrenmeye elverişli bilgilere, toplumdaki rollerini ve görevlerini yerine getirmeye yardımcı olan bilgilere daha fazla ilgi duyarlar. Çocuk ve genç gelişimi ile ilgili çok sayıda detaylı çalışmanın olmasına rağmen, yetişkin gelişimi ve öğrenmesi ile ilgili yeterli çalışmanın olmaması nedeniyle yetişkinlerin eğitiminde birtakım yanlış kanaatler etkili olmuştur. Örneğin; fiziksel gerilemeyle birlikte zekânın da gerilediği düşüncesi sebebiyle, yeni şeyler öğrenmenin yetişkinler için mümkün olmadığı uzun süre kabul görmüştür.²³ Ancak araştırmalar göstermiştir ki yetişkinlerin zekâ düzeyleri yaşla birlikte belirgin bir şekilde düşmemekte, yeterli zaman ve uygun ortam hazırlandığında yetişkinler de gençler kadar etkili öğrenebilmektedir.²⁴ Ayrıca, yetişkinlerin öğrenmesinde iki husus çok önemlidir. Birincisi, yetişkinler hayatın

¹⁹ Yurdagül Mehmedoğlu, *Erişkin Bireyin Kendilik Bilinci ve Din Eğitimi*, Rağbet Yay., İst., 2001, s.55.

²⁰ Güneş, a.g.e., s. 39-40.

²¹ Mehmedoğlu, 2001; Köylü, 2000; Güneş, 1996.

²² Şükrü Keyifli, *Urfa ve Yöresinde Yaygın Din Eğitimi (İmamların Mesleki İmkânları ve Problemleriyle İlgili Alan Araştırması)*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997, s. 14.

²³ Dam, a.g.e., s. 32.

²⁴ Kılavuz, 2003; Güneş, 1996.

içinde hayatla boğuşan insanlardır. Dolayısıyla, kendi hayatlarındaki sorunlarla ilgili öğrenmelerine önem verirler. İleride lazım olduğunda kullanılmak üzere verilen bilgi, yetişkinler için çok da öğrenilmeye müsait değildir. İkincisi, yetişkinin hayatını anlamlandırmada kullanabileceği, hayatın üstesinden gelmede kendisine yardımcı olacak muhtevalara eğilimi daha yüksektir. Dinin ayrılmaz parçası olan bilgiler bile, eğer yetişkinin hayatını anlamasına ve hayat ile başa çıkmasına yardım etmiyorsa, o insan için bu bilgiler ikincil duruma düşebilmektedir.²⁵

1.2. Yetişkin Eğitimi

Geçen yüzyıl içerisinde yetişkinlerin dünya nüfusu içindeki oranının yükselmesi, bir neslin bilgisinin arkadan gelen neslin ihtiyaçlarını karşılama noktasında yetersiz kalması, çekirdek aile yapısına geçiş ile birlikte aile bireyleri arasında paylaşma zenginliğinin yok olması gibi sebepler yetişkin eğitimi alanının doğmasına sebep olmuştur.²⁶ Yetişkinlere yönelik eğitim uygulamalarının uzun bir geçmişi olmasına rağmen, dünyada yetişkin eğitimi yakın zamana kadar, yetişkinlere örgün eğitimin eksikliklerini gidermek amacıyla sunulan bir sosyal hizmet olarak anlaşılmıştır.²⁷ Yetişkin eğitimi bir disiplin olarak 20. yüzyılın ilk çeyreğinde doğmuştur.²⁸ 1919 yılında “Dünya Yetişkin Eğitimi Derneği” adıyla bir dernek kurularak, uluslararası ilk yetişkin eğitimi konferansı bu derneğin organizesiyle 1949 yılında Danimarka’da yapılmıştır.²⁹ UNESCO, II. Dünya Savaşından bugüne kadar her on yılda bir yetişkin eğitimi konferansları düzenlemiştir. Yetişkinlik ve yaşlılık

²⁵ Cemal Tosun, “Yetişkin Din Eğitiminin Önemli Merkezi Cami”, *Diyanet Aylık Dergi*, Sayı: 148, 2003, s. 39.

²⁶ Cemal Tosun, *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, Ankara, PegemA Yay., 2002, s. 153-154.

²⁷ Hasan Dam, “Yetişkinlere Göre Yetişkin Din Eğitimi”, *Değerler Eğitimi Der.*, Y:1, S:4, 2003, s. 32.

²⁸ Mustafa Köylü, *Yetişkin Din Eğitiminin Teorik Temelleri*, Etüt Yayınları, Samsun, 2000, s. 21-22.

²⁹ Selçuk Coşkun, *Hz. Peygamberin Sünnetinde Yetişkinlerin Eğitimi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1991, s. 21.

süreci ile ilgili ilk sistematik araştırmalar 1920’li yıllarda yapılmış, 1940’lı yıllarda artarak devam etmiştir.³⁰ Yetişkin Eğitimi ile ilgili bilimsel çalışmalar ilk kez Yetişkin Eğitimi Dergisinde (The Journal of Adult Education) yayımlanmaya başlamıştır. Malcolm S. Knowles’ın “İnformal Yetişkin Eğitimi” (Informal Adult Education), Cyril O. Houle’un “Araştıran Zihin” (The Inquiring Mind, 1960), Allen Tough’un “Öğretmensiz Öğrenim” (Learning Without a Teacher, 1967) ve “Yetişkin Öğrenim Projeleri” (The Adult’s Learning Projects, 1971) adlı kitaplar bu alandaki ilk eserlerdir.³¹

Yetişkin eğitimi değişik şekillerde tanımlanmıştır. Eğitim terimleri sözlüğünde yetişkin eğitimi şu şekilde tanımlanmaktadır: “Resmi ya da özel kuruluşlarca yetişkinlere türlü alanlarda bilgi kazandırmak ve anlayışlarını geliştirmek amacıyla düzenlenip yürütölen planlı eğitim etkinlikleridir. Yetişkin yurttaşların çalışma güçlerini artırmak, yaşayış düzeylerini yükseltmek, ulusal ve insancıl değerlerini geliştirmek amacıyla okul eğitimi dışında yapılan eğitim ve öğretim çalışmalarına verilen ad.”³² Tosun yetişkin eğitimini şu şekilde tanımlamaktadır: “Yetişkin eğitimi; yetişkinlere, okul dışındakilere, herhangi bir sebeple okula gitmeyenlere, eğitim imkân ve fırsatlarından yararlanamayanlara; resmi ya da özel kurum veya kuruluşlarca, yetişkin yurttaşların çalışma güçlerini artırmak, yaşayış düzeylerini yükseltmek, milli ve insancıl değerlerini geliştirmek amacıyla verilen planlı ve amaçlı eğitimdir.”³³

³⁰ M. Akif Kılavuz, “Yetişkinlik ve Yaşlılık Döneminde Eğitim ve Din Eğitiminin Önemi”, *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Cilt: 11, Sayı:2, 2002, s. 60.

³¹ Mustafa Köylü, “Yetişkin Eğitimi; Tanımı, Alanı ve Tarihi Gelişimi”, *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 5, 1998, ss. 173-174.

³² Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 1974.

³³ Tosun, a.g.e., s. 176.

Yetişkin eğitiminin farklı uygulama alanları vardır. Bu alanlar; okuma-yazma öğrenme, meslekte ilerleme, yeni bir mesleğe yönelme, sosyo-ekonomik problemlere uyabilmek, akademik seviyeyi yükseltmek, serbest zamanı değerlendirmek ve ilgiler kazandırmak olarak sıralanabilir.³⁴

Yetişkin eğitimi, toplum kalkınması için halkın sorunlarını kendi başına ele almasını ve iş birliği içinde bilinçli bir çevre yaşantısını sağlamayı, toplumlarda ulusal birliği ve sosyal kaynaşmayı yerleştirmeyi hedeflemektedir. Yetişkin eğitiminin amacı, insanları sosyalleştirme ve onlara hayatlarında bir dinamizm kazandırmadır. Sosyalleştirme, toplumun düzenini, sosyal ve kültürel değer ölçülerini kişilere benimseterek, onlarda ortak davranışların oluşmasını sağlamak ve bu sayede toplumun birlik ve bütünlüğünü korumak, devamını sağlamaktır. Dinamizm ise kişiyi, benimsediği bu değerlere saplanıp kalmasını değil, yenilerini keşfetmeye çalışması için teşvik etmektedir.³⁵ Yetişkin eğitiminde dikkat edilmesi gereken hususlar vardır. Bu hususlara göre, yetişkin eğitimi yetişkinlerin ilgi, ihtiyaç ve isteklerine göre olmalıdır. Yetişkin eğitimi faaliyetleri uygun zamanlarda düzenlenmeli, eğitime konu olarak en önemli olandan başlanmalı ve eğitim dostluk havası içinde yapılmalıdır.³⁶

Yetişkin eğitimi, hızlı sosyal değişme ve gelişmelerin olduğu çağımızda, eğitimde önemli yer tutmaktadır. Yetişkinlerin bu toplumsal değişme ve gelişmelere ayak uydurabilmeleri ve en azından ona yabancı kalmamaları için, yeni oluşumlar hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu bilgilendirme onların yeni gelişmeleri yorumlayarak hayata geçirmelerine katkı sağlayacaktır. Yetişkinler; eş, anne, baba, işçi, vatandaş ve arkadaş gibi çeşitli rolleri üstlendikleri için bu yeni

³⁴ Rifat Okçabol, *Halk Eğitimi*, Der Yayınları, İstanbul, 1994, s. 23.

³⁵ Keyifli, a.g.e., s. 4.

rollerde nasıl işlev görecekları hususunda öğrenme ile yüz yüze kalma durumundadırlar. Bu öğrenme ihtiyaçlarının karşılanabilmesi için yetişkin eğitimcileri tarafından hazırlanan eğitimlere ihtiyaç vardır.³⁷ Yetişkin eğitimi, yetişkinler için olduğu kadar, onların içinde yaşadıkları toplum ve yeni yetişen nesiller açısından da gereklidir. Yeniliklerden habersiz ve onları yorumlayamamış yetişkinler, topluma uyum sağlamakta zorlanacaklardır. Bunun sonucu nesiller arasında çatışmadır. Diğer yandan yetişkinler, yeni neslin eğitimcisi olarak, birikimlerini gençlere aktarmak durumundadırlar. Hayatı anlamakta zorlanan bir yetişkinin yeni nesillere eğitimcilik yapabilmesi, aralarındaki iletişim eksikliği yüzünden zorlaşabilmektedir.³⁸

1.3. Yetişkin Din Eğitimi

Yetişkin din eğitimi; “örgün din eğitimi sistemine hiç girmemiş veya herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere, dini öğretmek ve dinin gerektirdiği hayat tarzını benimsetmek üzere ömür boyu yapılan eğitim, öğretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümüdür”.³⁹ Yetişkin din eğitimi ile örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretimi dışında, halkı dini konularda aydınlatmak üzere değişik mekânlarda yapılan etkinlikler kastedilmektedir.⁴⁰ Yetişkin din eğitimi, örgün eğitimin ulaşamadığı kitlelere, her türlü iletişim vasıtalarını kullanarak ulaşıp, onları din, ahlak konularında bilgi sahibi yapmayı ve aydınlatmayı hedeflemektedir. Yetişkin din

³⁶ Coşkun, a.g.e., s. 25.

³⁷ Kılavuz, a.g.e., s. 61-62.

³⁸ Cemal Tosun, *Din ve Kimlik*, TDV. Yayınları, Ankara, 1993, s. 57.

³⁹ Ahmet Koç, “Diyanet İşleri Başkanlığı ve Yaygın Din Eğitimi”, *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, Sayı: 8, 2001, s. 149.

⁴⁰ Bulut, a.g.e., s. 113.

eğitiminin amacı, “hayat boyu eğitim” felsefesi çerçevesinde, yetişkinlere ve özellikle de ihtiyaç bildirenlere dini bilgiler, duygular ve beceriler kazandırarak hayatın dini boyutuyla başa çıkabilmelerinde yardımcı olmak ve bu boyutlarda bilimsel araştırmalar yapmaktır.⁴¹ Yetişkin din eğitimi, kuşaklar arasındaki dini anlayış farklılıklarını azaltacak ve hayatın dini boyutunun fark edilerek, insanlar tarafından yorumlanmasına katkı sağlayacaktır. Bu eğitim, mümkün olan her türlü imkânı kullanarak yeni bilgi ve yorumları yetişkinlere ulaştırmak durumundadır. Yeni yetişen nesiller sadece örgün eğitim içerisinde eğitilmemektedir. Onların eğitiminin önemli bir kısmı yetişkinlerin arasında ve yetişkinler vasıtasıyla gerçekleşmektedir. Yetişkin din eğitimi imkânları ile iyi yetişmiş yetişkinler, yeni yetişenlerin daha iyi eğitilmeleri için iyi bir imkân olacaktır.⁴²

Yetişkin din eğitiminin yöneldiği kitle, yaş, zekâ, eğitim düzeyi, öğrenme isteği ve diğer özellikleri bakımından birbirinden farklı kişilerden oluşmaktadır. Bu eğitiminin konusu, insanların dini yönlerinin eğitilmesi, geliştirilmesi ve yeni davranışların kazandırılmasını içine alan tüm konulardır.⁴³ Bu konular günlük hayatla ilgili olabildiği gibi, geçmişle ve gelecekle ilgili de olabilir. İnsanların yaşamlarının her safhasında, dinle ilgili bir boyut daima vardır. Bunlar doğum, askerlik, evlilik, ölüm ve ölüm sonrası gibi temel çağlardır. Yetişkin din eğitimi, insanların bu ve benzeri dönemleri ve ilgi alanları ile alakalı her konuyu kendisine bir eğitim konusu olarak ele almaktadır. Hayatın önemli dönüm noktaları sayılan bu

⁴¹ Tosun, a.g.e., s. 158.

⁴² Cemal Tosun, “İlahiyat Fakültelerinde Vaizlik Eğitimi”, *Ankara Üniv. İlah. Fak. Dergisi*, Cilt: XXXVI, 1997, s. 182.

⁴³ Tosun, a.g.e., s. 59.

devrelerde, insanlara dini davranışların öğretilmesi, uygulamalarının yapılması, yetişkin din eğitiminin öğretim konuları arasındadır.⁴⁴

Yetişkin din eğitiminin alanı çok geniştir. Toplumsal hayatta ortaya çıkan dini, ahlaki nitelikli ferdi ve toplumsal ihtiyaç ve problemler, yetişkin din eğitiminin alanına girmektedir. Yetişkin din eğitimi toplumda her kesime ve günlük hayatın her aşamasına hitap etmektedir.⁴⁵ Hayat boyu eğitim felsefesi çerçevesinde yetişkin din eğitiminin, hayatın din ile ilişkili olan ve yetişkinleri ilgilendiren her konuyu ilgi, araştırma ve uygulama alanı olarak gördüğünü söyleyebiliriz.⁴⁶

1.4. Kur'an Kursları

Kur'an kursları toplumun din eğitimi ihtiyacını karşılamak üzere kurulmuş yaygın din eğitimi kurumlarıdır. 03.03.2000 tarih ve 23982 sayıyla Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Kur'an Kursları ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönetmeliğinin 5. maddesine göre Kur'an kurslarının amacı, nitelikleri uygun vatandaşlara:

- a) *Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun olarak yüzünden okumayı öğretmek,*
- b) *Kur'an-ı Kerim'i doğru bir şekilde okumayı sağlayıcı bilgileri (tecvid, tashih-i huruf ve talim) uygulamalı olarak öğretmek,*
- c) *İbadetler için gerekli sure, ayet ve duaları doğru olarak ezberletmek ve bunların meallerini öğretmek,*
- d) *Haftalık yaptırmak,*
- e) *İslam Dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile Peygamberimizin hayatı ve örnek ahlakı (sireti) hakkında bilgiler vermektir.*

⁴⁴ Keyifli, a.g.e., s. 17.

⁴⁵ Abdurrahman Dodurgalı, *Sevgi Peygamberi ve Yetişkin Din Eğitimi*, Rağbet Yay., İst., 2002, s. 26.

Bu amaçları gerçekleştirmek üzere faaliyet gösteren kurslar; sekiz ay süreli Kur'an kursları, hafızlık yaptıran Kur'an kursları ve yaz Kur'an kursları olmak üzere 3 farklı şekilde eğitim vermektedir.

Sekiz ay süreli kurslarda temel dini bilgiler ile Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okuma eğitimi verilmektedir. Bu kursları başarıyla bitirenler, istemeleri halinde hafızlık eğitimine devam edebilmektedirler. Hafızlık eğitiminin süresi 2 yıldır. Uzun süreli bu kurslara ilköğretimi bitiren öğrenciler başvurabilmektedir. Yaz Kur'an kurslarında temel dini bilgiler ile Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okuma eğitimi verilmektedir. Okulların tatil olduğu zamanlarda açılan bu kursların öğretim süresi 8 haftadır. Bu kurslara en az ilköğretimin 5'inci sınıfını tamamlayan öğrenciler başvurabilmektedir.

Kur'an kurslarının haftalık ders saatleri, kurs türüne göre farklı göstermektedir. Buna göre;

a) Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okuma ve dini bilgiler eğitimi verilen kurslarda haftada; 18 saat Kur'an-ı Kerim, 1 saat İtikat, 3 saat İbadet, 1 saat Siyer, 1 saat Ahlâk dersi olmak üzere toplam 24 saat ders yapılmaktadır.

b) Hafızlık eğitimi verilen kurslarda haftada; 20 saat Kur'an-ı Kerim, 1 saat İtikat, 1 saat İbadet, 1 saat Siyer ve 1 saat Ahlâk dersi olmak üzere toplam 24 saat ders yapılmaktadır.

c) Yaz Kur'an kurslarında ise haftada; 10 saat Kur'an-ı kerim, 1 saat İtikat, 1 saat İbadet, 1 saat Siyer ve 1 saat Ahlâk dersi olmak üzere toplam 14 saat ders yapılmaktadır.

⁴⁶ Tosun, a.g.e., s. 177.

2. İŞ DOYUMU

2.1. İş Doymu kavramı

İş doymu üzerine yapılan araştırmaların tarihsel sürecini incelediğimizde, konunun, yönetim kuramlarının ortaya konulmasıyla ele alınmaya başlandığını görebiliriz. 1900'li yılların başında Klasik Yönetim Kuramlarını ortaya atan bilim adamları örgütün verimliliğini en üst seviyeye yükseltmeyi hedeflemişlerdir. Bu amaçla çalışanların iş standartlarının iyileştirilmesi, işlerin yorgunluğunu azaltacak düzenlemelerin uygulamaya konulması gibi konulara yoğunlaşmışlardır. Klasik yönetim kuramlarına karşıt olarak geliştirilen Neo-Klasik veya Davranışsal Yönetim Kuramları ise çalışanların iş doymularının nasıl arttırılacağı ile ilgili farklı teoriler ortaya atan çalışmalar yapmışlardır.⁴⁷

1930'lu yıllarda motivasyon ve iş doymu ile ilgili bir çok araştırma yapılmış ve iş doymunu etkileyen değişkenler belirlenmeye çalışılmıştır. Harvard Üniversitesinden F. Roethlisberger ve Elton Mayo önderliğindeki bir grup bilim adamının Western Elektrik Şirketi'nin Hawthorne fabrikasında yaptıkları araştırmalar (Hawthorne Araştırmaları) çalışanların iş doymularını araştıran ilk çalışmadır. Hawthorne çalışmaları sonucunda iş doymu ve motivasyonu arttırıcı faktörlerin başında sosyal faktörlerin geldiği ortaya çıkmıştır.⁴⁸ 1934'de Uhbrock, farklı görevlerdeki 4000 kişilik bir örneklem grubunu incelemiş ve sonucunda, çalışanların örgütteki pozisyonlarına bağlı olarak tutumlarında önemli farklılıklar

⁴⁷ Kemal Kayıkçı, *Milli Eğitim Bakanlığı Denetmenlerinin Denetim Alt Sisteminin Yapısal Sorunlarına İlişkin Alguları ve İş Doym Düzeyleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2004, s. 87.

⁴⁸ Bilge Kılıç, *Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doym Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2002.

olduğunu, yönetim kadrosunda çalışanların, beden gücüne dayalı çalışanlardan daha fazla iş doyumunu elde ettiğini belirlemiştir. Hersey, 1936'da yaptığı çalışmasında iş doyumunu ile iş güvencesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Hersey, sendikaya üye olan ve olmayan çalışanlar üzerinde yaptığı araştırmasında, her iki grup için de iş güvencesinin önemli olduğu sonucuna varmıştır. 1943'de Tiffin, insanın üretkenliğinin büyük ölçüde işi ve işvereni hakkındaki düşünceleri ile ilişkili olduğunu belirlemiştir.⁴⁹ 1970'li yıllardan itibaren iş doyumunu ile ilgili çalışmaların hızla arttığı görülmektedir. Günümüzde birçok araştırmacı bu konu ile ilgilenmekte ve çeşitli örgüt yapılarında iş doyumunu araştırmalarını sürdürmektedir.

İş doyumunu, “iş” ve “doyum” kavramlarının birleşmesiyle oluşmuş birleşik bir kavramdır. İş kavramının birçok tarifinin olmasına karşın, mesleği ifade eden “geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma”⁵⁰ tarifi, çalışmamız açısından daha doğru bir tanımlama olacaktır. Doyum kavramı; “bireyin gereksinimlerinin karşılanması ile bireyde oluşan psikolojik tatmin olma durumu”⁵¹ şeklinde tanımlanmaktadır. İş doyumunu ise: “İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan çalışma hayatında kişinin ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel rolleri açısından işinden doyum sağlaması durumudur.”⁵²

İş doyumunu, temel anlamda işe karşı duygusal bir tepkidir. Bu duygusal tepki somut olarak görülemez, ancak çeşitli araçlarla anlaşılır. İş doyumunu genellikle çıktılarının beklentileri ne kadar karşıladığı veya aştığına göre belirlenir. Örneğin; bir çalışan grubu, aynı bölümdeki diğer çalışanlara göre daha fazla çalıştıkları halde

⁴⁹ Müge Genç, *Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniv., S.B.E., İstanbul, 2006, s. 42-43.

⁵⁰ Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, 6. Baskı, Ankara, 1981.

⁵¹ Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, 6. Baskı, Ankara, 1981.

⁵² Aşkın Keser, “Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:6, Sayı:2, 2004, s. 35.

daha az ödüllendirildiklerini hissediyorsa, bu grup, işlerine, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine karşı olumsuz tutum geliştirecek ve iş doyumsuzluğu ortaya çıkacaktır. Diğer taraftan eğer çalışanlar kendilerine çok iyi davranıldığını, adil bir ücret sisteminin olduğunu hissediyorsa, işlerine karşı olumlu tutum geliştirecek ve iş doyum düzeyi yükselecektir.⁵³

İş doyumunu genel olarak insani bir durumdur. Bir kuruma katılan birey beraberinde isteklerini, gereksinimlerini ve beklentilerini getirmektedir. Bireysel ihtiyaçları karşılamanın yanında iş, kişinin duygularını ve değer yargılarını da olumlu yönde etkiliyorsa iş doyumunu gerçekleştiriyor demektir.⁵⁴ İnsanlar sadece para kazanma amacıyla çalışmaz. İşlerinde önemli olmak ve grup içinde onaylanmak gibi sebepler de çalışma amacı olabilir. İnsanlar, iyi bir yönetici emrinde, net kurallar içerisinde, kendilerinden ne beklenildiğini bilerek çalışmaktan hoşlanırlar. Karar verme sürecine katılarak, çalıştıkları kurumun bir parçası olarak çalışmayı isterler.⁵⁵ Bugün iş dünyasında insan faktörünün önemi anlaşılması sebebiyle, çalışanların ihtiyaçları ve problemleri ile ilgili araştırmalar yapılmaktadır. Çünkü çalıştığı işte mutlu olamayan bir çalışan, işine tam anlamıyla odaklanamamaktadır. Çalışan bireylerin işlerinden doyum sağlamamaları, iş yerinin performansını olumsuz yönde etkilemektedir. İşlerinden doyum sağlayan kimseler ise, iş ortamına olumlu yönde katkı sağlamanın yanında, iş stresini azaltmakta ve çalışanın işyerine bağlılığını güçlendirmektedir. İşinde mutlu ve huzurlu olan çalışan, işinde en iyi verimi sağlamaktadır.⁵⁶

İş doyumunu statik değil, dinamik bir kavramdır. İş doyumunu beklenildiğinden daha hızlı şekilde negatif hale gelebilir. Çalışan kişilerde iş doyumunun ne kadar var

⁵³ Canan Çetinkanat, *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı Yayıncılık, Ankara, 2000, s. 1.

⁵⁴ İlhan Erdoğan, *İşletmelerde Davranış*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994, s. 376.

⁵⁵ Erdal Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım., İst.,2001,s. 202.

olacağı bilinmez. Yöneticiler çalışanlarında bir kez yüksek iş doyumunu sağlayıp sonra bu konuyu göz ardı edemezler. İş doyumunu kazanıldığı gibi çok çabuk kaybedilebilir. Bu nedenle iş doyumunun aylık ve yıllık olarak izlenmesi gerekir. İş doyumunu sağlayan değişkenlerin, çalışanlar açısından taşıdığı önemin belirlenmesi de iş doyumunun yorumlanmasında yöneticilere yardımcı olur. Günümüz koşullarında bir kurumun başarılı olabilmesi ve sürekliliğini sağlayabilmesinin, çalışanların yönetimden, ödül sisteminden, iş arkadaşlarından ve yaptıkları işten duydukları doyuma bağlı olduğu ileri sürülmektedir.⁵⁷

İş doyumunu, aynı zamanda kurumsal bir hedektir. Bir kurumda, çalışanların iş doyumlarını sağlamak o kurumun nihai hedefleri arasındadır. Her kurum, motivasyon düzeyi ve iş doyumunu yüksek bireyleri bünyesinde çalıştırmak ister. Mesleki doyum ve iş motivasyonu üzerine yapılan araştırmalar sayesinde yöneticiler ve işverenler işlerinde en yüksek verimi elde etme yollarını aramaktadırlar.⁵⁸

Düşük iş doyumunu moral bozukluğuna, işten soğumaya, verimsizliğe ve sonuçta sağlıksız bir topluma ortam hazırlar. Bu ortamın da bir kurumun etkinliği ve verimliliğini etkileme gücünün olması, iş doyumunu önemli kılmaktadır.⁵⁹ Çalışanlar içinde iş doyumunun fazla olması, bir iş kolundaki bazı problemlerin varlığının göstergesidir. İşle ilgili beklentileri karşılanmayan ya da işi konusunda hedeflerini gerçekleştiremeyen çalışanlar, işine motive olamayacaktır. Bu olumsuz durumun neticesinde yapılan işin verimliliği azalacak ve kalitesi düşecektir. İş doyumunun 3 şekilde sonlanır. Bunlar; iş doyumunu yaşayan bireyler ya kurumun üretim normlarına uyar ya kurumdan ayrılır ya da üretimini sınırlandırır. Bir kurum için en

⁵⁶Ahmet Gürbüz, "Eğitim Seviyesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Turizm Sektörü Açısından Değerlendirilmesi", *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8 (1), 2007, 37.

⁵⁷ Yüksel Özden, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Yayınevi, Ankara, 1998 s. 5.

⁵⁸ Çetinkanat, a.g.e., s. 2.

istenmeyen, üçüncü seçenektir. Çünkü üretimi sınırlandırma davranışı, öteki çalışanları da etkileyerek alt grup normu şekline dönüşebilir ve kurumu ciddi biçimde tehdit edebilir. Bir kurum içerisindeki işlerin karmaşıklığı, ilişkilerin yüzeyselleşmesi, işlerde uzmanlaşmaya önem verilmemesi ve kararlara katılamama durumu çalışanı işinde doyumsuzluğa götürmektedir. İş doyumsuzluğu, bireyin algılarını etkiler ve birey, işindeki koşulları daha olumsuz şekilde algılamaya başlar. Bunun sonucunda birey işten gittikçe uzaklaşır ve yabancılaşır.⁶⁰ İş doyumu elde edemeyen ve mutsuz olan bireylerin işe karşı eğilimleri de az olmaktadır. Bu çalışanlar, sık sık işe geç gitmekte ya da gitmemektedir. Waters ve Roach işlerinden daha az doyum elde edenlerin, daha çok doyum elde edenlere göre işe gitmeme davranışını daha fazla gösterdiklerini belirlemiştir.⁶¹ İş doyumsuzluğu arttığında genellikle işten ayrılmalar artmaktadır.⁶²

2.2. İş Doyumunu Etkileyen Değişkenler

İnsanlar yaptıkları işten ve iş çevresinden memnun oldukları sürece daha verimli çalışırlar. İşte ekonomik doyumun gerekli bir koşul olduğu düşünülse de yeterli bir koşul olduğu söylenemez.⁶³ İnsanı çalışmaya yönlendiren ve iş doyumunu sağlayan başka değişkenler de bulunmaktadır. İş doyumunu etkileyen değişkenler, çevresel ve bireysel değişkenler olarak iki grupta incelenebilir. Çevresel değişkenler; işin düzeyi, işin kendisi, ücret, yükselme olanakları, çalışma şartları, çalışma

⁵⁹ Erdal Eren, *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1993, s. 110.

⁶⁰ Şakir Aybar, *Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1995, s. 15.

⁶¹ Çetinkanat, a.g.e., s. 4.

⁶² R.L. Mathis, J.H Jackson, *Personel Human Resources Management*, West Publishing Company, New York, 1990, s. 91.

⁶³ Erdal Eren, *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2003, s. 553.

arkadaşları ve yönetim olarak sıralanabilir. Bireysel değişkenler arasında cinsiyet, yaş, mesleki deneyim ve eğitim seviyesi bulunmaktadır.⁶⁴

Çevresel Değişkenler

İşin Kendisi

İş doyumunu etkileyen çevresel değişkenlerin başında işin kendisi gelir. İlgi çeken, doyum sağlayan bir işin nitelikleri; çalışanın yeteneklerini ve becerilerini kullanmaya elverişli olması, öğrenmeye olanak vermesi, yaratıcılığa, değişikliğe, sorumluluğa elverişli olması, denetim biçiminin demokratik olması, değişik düşünce, beceri ve tutumu içerecek zenginlikte olması, yeniliklere açık olması ve sorun çözmeye dayanması olarak sıralanabilir.⁶⁵ İşin kendisinin iş doyumunda etkili iki ögesi bulunmaktadır. Bunlar; işin değişken olması ve iş süreçlerinin çalışan tarafından kontrol edilebilmesidir. Bir işin yapılma sürecindeki benzerlikler azaldıkça, iş doyum düzeyinin de genellikle arttığı söylenebilir. Ayrıca, iş süreçlerini kontrol etmede ve oluşturmada çalışanlara hareket alanı sağlandığında, iş doyum düzeyinin yükseldiği görülmüştür.⁶⁶

İşin Düzeyi

İşin toplum içindeki yeri ve saygınlığı iş doyumunu etkilemektedir. İşin zihinsel açıdan zorluk içermesi, toplumsal açıdan takdir ve saygınlık duygularını kazandırmaktadır. İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, güçlüğü, çalışanların özel

⁶⁴ Edwin A. Locke, "The Nature and The Causes Of The Job Satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago, 1976, s. 1302.

⁶⁵ Locke, a.g.e., s. 1319.

⁶⁶ Aytül Pusat, *İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'deki Uluslararası Fast Food Restaurantlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1992. s. 32.

yetenek ve bilgilere sahip olmasını gerektirmekte ve bu durum, işin düzeyini ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.⁶⁷ İşin düzeyi yani statüsü ne kadar yüksek ise iş doyumuna da o derece fazla olmaktadır.

Bireyin işi ve o işin düzeyi, kimliğini tanımlamada önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda özerklik, değişim ve sorumluluk gibi etkenler, işin düzeyinin de yükselmesini sağladığından, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.⁶⁸ Bir kurumda karşılaştırma yapılması, işin düzeyini belirlemeye olanak sağlar. Bu noktada çalışan; yaşı, eğitimi, deneyimi gibi girdileriyle diğer çalışanların girdilerini ve kendisine yapılan ödemeleri, sağlanan ayrıcalıkları içeren çıktılarla diğer çalışanların çıktılarını kıyaslar. Bu kapsamda kurum içerisindeki eşitlikleri ve eşitsizlikleri değerlendirir.⁶⁹ Bunun sonucunda çalışanın işin düzeyi hakkındaki görüşünü, yaptığı karşılaştırmalara dayanarak belirlediği söylenebilir.

Ücret

Örgüt tarafından çalışanın emeği karşılığında ödenen ücret iş doyumunu üzerinde önemli bir etkidir. Ücret, yalnızca emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. Ödemenin az olması, iş doyumunu azaltmaktadır.⁷⁰ Maddi ihtiyaçlar, gereksinimler dizisinin başında gelmektedir. Bunun için ücretler yapılan işin miktar ve niteliği ile uyumlu olmalıdır.⁷¹ Gereksinim duyulan ücretle, alınan ücret arasında eşitliğin olmasının yanında, ücretin iş doyumunun sağlanmasında etkili olabilmesi için hem ücret artışlarının gereksinimleri

⁶⁷ İlhan Erdoğan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1996, s. 237.

⁶⁸ D. P. Schultz, S. E. Schultz, *Psychology and Industry Today*, Mac Millan Publishing Company, New York, 1990, s. 345.

⁶⁹ E. M. Hanson, *Educational Administration and Organizational Behavior*, Random House, New York, 1991, s. 234.

⁷⁰ İbrahim Ethem Başaran, *Örgütsel Davranış*, Hatemoğlu Yayınevi, Ankara, 1991, s. 203.

karşılacak düzeyde gerçekleşmesi hem de eşit işe eşit ücret ilkelerinin uygulanması gerekmektedir. Benzer işleri yapanlara ödenecek ücretin de aynı miktarlar da olması, yani ücret adaletinin gerçekleştirilmiş olması son derece önemlidir.⁷²

Yükselme Olanakları

Çalışanlar, işlerinde yükselme olanakları isterler. Çünkü insanlar işleri iyice öğrenip tecrübe kazandıkça, buldukları mevkilerdeki yetkilerini ve dolayısıyla sorumluluklarını yetersiz bulurlar. Bu nedenle, daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu edeceklerdir. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan yöneticilerin çalışma gayret ve şevkleri azalacaktır.⁷³ Başaran'a göre yükselme olanağı, çalışanın iş doyumunda önemli bir değişkendir.⁷⁴ Yükselme olanaklarında eşitlik, çalışanların değerlendirmelerini etkiler. Yükselme, sorumluluk artışını ve işin zorlaşmasını da beraberinde getirebilir. Ayrıca yükselme, yer değişikliği veya yeni çevreye girme gibi değişiklikleri de ortaya çıkarabilir. Birey bu tür değişiklikleri istemeyebilir ve bundan dolayı da çelişkiler yaşayabilir.⁷⁵

Çalışma Şartları

Çalışanlar, işyerlerinin tehlikesiz ve konforlu olmasını isterler. Sıcaklık, nem, havalandırma, ışık, gürültü gibi etkenlerin fazlalığı ya da azlığı çalışma ortamının rahatlığını azaltır ve bireyin iş yeteneklerini kısıtlar. Birçok çalışan işyerlerinin evlerine yakın olmasını, binanın yeni ve temiz olmasını, gerekli araç ve gerecin

⁷¹ Erdal Eren, *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul Üniv. İşletme Fak. Yay., İstanbul, 1989, s. 191.

⁷² Pusat, a.g.e., s. 32.

⁷³ Eren, a.g.e., s. 573.

⁷⁴ Başaran, a.g.e., s. 203.

bulunmasını ister. İş ortamında bu tür gereksinimlerin karşılanması iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.⁷⁶

Çalışma Arkadaşları

Bireyin işiyle ilgili ücret ve kariyer beklentileri kadar ast ve üstlerine yönelik beklentileri de vardır. Çalışanın maaşı ne kadar yüksek olursa olsun, iş ilişkilerdeki huzursuzluk bireyin çalışma arzusunu ve verimini olumsuz yönde etkiler. Çalışanların başarısı ve iş doyumunu, birbirleriyle sağladıkları uyum ile doğru orantılı olarak artar. Bu uyumun sağlanmadığı işyerlerinde stres faktörü, iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Çalışanlar için, sosyal etkileşim bir ödül niteliği taşıyabilir ve iş doyumunun ana kaynağı olabilir.⁷⁷

Yönetim

Yönetimin niteliği iş doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Çalışanın yaratıcılığına önem veren, takım çalışmasına elverişli olan yönetim biçimlerinde daha yüksek düzeyde iş doyum sağlanmaktadır. Yönetim, belirli bir takım amaçlara ulaşmak için başta insanlar olmak üzere parasal kaynakları, donanımı, demirbaşları, hammaddeleri, yardımcı malzemeleri ve zamanı birbiriyle uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek kararlar alma ve uygulama süreçlerinin toplamıdır. Yönetim kavramının içinde başta insanlar olmak üzere üretim faktörlerinin, amaçlar doğrultusunda etkin ve verimli kullanımı söz konusudur.⁷⁸ Yönetim işlevlerinin

⁷⁵ Locke, a.g.e., s. 1323.

⁷⁶ Nurhayat Özdayı, *Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1990, s. 41.

⁷⁷ Nihal Taşdelen, *İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv., S.B.E., İst., 2000, s. 30.

⁷⁸ Eren, a.g.e., s. 3.

başarılı biçimde yerine getirilebilmesi için, bir yöneticinin teknik yeteneğe, insani ilişkiler yeteneğine ve kavramsal yeteneğe sahip olması gerekir. Teknik yetenek, belirli bir alanla ilgili araç ve gereçleri kullanma becerisidir. İnsani ilişkiler yeteneği, çalışanları anlamayı, onlarla uyum içinde çalışmayı içerir. Kavramsal yetenek ise gerekli bilgileri bir araya getirerek, kurumun bütünü için planlar hazırlama, politikalar oluşturma ve planlanmış eylemlerin uzun dönemdeki olası sonuçlarını önceden tahmin edebilme yeteneği olarak ifade edilebilir.⁷⁹ Bir kurumun amaçları önceden kararlaştırılır. Yönetim, bu amaçları gerçekleştirmek için kurumdaki madde ve insan kaynaklarına yön verir, bunları kullanır ve kontrol eder. Böylece amaçların gerçekleşmesi için gerekli araçları sağlamış olur. Bunu yaparken yönetim, kurum içindeki ve dışındaki farklı becerileri ve yararları uzlaştırmak zorundadır. Bu ise bilimsel bir koordinasyon gücü ister. Ayrıca, ortak amaçları gerçekleştirebilmek için bu koordinasyonu, içten gelen bir işbirliği izlemelidir. Böyle bir işbirliğinin doğuşu, bu kararı uygulayacak ve uygulamasından etkilenecek kişilere, o karar eylemine katılma fırsatı verilmesiyle olanaklıdır.⁸⁰

Bireysel Değişkenler

Cinsiyet

Cinsiyet değişkeninin iş doyumunda bir etken olduğunun ortaya çıkmasına rağmen, hangi cinsin daha çok doyum sağladığı konusunda farklı görüşler ortaya atılmıştır. İngiltere’de yapılan çalışmalar, erkeklere göre daha zor koşullarda çalışmak zorunda kalan kadınların işlerinden daha çok doyum elde ettiklerini

⁷⁹ P. Hersey, K. H. Blanchard, *Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources*, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1972, s. 6.

⁸⁰ Ziya Bursalıoğlu, *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Yayınları, Ankara, 2000, s. 16.

göstermiştir.⁸¹ Erzurum’da yapılan bir araştırmada⁸², kadın ve erkek çalışanların iş doyumları karşılaştırılmış, erkek çalışanların iyi ücret, değer görme ve işin ilginçliğine; kadın çalışanların ise yöneticilerle iyi ilişkiler, iyi ücret ve çalışma ortamının uygunluğuna önem verdiği sonucu ortaya çıkmıştır. Herzberg, kadınların iş doyumunun erkeklere oranla daha yüksek olduğunu ileri sürmüş ve bunu, kadınların çalışmaları sebebiyle ev dışında bir konum edinmeleri ile ilişkilendirmiştir.⁸³ Ayrıca, kariyer sahibi olma ve ailesinin geçimini sağlama amacıyla çalışan kadınların iş doyumunun, erkek çalışanlarla paralellik gösterdiği ve yönetimde görev alan kadınların da yüksek iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir.⁸⁴

Yaş ve Mesleki Deneyim

Herzberg tarafından yapılan araştırmada, işe yeni başlayan genç çalışanların iş doyumlarının ilk aşamada yüksek olduğu, bu iş doyumunun birkaç yıldan sonra hızla düştüğü ve daha sonra işlerine devam ettikleri sürece yükselmeye başladığı ortaya çıkmıştır. Bu araştırmaya göre, ilk yıllardaki doyumun sebebi işin yeniliğidir. Daha sonra kıdem, güven eksikliği ve belirsizlik nedeniyle iş doyumunda hızlı bir şekilde azalmaya başlamaktadır. Zaman içerisinde işi kabullenme, güvenliğinin sağlanması gibi nedenlerle doyum yükselme eğilimine girmektedir.⁸⁵ Yapılan işte yaş ve deneyim çalışana daha fazla yetki, kendine güven, saygı ve bireyin kendisini başarılı hissetmesini sağlayabilecek üst seviyede sorumluluk getirir. Bu da iş

⁸¹ Kayıkçı, a.g.e., s.98.

⁸² Bekir Onur, *Gelişim Psikolojisi*, İmge Yayınları, Ankara, 1997, s. 148.

⁸³ Zuhâl Dalgan, *Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1998, s. 23.

⁸⁴ Schultz & Schultz, a.g.e., s. 343.

⁸⁵ Pınar Ormancıoğlu, *İşten Ayrılma Düşüncesinin Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Açısından İncelenmesine Yönelik Basın Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1995, s. 39.

doyumunun artmasını sağlar.⁸⁶ Morris ve Long'un çalışmasında, yaş değişkeninin iş doyumunu etkilediği ve genç çalışanların iş doyum düzeylerinin genellikle yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.⁸⁷ Bunların dışında yaş, deneyim ve iş doyum arasındaki ilişki hakkında değişik görüşler ortaya atılmış ve bu konuda görüş birliğine ulaşılamamıştır.⁸⁸

Eğitim Seviyesi

Araştırmalar, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir.⁸⁹ Ancak, yüksek öğrenim görmüş çalışanlar, kendilerinden daha az eğitim görmüş çalışanlarla aynı ücret, statü ve diğer sosyal haklara sahipse, bu durum çalışanlarda bir eşitsizlik duygusu yaratmakta ve iş doyumunu azalmaktadır. Ayrıca eğitim seviyesinin etkisi, beklentilere, algılara ve çalışanların sahip oldukları yargılara göre de değişebilmektedir.⁹⁰

2.3. İş Doyumu Kuramları

Çalışma psikolojisi alanında yapılan araştırmaların ve kuramların özünde başarılı bir yönetim arayışı vardır. Bu arayış kapsamında çalışanların işe ve kuruma bağlanma yolları ve özendirme olanakları araştırılır. Bu noktada yönetici için en önemli sorunlardan birisi farklı gereksinimlere sahip çalışanların kurum amaçlarına nasıl yönlendirileceğidir. Bu nedenle bir kurumda hem işlerin doyurucu olması hem

⁸⁶ G. A. Evans, J. M. Mass, *Job Satisfaction and Teacher Militacy Some Teacher Attitudes*, The Interstate Printers and Publishers, Danville, Virginia, 1969, s. 1.

⁸⁷ J. E. Morris, B. C. Long, "Female Clerical Workers Occupational Stres: The Role Of Person And Social Resources, Negative Affectivity And Stres Appraisals", *Journal of Counseling Psychology*, Vol: 49, N: 4, 2002, s. 406.

⁸⁸ S. Reese-Green, D. J. Johnson, "Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stres: School Size, Age and Teacher Experience", *Education* Vol:12, Clarion University, Colombia, 1991, s. 247.

⁸⁹ A. Korman, *Organizational Behaviour*, Prentice Hall Inc, New Jersey, 1977, s. 226.

de çalışanların gereksinimlerinin giderilerek iş doyumlarının sağlanması yönünde çeşitli incelemeler yapılmaktadır.⁹¹ Kurumun sürekliliği için bu incelemeler yapılırken cevap aranan sorulardan birisi, çalışanların daha üretken olmaları için nasıl güdülenmesi gerektiği ve iş doyumlarının nasıl artırılacağıdır. Çalışanların seçilmesi, eğitilmesi önemli süreçlerdir. Çalışanlar eğer yeterince güdülenmiyorsa ve yeterince iş doyumunu sağlayamıyorsa bu süreçler işin kalitesini istenilen ölçüde artıramaz.⁹² Endüstri devriminin getirdiği önemli yeniliklerden biri olan işbölümü ve uzmanlaşma, çalışanlarda, zaman içinde işe karşı ilgisizlik ve isteksizlik yaratmıştır. Günümüze kadar pek çok araştırmacı, bu ilgisiz ve isteksiz insanı yeniden ilgili ve istekli kılmak için yollarını araştırmış ve güdülenme konusunda kuramsal boyutta araştırma ve incelemeler yapmışlardır. Araştırmacıların üzerinde durdukları ve özellikle yanıtını aradıkları soru, “çalışanların bir bölümü işlerini büyük bir ilgi ve arzuyla yaparken, aynı koşullarda ve benzer yeteneklere sahip diğer çalışanların neden isteksiz ve düşük verimle çalıştıklarıdır”. Bu soruya verilen cevaplar farklı güdülenme kuramlarını ortaya çıkarmıştır.⁹³

Kurumlarda başarı, fiziksel ve finansal kaynaklarla insan kaynaklarının bileşiminin sonucudur. Fiziksel ve finansal kaynaklar cansızdır, verimliliğe ve başarıya ancak insan unsuruyla birlikte olduklarında ulaşabilirler. Yönetici, cansız değişkenleri kolaylıkla kullanabilir ve girdi-çıkış ilişkisini hesaplayabilir. Ancak insan unsuruyla çalışırken istek, irade ve bağımsızlık gibi soyut kavramlarla karşılaşılır. Bu değişkenler insan unsurunun işe ve çalışmaya güdülenme ihtiyacını ortaya çıkarmaktadır. Güdüleme, çalışanları isteklendirme ve kurumda verimli

⁹⁰ W. King, L. Hautaluoma, “Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Performance of Over Educated and Other Workers”, *The Journal of Social Psychology*, N.7, 1987, s.421

⁹¹ Zeyyat Sabuncuoğlu, *Çalışma Psikolojisi*, Uludağ Üniversitesi Yayınları, Bursa, 1987, s. 3.

⁹² Schultz & Schultz, a.g.e., s. 317.

çalıştıkları takdirde kişisel ihtiyaçlarını en iyi şekilde tatmin edeceklerine inandırma sürecidir.⁹⁴ Bu nedenlerden dolayı güdülenmeyi ve iş doyumunu inceleyen kuramlar üzerinde durulması gerekmektedir. Güdülemeyi bireyin içsel olarak duyduğu gereksinimlerden hareketle açıklamaya çalışan kuramlar içerik kuramları olarak adlandırılmaktadır. Gereksinimlerin aksine, davranışların nasıl başladığını, nasıl sürdürüldüğünü ve nasıl sonlandığını inceleyen kuramlar süreç kuramları olarak sınıflandırılmaktadır.

İçerik Kuramları

İçerik kuramlarının güdülemeye ilişkin temel varsayımları şunlardır:

1. İstek ve gereksinimler amaç yönelimli davranışları başlatır, aracı olur ve beslerler.
2. Dengede bozulma hissedildiği zaman gereksinim davranışları ortaya çıkar.
3. İstek ve gereksinimlerin bir öncelik sıralaması vardır.
4. Gereksinimler doyurulduğunda, artık güdüleyici olmazlar.
5. Bireylerde gereksinim ve isteklerin öncelik sırası benzerlik gösterir.⁹⁵

İçerik kuramları şunlardır: Başarı Güdüsü Kuramı, Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı, ERG Kuramı ve Çift Faktör Kuramı.

Başarı Güdüsü Kuramı

Bu kuram, 1950'lerde McClelland'ın Üç Günü Kuramı ve Atkinson'ın başarı güdüsüne dayalı Beklenti-Değer Kuramı olmak üzere pek çok araştırmacının katkısıyla gelişmiş bir kuramdır. Kuram geliştirilirken insanların başarı ihtiyaçları,

⁹³ Zeyyat Sabuncuoğlu, M. Tüz, *Örgütsel Psikoloji*, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001, s. 129.

⁹⁴ L. C. Megginson, *Personel Management: A Human Resources Approach*, Homewood Inc., London, 1981, s. 293.

⁹⁵ Hanson, a.g.e., s. 220.

onlara belirli durumlarla ilgili hikâyeler anlattırılarak bulunmaya çalışılmıştır. Bunun yanında Kuram, bireylerin içsel düşüncelerini, duygularını ve ihtiyaçlarını da belirlemeye çalışmıştır.⁹⁶ Araştırmalara göre yüksek başarı güdüsü olan bireylerde görülen özellikler şu şekilde sıralanabilir:

1. Çalışanlar, sorunlara çözümler bulma konusunda sorumluluk alabilecekleri iş ortamlarını tercih ederler. Çözüm şansa bağlı ya da dış değişkenler tarafından gerçekleşirse mutlu olmazlar. Örgüt bu tür bireylere belirli derecede değiştirme sorumluluğu vermelidir.
2. Yapılan işin zorluk derecesi önemlidir. Çalışanlar, orta güçlükte işlere girişmek isterler. İş çok kolaysa da tamamlamak için çok az istek duyarlar. Çok zor işlere de girişmekten kaçınırlar.
3. Çalışanlar bir işi yaparken ne kadar başarılı olduğunu anlamak için geribildirim almak isterler.⁹⁷

Başarı Güdüsü Kuramında, yapabileceğinin altında başarı gösteren ve bu düzeyle yetinen çalışanların daha fazla başarı elde etmek için güdülenebilecekleri ileri sürülmektedir.⁹⁸ Bu kuramda; çalışanlara orta güçlükte işler kapsamında sorumluluk verilirse ve bu süreçte geribildirim sağlanırsa iş doyum düzeyinin yükseleceği savunulmaktadır.

Gereksinim Hiyerarşisi Kuramı

Abraham Maslow klinik gözlemleri sonucunda, insanlarda temel gereksinimlerin neler olduğunu belirleyerek kuramını ortaya koymuştur. Bu kurama göre gereksinimler bir sıradüzen oluşturur. İnsanda önce fizyolojik gereksinimler

⁹⁶ Hanson, a.g.e., s. 228.

⁹⁷ Schultz & Schultz, a.g.e., s. 321.

belirir. Bunlar bir ölçüde giderildikten sonra sırayla öteki gereksinimler ortaya çıkar. Bir sonraki gereksinimlerin ortaya çıkması için bir önceki gereksinimin tamamen giderilmesi gerekmez.⁹⁹ Maslow gereksinimleri beş temel kategoriye ayırmıştır. Bunlar fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sosyal gereksinimler, saygınlık gereksinmesi ve kendini gerçekleştirme gereksinmesidir.¹⁰⁰

Tablo 6: Maslow'a Göre İnsan Gereksinimleri

Gereksinim Sıralaması	Gereksinim Çeşidi
1	Fizyolojik Gereksinimler; insanın yaşamını sürdürebilmesi için yemek, içmek gibi ihtiyaçlarıdır ve insan için en önemli gereksinim türüdür.
2	Güvenlik Gereksinimi; tehlikeden uzak olma durumudur.
3	Sosyal Gereksinimler; insanın toplum içinde yaşama, arkadaşlık, sevgi gibi ihtiyaçlarıdır.
4	Saygınlık Gereksinimi; insanın kendine saygı durumunun tatmin olma ihtiyacıdır.
5	Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi; insanın kendi yeteneklerini kullanarak hedeflerine ulaşma ihtiyacıdır.

Bu kurama göre fizyolojik gereksinimler giderilmedikçe diğer gereksinimler ortaya çıkamaz. Güvenlik gereksinmesine, emeklilik ve sigorta işlemleri örnek olarak gösterilebilir. Sosyal gereksinme kapsamında ise sevilme, sevme, bir gruba girme, arkadaş edinme, ilişkileri geliştirme gibi duygusal ve toplumsal gereksinimler ön plandadır. Saygınlık gereksinmesi ise iki alt bölüme ayrılır. Bunlardan birisi insanın kendine duyduğu saygıdır ve güçlü olma, başarı elde etme, olgunlaşma, ustalaşma, özgürlük gibi gereksinimleri kapsar. Saygınlık gereksiniminin diğer alt bölümü, başkalarının saygısıdır ve tanınma, statü elde etme, önemli olma, üstün olma gibi

⁹⁸ Mustafa Aydın, *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Pegem Yayınları, Ankara, 1993, s. 85.

⁹⁹ Oğuz Onaran, *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981, s. 15.

¹⁰⁰ R. M. Steers, L. W. Porter, *Motivation and Workbehavior*, McGraw-Hill Inc., New York, 1991.

gereksinimler bu alt bölümde yer alır. Bu gereksinimlerin karşılanması insana kendine güven, kendini değerli hissetme ve yeterli görme duyguları verir. Kendini gerçekleştirme gereksinimi ise insandaki gizil yetenekleri kullanma eğilimidir. Bu son basamağa kadar gelebilen bireyin yaratıcı ve yapıcı gücü ortaya çıkar. Ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamış, toplum içinde belli bir statüye kavuşmuş, kişisel saygınlık sağlamış bir kişi, artık özünde var olan fakat bazı sınırlamalar nedeniyle ortaya çıkmayan isteklerini kişisel bütünlük içerisinde yerine getirebilecektir.¹⁰¹ Bu kurama göre çeşitli gereksinimler insan kişiliğinde basamaksal bir düzen meydana getirir. Bireyler sürekli bir doyumsuzluk içinde daha yüksek basamaklarda duyulan gereksinme ve isteklere ulaşmak için çaba harcarlar. Maslow'un kuramının çalışma yaşamına uygulanmasında bazı belirsizlikler ile yöntembilim açısından noksanlıkları olmasına ve kuramın açık, kesin, ölçülebilir bir yapısı olmamasına karşın, yararlı yönlerinin olduğu bilinmektedir. Kurumlarda daha demokratik ve özgür bir ortamın yaratılmasında, kurumdaki işlerin anlamlı bir duruma getirilmesi çalışmalarında etkili olduğu söylenebilir.¹⁰²

ERG Kuramı

Alderfer'in ERG Kuramı, Gereksinim Hiyerarşisi Kuramına oldukça benzemektedir. Maslow'un kuramındaki beş gereksinme düzeyi yerine ERG Kuramında üç temel gereksinme belirlenmiştir. Bunlar varolma gereksinmesi, yakınlık gereksinmesi ve gelişme gereksinmesidir.¹⁰³ Bu gereksinimler şu şekilde tanımlanabilir. Varolma gereksinmesi; alt düzey gereksinimlerdir, fiziksel ve güvenlik ihtiyaçlarını içerir. Bu gereksinimler ücret, iş güvenliği, lojman gibi

¹⁰¹ Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, 1st Edition, 1954, s. 91.

¹⁰² Onaran, a.g.e., s. 38.

değişkenlerle giderilebilir. Yakınlık gereksinmesi, insanlarla ilişkileri içerir. Duygusal destek, kabul, saygı ve ait olma yoluyla giderilebilir. Gelişme gereksinmesi, bireyin kendisi ile ilgilidir. Kişisel gelişmeyi içerir. Bireyin kapasitesinin tamamını kullanmasıyla giderilir. Eğer iş, değişim, özerklik ve yaratıcılık sağlıyorsa gelişme ihtiyacı karşılanır.¹⁰⁴ Bu kurama göre iş doyumunun sağlanabilmesi için gereksinmelerin sırasıyla ve sürekli olarak karşılanması gerekmektedir. Çünkü giderilmeyen bir gereksinme, bir sonraki gereksinmenin doyum sağlama özelliğini ortadan kaldırmaktadır.

İki Faktör Kuramı

Frederick Herzberg'in İki Faktör Kuramı, insanların iki farklı gereksinmesinden yola çıkmaktadır. Bu gereksinmelerden birincisi fizyolojik gereksinmeler, ikincisi psikolojik gereksinmelerdir.¹⁰⁵ Bu kuram, mühendis ve işçilerinden oluşan 200 kişi üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına dayanmaktadır. Bu kişilerden, işlerinde doyum sağladıkları ve sağlamadıkları durumları tanımlamaları istenmiştir. Sonuçta, çalışanın işyerinde kötümser olmasına, işten ayrılmasına ve doyumsuzluğa yol açan dışsal değişkenlerle, işyerinde çalışanı mutlu kılan, işyerine bağlayan güdüleyici ve iş doyumunu sağlayan değişkenleri birbirinden ayırmanın gerekli olduğu ortaya çıkmıştır. Dışsal değişkenler; şirket politikası ve yönetimi, teknik bilgi ve destek, yönetici ve astlarla ilişkiler, iş ortamının fiziksel koşulları, ücret ve maaş düzeyi ve istihdam güvenliği olarak sıralanmaktadır. Güdüleyici ve iş doyumunu sağlayan değişkenler ise; başarı, takdir, ilerleme ve gelişme olanakları, sorumluluk olarak sıralanmaktadır. Bu değişkenler, işe yönelik ve

¹⁰³ Hanson, a.g.e., s. 223.

¹⁰⁴ Schultz&Schultz, a.g.e., s. 324.

işin içeriği ile ilgilidir. Dışsal değişkenlerde belirli bir sınırın altına düşülmesi, çalışanın örgütten soğumasına yol açacağından gerekli koşullar sağlanmalıdır. Dışsal değişkenlerde sağlanan artışlar, çalışana özendirilmeyecek ve iş doyumunu artırmayacaktır. Bunun için dışsal değişkenler yerine güdüleyici değişkenler olan içsel faktörleri harekete geçirmek gerekmektedir. Buna göre dışsal koşullar sağlandıktan sonra içsel değişkenlerdeki her türlü ilerleme, çalışana güdüleyici ve iş doyumunu sağlayıcı bir rol oynayacaktır.¹⁰⁶ Bu kurama göre işyerinde bazı değişkenlerin varlığı iş doyumuna katkıda bulunmakta, ancak bunların yokluğu doyumsuzluğa yol açmamaktadır. Bunun aksine belirli değişkenlerin yokluğu kötümserliğe ve doyumsuzluğa neden olmakta ve çalışanın iş doyumunu azaltmaktadır.¹⁰⁷

Süreç Kuramları

1960'lı yıllarda ortaya atılan süreç kuramları, güdülenme konusuna farklı bir bakış açısı getirmiştir. İçerik kuramlarına göre davranışlar doyurulmamış gereksinimler tarafından güdülenirken, süreç kuramlarında gereksinimlerin belirlenmesinden sonra davranışa dönüşme sürecinde bilişsel özellikler ön plana çıkmaktadır. Süreç kuramları, güdülemeyi başlatan etkenlerle, davranışı ortaya çıkaran etkenler arasında ayırım yapmaktadır. Buna göre insanların güdülleri, istek ve gereksinimleri güdülemeyi başlatır. Davranışı ortaya çıkaran, yönlendiren ve sonuçlandıran etkenler tüm insanlarda ortaktır.¹⁰⁸

Süreç kuramlarının insanın yapısına ilişkin varsayımları şunlardır:

¹⁰⁵ Hanson, a.g.e., s. 225.

¹⁰⁶ Herzberg, a.g.e., s. 51.

¹⁰⁷ Eren, a.g.e., s. 568.

¹⁰⁸ Hanson, a.g.e., s. 233.

1. İnsanları amaç yönelimli davranış göstermeye iten etken ödül beklentileridir.
2. İnsanlar, amaçlarını gerçekleştirme yönünde en etkili seçeneği belirleme konusunda bağımsızdırlar.
3. Amaca yönelik davranışlar, başarıyı sağladığı ölçüde güdülenme sağlar.
4. İnsanların davranışları, amaçlarının başarı ya da başarısızlıkla sonuçlandığına ilişkin algılarıyla sonlanır.¹⁰⁹

Süreç kuramları şunlardır: Amaç-Saptama Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti Kuramı.

Amaç Saptama Kuramı

Edwin Locke ve Gary Latham tarafından ortaya konan Amaç Saptama Kuramında, insanların amaçlarına ulaşması, kendileri için ödül görevi gördüğü ve onları işe karşı güdülediği görüşü savunulmaktadır. Locke, yüksek amaçları olan bireylerin, daha çok çalışacağını ve daha iyi performans göstereceğini ileri sürmektedir.¹¹⁰ Amaçlar, kurumda çalışanlar üzerinde yol gösterici ilkeler olarak etkili olurlar. Çalışanların davranışlarının nereye yönelmesi gerektiği, onlardan nasıl bir iş başarısı beklendiği konusunda genel bir çerçeve çizerler. Ancak bu kuramdaki amaç sözcüğünden, bireylerin işleriyle ilgili kendileri için belirledikleri amaçları anlamak gerekir. Buradaki amaç, kurumun her çalışana yüklediği görev ve çalışanın da kendisi için bir belirlediği amaç olmak üzere ikiye ayrılır. Bu iki amaç aynı olabileceği gibi birbirinden ayrı da olabilir. Bu kuram, çalışanın kendisi için saptadığı amaçların davranışlarını yönlendirdiğini savunmaktadır. Kurum, verdiği özendiricilerle çalışanın amaçlarını etkilemeye ve kurum amaçlarıyla ilişkili hale

¹⁰⁹ Hanson, a.g.e., s. 234.

¹¹⁰ L. N. Jewell, M. Siegal, *Contemporary Industrial Organizational Psychology*, West Publishing Co., New York, 1990, s. 323.

getirmeye çalışmalıdır.¹¹¹ Bu kurama göre, kurumsal amaçların belirlenmesinde çalışanların görüşünün alınması, yöneticilerin kurumsal amaçlara ne ölçüde ulaşıldığı konusunda çalışanlara bilgi vermesi ve çalışanların amaçlarına göre kurumun ödül dağıtması güdüleyici etkenlerdir ve bireyin amaçları ile kurumun amaçları ne kadar çok örtüşürse çalışanların iş doyum düzeyleri de o ölçüde yükselecektir.¹¹²

Eşitlik Kuramı

Adams tarafından ortaya konan Eşitlik Kuramına göre bireyin güdülenmesi ve iş doyumunu, işyerindeki eşitlik algısına bağlıdır. İşte harcanan çaba sonucunda ne kadar ödül alındığı çalışan açısından önemlidir. Eğer birey çok fazla çalışıp diğer çalışanlara göre daha az ödül aldığını düşünüyorsa, bu durumdan iş doyumunu olumsuz etkilenir.¹¹³ İnsanlar çalıştıkları ortamlarda karşılaştırmalar yaparlar. Bireylerin çalışma durumları ile ilgili sahip oldukları adalet ve eşitlik duyguları iş doyumunu etkiler. Eşitlik kuramı, insanların işlerinde kendilerine eşit davranılması ile güdülendikleri varsayımına dayanır.¹¹⁴ Eşitlik kuramı, bireyin eğitim düzeyini, deneyimini, işteki becerisini, sorumluluk duygusunu, çabasını o bireyin katkıları olarak tanımlarken, ücret, iyi çalışma koşulları, iş güvencesi, yükselme olanakları, statü gibi öğeleri de kurumun çalışanlara verdiği ödüller olarak nitelendirmektedir.¹¹⁵ Ödül adaletindeki denge, kurum içindeki kin ve aşırı hırsın ortaya koyduğu olumsuz etkilerin azaltılmasında önemlidir. Ancak bireylerin değer ve algılama yönünden farklı oldukları ve nesnel olmayan biçimde davranabilecekleri dikkate alınacak olursa, nesnel bir denge kurmanın zor bir hedef olduğu sonucuna varılacaktır. Bu

¹¹¹ Onaran, a.g.e., s. 138.

¹¹² Eren, a.g.e., s. 583.

¹¹³ Schultz & Schultz, a.g.e., s. 333.

¹¹⁴ Öznur Yüksel, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 1998, s. 136.

nedenlerden dolayı da kurumlarda söz konusu olumsuz duygular ve bunların ortaya çıkardığı çatışmalar önlenememiştir.¹¹⁶

Beklenti Kuramı

Victor Vroom tarafından geliştirilen Beklenti Kuramı, güdülenmeyi kişinin işi ile ilgili beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı ile açıklamaktadır. Bu beklentiler bireyden bireye farklılık gösterir.¹¹⁷ Vroom'a göre iş doyumunu ve iş performansı üzerinde değişik faktörlerin etkisi vardır. İş doyumunu çalışanın elde ettiği ödüllerden etkilenmekte, iş performansı ise ödüllerin kazanılmasındaki faktörlerden etkilenmektedir. Beklenti Kuramında, çalışanların maddi beklentilerinin iş doyumunu ve iş performansını olumlu yönde etkilediği ileri sürmektedir.¹¹⁸ Vroom'un Beklenti Kuramı, Lawler ve Porter tarafından geliştirilerek ayrıntılı bir kuram haline getirilmiştir. Lawler ve Porter'a göre bireyler, sonuca ulaşma beklentisi yüksek olan amaçları gerçekleştirmek için çaba harcarlar. Örneğin bir çalışan, terfi etmek için çok çalışıyorsa ve terfi edeceğine de inanıyorsa, bu birey güdülenmiştir ve amacına ulaşmak için gerekli çabayı da harcayacaktır.¹¹⁹

2.4. İş Doyumu Ölçüm Yöntemleri

İş doyumunu ölçmeyi amaçlayan ilk araştırmacılar içerik yönünden birbirinden farklı ölçekler geliştirmişlerdir. Son yıllarda ise standart birçok iş doyum ölçeği geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Bu ölçeklerin tamamı, iş doyumunu bir tutum

¹¹⁵ Gülten İncir, *Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme*, M.P.M. Yay., Ankara, 1990, s. 13.

¹¹⁶ Eren, a.g.e., s. 601.

¹¹⁷ Esergül Balcı, *Ödüller, Güdüleme Kuramları ve Türkiye'de Öğretmen Ödülleri*, Adım Yay., Ankara, 1988, s. 74.

¹¹⁸ Victor Vroom, *Management and Motivation*, Penguin Inc, New York, 1970, s. 58.

¹¹⁹ İter Akat, Gönül Budak, *İşletme Yönetimi*, Barış Yayınları, İzmir, 1999, s. 210.

olarak kabul etmekte ve kişinin kendi değerlendirmesi şeklinde uygulanmaktadır. Kullanılan bu ölçekler, işe karşı olan tutumun, inanç ve/veya duygu yönünü ölçmektedir.¹²⁰ Geliştirilen iş doyum ölçeklerinin önemlileri şunlardır.

İş Tanımlama Endeksi (Job Descriptive Index-JDI): İş doyum ölçeklerinden en yaygını, Job Descriptive Index'dir. Bu ölçek 1969'da Smith, Kendall ve Hulin tarafından geliştirilmiştir. 100 soruluk iş tanımlayan ifadelerden oluşmaktadır. Yanıtlanması kolay, kısa sürede uygulanabilir ve herkes tarafından anlaşılabilir olması, ölçeğin çok yaygın olarak kullanılmasını sağlamıştır.¹²¹ Ergin, ölçeği güvenilirlik ve geçerlik açısından incelemiş ve Türkçeye uyarlamıştır. Türkçeye uyarlanan ölçek, 90 sorudan ve 5 faktörden (işin kendisi: 36 madde, ücret: 9 madde, terfi: 9 madde, yönetim: 18 madde, çalışma arkadaşları: 18 madde) oluşmaktadır. İş tanımlama endeksinde, iş doyumunun ölçülmesi amacıyla kullanılan faktörler, çalışanın önemli gördüğü iş unsurlarına odaklanmaktadır.¹²²

Minnesota Doyum Ölçeği (Minnesota Satisfaction Questionnaire-MSQ):

D. J. Weiss, R. V. Davis, G. W. England ve L. H. Lojquist tarafından 1967 yılında geliştirilen Minnesota Doyum ölçeği, en sık kullanılan iş doyum ölçeklerindedir. Bu ölçekte işin koşulları ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin şekillendirilmesi amaçlanmıştır. 20 ifadeden oluşan kısa formu ve 100 ifadeden oluşan uzun formu bulunmaktadır. Minnesota doyum ölçeğinin kısa formunda iş doyumunu, içsel ve dışsal (çevresel) faktörler olarak değerlendirilir. Bunların toplamı ise genel doyum sonucunu verir. Fakat elde edilen bu genel doyum puanı genel iş doyumunu ile aynı

¹²⁰ Selçuk Arslan, *İş Stresi ve İş Doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004, s. 54.

¹²¹ Canan Ergin, *İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım*, Academyplus Yay., Ankara, 2002, s. 26.

¹²² Özkan Tütüncü, "Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi", *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 2, Sayı:3, 2000, s.1.

anlama gelmemektedir. Daha çok karma iş doyumunu olarak değerlendirilebilir. Ölçekte her ifadenin “çok doyumsuzum”dan “çok doyum duyuyorum”a doğru likert tipi beş cevabı vardır. Ölçekten elde edilen toplam puan, verilen cevapların değerlerinin toplanmasıyla elde edilir.¹²³

Porter’in Gereksinim Doyum Ölçeği (Porter Need Satisfaction Questionnaire-NSQ): 1961 yılında Porter tarafından Maslow’un gereksinimler hiyerarşisi temel alınarak geliştirilmiştir. Porter ölçekte mevcut koşullar ile çalışanın ideal kabul ettiği koşullar arasında ilişki kurmaktadır.¹²⁴

Yüzler Ölçeği (Faces Scale): İş doyumunu ölçme amaçlı kullanılan ölçeklerden birisi de 1955 yılında Kunin tarafından geliştirilen ve altı adet yüz resminden oluşan Yüzler Ölçeğidir. Ölçeği yanıtlayan kişi ücret, yönetim, yükselme olanakları, iş arkadaşları ile ilgili olarak yöneltilen soruları, kendisini ifade eden yüz resmini seçerek yanıtlamaktadır.¹²⁵

Brayfield ve Rothe İş Doyum Ölçeği: A. H. Brayfield ve A. F. Rothe tarafından genel iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ölçek, 18 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Likert tipinde hazırlanmış ve “kesinlikle katılıyorum”dan “kesinlikle katılmıyorum”a kadar beş seçeneğe sahiptir. Ölçekten alınabilecek en düşük değer 18, en yüksek değer 90’dır. Ölçek geliştirilirken yapılan pilot çalışmalarında farklı gruplar kullanılmış olmasına rağmen, en son şekli sadece iki denek grubuna uygulanmıştır.¹²⁶

¹²³ Irmak Funda Ferik, *Örgüt Büyüklüklerine Bağlı Olarak Liderlik Tarzları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, S.B.E., İstanbul, 1997, s.33.

¹²⁴ Tütüncü, a.g.e., s.1.

¹²⁵ Hüseyin Başaran, *Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak Kara Kuvvetleri Komutanlığı Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E., İstanbul, 2003, s. 34.

¹²⁶ Selçuk Önder, *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stillerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, s. 54.

Genel İş Doyum Ölçeği: G. H. Ironson, P. C. Smith, M. T. Brannick, W. M. Gibson ve K. B. Paul tarafından genel iş doyumunu ölçmek için geliştirilen ölçek, 10’u olumlu ve 8’i olumsuz olmak üzere 18 ifadeden oluşmaktadır. İfadelere ilişkin cevaplar “Evet, Hayır ve “?” olarak verilir. Eğer ifade cevaplayıcının işini yansıtıyorsa “Y” , yansıtmıyorsa “N” ve kararsızsa “?” şeklinde cevaplanır. Doyum puanı hesaplanırken “Y” ifadesi 3, “?” ifadesi 1 ve “N” ifadesi 0 olarak değerlendirilir.¹²⁷

Spector’un İş Doyumu Araştırma Ölçeği: Bu ölçek, çalışanların işlerinin farklı yönleri hakkındaki tutumlarını değerlendirmek amacıyla Paul E. Spector tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 17’si olumlu, 19’u olumsuz 36 ifade ve 9 boyuttan oluşmaktadır. Her boyut 4 ifade ile değerlendirilmekte olup, ifadelere verilen cevaplar “kesinlikle katılıyorum”dan, “kesinlikle katılmıyorum”a doğru 6 seçenekten oluşmaktadır. Spector’un iş doyumunu araştırma ölçeği asıl olarak hizmet organizasyonlarında kullanılmak üzere geliştirilmesine rağmen, bütün alanlara uygulanması mümkündür. Geçerlilik bakımından bu ölçeğin, yaş, mevki, devamsızlık, örgütsel bağlılık, liderlik, işten ayrılma ve işgücü devri gibi değişkenlerle ilişkili olduğu yapılan araştırmalarla da ortaya konmuştur.¹²⁸

¹²⁷ Önder, a.g.e., s. 55.

¹²⁸ Önder, a.g.e., s. 56-57.

III. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde, Kur'an kursu öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyinin iş doyum boyutlarıyla ilişkileri ve iş doyum boyutlarının bağımsız değişkenlerle ilişkileri incelenmiştir.

1. KUR'AN KURSU ÖĞRETMENLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYİ

Araştırmada, Kur'an kursu öğretmenlerin genel iş doyum düzeyi tespit edilirken, öğretmenlerin iş doyum ölçeğinde yer alan her bir maddeye verdikleri cevapların aritmetik ortalaması alınmış ve bu değer Tablo-5'te gösterilen beşli dereceleme ölçeği puan sınırları içinde nereye karşılık geldiğine bakılmıştır. Konu ile veriler aşağıdaki tabloda yer almaktadır.

Tablo 7: İş Doyum Ölçeğinin İstatistiksel Verileri

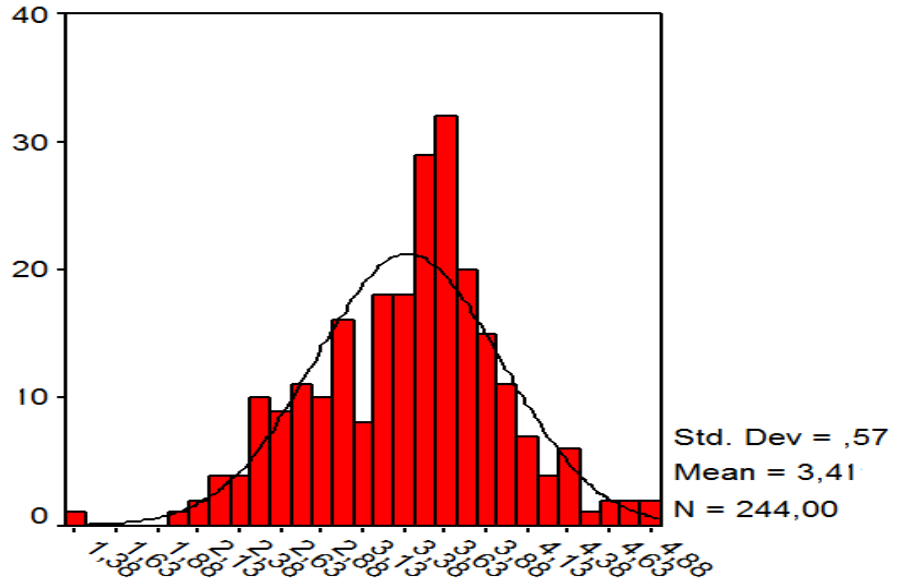
N	244	Varyans	0,32396
Ortalama	3,41	Çarpıklık (Skewness)	-,264
Medyan	3,48	Ranj	3,54
Mod	1,32	Minimum	1,38
Std. Sapma	0,56918	Maksimum	4,88

İş Doyum ölçeğinin istatistiksel verileri incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. İş doyum ölçeği 244 denek üzerinde uygulanmıştır.

2. Kur'an kursu öğreticilerinin genel iş doyum düzeyi "3,41"dır. Beşli dereceleme ölçeği puan sınırları¹²⁹ dikkate alındığında, Kur'an kursu öğreticileri, genel olarak işlerini "tatmin edici" bulmaktadır.
3. İş doyum ölçeğinin ortanca değer "3,48", tepe değer "1,32", standart sapması "0,56918", varyansı "0,32396", çarpıklık değer "-,264", ranjı ise "3,54"dür.
4. İş doyum ölçeğinde minimum değer "1,38", maksimum değer "4,88"dür.

Grafik 1: İş Doyum Ölçeği Histogramı



İş doyum ölçeği histogramı incelendiğinde ise, ölçeğe ait ortalamanın "3,41", histogram içindeki eğrinin normal, ölçeğin minimum değer (1,38) ile maksimum değer (4,88) arasındaki dağılımın da ortalama değer etrafında normal dağılım gösterdiği görölmektedir.

¹²⁹ Bkz. Tablo-5

2. KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN GENEL İŞ DOYUM DÜZEYİNİN İŞ DOYUMU BOYUTLARIYLA İLİŞKİLERİ

Araştırmada 13 boyuttan oluşan iş doyum ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmış ve öğretmenlerin işlerinin farklı boyutlarını değerlendirmelerini sağlamıştır. Tablo-8’de bu boyutlara ilişkin veriler gösterilmektedir.

Tablo 8: İş Doyum Boyutlarına İlişkin İstatistiksel Veriler

S. No	İş Doyumu Boyutları	N	Minimum Değer	Maksimum Değer	Maksimum ile Minimum Değer Arasındaki Fark	Toplam	Ortalama
1	İşte Kendini İfade Etme	242	1,25	5,00	3,75	915	3,78
2	İş ve Niteliği	241	1,00	5,00	4,00	714	2,96
3	İşe Bakış Açısı	241	1,43	5,00	3,57	859	3,56
4	İleriye Dönük Tutumlar	241	1,00	5,00	4,00	766	3,17
5	Çalışma Şartları	238	1,00	5,00	4,00	734	3,08
6	Ücret	227	1,00	5,00	4,00	678	2,98
7	Yönetim	227	1,00	5,00	4,00	687	3,02
8	Teftiş ve Denetim	216	1,00	5,00	4,00	654	3,02
9	Yükselme Olanakları	211	1,00	5,00	4,00	536	2,54
10	Kişiler Arası İlişkiler	216	1,38	5,00	3,62	843	3,90
11	İşe Karşı Dini Tutumlar	226	1,90	5,00	3,10	988	4,37
12	İşin Düzeyi	227	2,00	5,00	3,00	950	4,18
13	Programlar	215	1,00	5,00	4,00	721	3,35

İş doyum boyutlarına ilişkin istatistiksel veriler incelendiğinde şu bulgulara ulaşılmıştır:

1. Öğreticiler, en fazla “İşte Kendini İfade Etme” (242), en az “Yükselme Olanakları” (211) boyutuna ilişkin anket sorularını cevaplamıştır.
2. İş doyumu boyutlarının minimum puanları incelendiğinde, en düşük puanı (1,00); “İş ve Niteliği”, “İleriye Dönük Tutumlar”, “Ücret”, “Yönetim”, “Teftiş ve Denetim”, “Yükselme Olanakları”, “Çalışma Şartları”, “Programlar” boyutlarının; en yüksek puanı (2,00) “İşin Düzeyi” boyutunun almış olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre minimum puanlar arasında en yüksek puanı alan “İşin Düzeyi” boyutu, öğretmenler tarafından diğer boyutlara göre daha fazla tatmin edici bulunmaktadır.
3. İş doyumu boyutlarının maksimum puanları incelendiğinde, tüm iş doyumu boyutlarının en yüksek puanı (5,00) almış olduğu görülmektedir. Buna göre, iş doyumu boyutlarından her birini, en az bir öğretmenin kesinlikle tatmin edici bulduğunu söyleyebiliriz.
4. İş doyumu boyutlarının maksimum ile minimum puanları arasındaki farklar incelendiğinde, “İş ve Niteliği”, “İleriye Dönük Tutumlar”, “Ücret”, “Yönetim”, “Teftiş ve Denetim”, “Yükselme Olanakları”, “Çalışma Şartları”, “Programlar” boyutlarının en yüksek farka (4,00); “İşin Düzeyi” boyutunun en düşük farka (3,00) sahip olduğu görülmektedir. İş doyumu boyutlarının maksimum ile minimum puanları arasındaki farkın fazla olması, o boyutlarda öğretici düşüncelerinin daha fazla farklılık arz ettiği anlamına gelmektedir. Bu sebeple, en düşük farka sahip “İşin Düzeyi” boyutunda öğretmenlerin benzer düşünceleri paylaştıkları söylenebilir.
5. İş doyumu boyutlarının toplam puanları incelendiğinde, en yüksek puanı (988) “İşe Karşı Dini Tutumlar” boyutunun, en düşük puanı (536) “Yükselme

Olanakları” boyutunun aldığı görülmektedir. Buna göre, “İşe Karşı Dini Tutumlar” boyutunun öğretmenlere göre en fazla doyum elde edilen boyut, “Yükselme Olanakları” boyutunun en az doyum elde edilen boyut olduğunu rahatlıkla söyleyebiliriz.

6. İş doyum boyutlarının ortalamaları incelendiğinde ise, “İşe Karşı Dini Tutumlar” (4,37) boyutunun en yüksek ortalamaya, “Yükselme Olanakları” (2,54) boyutunun en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Kur’an kursu öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyinin 3,41 olduğu dikkate alındığında, “Yükselme Olanakları”, “İş ve Niteliği”, “Ücret”, “Yönetim”, “Teftiş ve Denetim”, “Çalışma Şartları”, “İleriye Dönük Tutumlar” ve “Programlar” boyutlarında öğretmenler genel iş doyum düzeyinin altında doyuma sahiptirler. “İşe Bakış Açısı”, “İşte Kendini İfade Etme”, “Kişiler Arası İlişkiler”, “İşin Düzeyi” ve “İşe Karşı Dini Tutumlar” boyutlarında ise öğretmenler genel iş doyum düzeyinin üzerinde doyum elde etmektedirler.

3. İŞ DOYUMU BOYUTLARININ BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERLE İLİŞKİLERİ

Araştırmanın bu bölümünde iş doyum ölçeğindeki her bir boyutun; cinsiyet, hafızlık, göreve başlanılan kurum, yaş, hizmet süresi, eğitim durumu, iş durumu, görev yeri, meslek seçim nedeni, medeni durum, aylık toplam gelir, öğrenci sayısı ve kurs türü bağımsız değişkenleri ile ilişkileri incelenmiştir. Bu çerçevede önce her bir boyut altında yer alan maddelere ilişkin öğretici algılarının ortalamaları tablolar halinde verilmiş, daha sonra öğretmenlerin o boyuta ilişkin ortalama puanlarıyla

bağımsız değişkenler arasında ilişki olup olmadığı t testi, ANOVA ve korelasyon testleri kullanılarak tespit edilmeye çalışmıştır.

3.1. Birinci Boyut: İşte Kendini İfade Etme

İşte kendini ifade etme boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 9: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	Yaratıcılığımı kullanma	3,82	,849	5
2	Başarımı gösterme	3,86	,845	3
3	Düşüncelerimi uygulama	3,76	,927	6
4	Bilgi ve becerimi kullanma	3,84	,876	4
5	Kendi kendime çalışma	3,94	,881	1
6	Kendi başıma karar verme	3,69	1,003	7
7	Kendi yöntemlerimi kullanma	3,91	,801	2
8	Bilgi ve becerimi geliştirme	3,35	,968	8

İş doyumu boyutlarından “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M5. Kendi kendime çalışma” maddesine ($X=3,94$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M7. Kendi yöntemlerimi kullanma” ($X=3,91$) ve “M2. Başarımı gösterme” ($X=3,86$) maddeleri, işte kendini ifade etme boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M8. Bilgi ve becerimi geliştirme” ($X=3,35$) maddesi, en düşük iş doyumu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 1-a, “işte kendini ifade etme” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır.

Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyete göre” anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	3,67	,81590	,703	,483
Kadın	224	3,79	,66453		

Öğreticilerin işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(240)=,703$, $p>,05$]. Kadın öğretmenlerin işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,79$), erkek öğretmenlere ($X=3,67$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 1-b, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 11: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	54	3,77	,70999	,033	,973
Hayır	188	3,78	,66743		

Öğreticilerin işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(240)=,033$, $p>,05$]. Hafız olmayan öğretmenlerin işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,78$), hafız olan öğretmenlere ($X=3,77$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 1-c, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 12: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığımız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	215	3,80	,66742	1,580	,115
Hayır	27	3,58	,72216		

Öğreticilerin işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(240)=1,580$, $p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,80$), başlamayan öğretmenlere ($X=3,58$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 1-d, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 13: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	İşte kendini ifade etme	
	Pearson Correlation	,161
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	242

$r:0,161, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 14: İşte Kendini İfade Etme Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri

	Yaş	n	X	S
1	20-28	68	3,59	,71000
2	29-36	58	3,81	,54664
3	37-44	72	3,87	,68674
4	45-53	44	3,87	,72182
Toplam		242	3,78	,67565

“İşte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin algıların yaşa göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 20-28 yaş ($X=3,59$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise 45-53 yaş aralığındaki

($X=3,87$) öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre meslekte yaş yükseldikçe, öğretmenlerin işte kendini ifade etme boyutunu doyum sağlayıcı bulma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 1-e, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 15: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	İşte kendini ifade etme	
	Pearson Correlation	,122
	Sig. (2-tailed)	,059
	N	242

$r:0,122, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 1-f, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken

iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 16: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	6,096	5	1,219	2,769	,019	2-5 5-6
	Gruplar İçi	103,922	236	,440			
	Toplam	110,019	241				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(5-236)=2,769$, $p<,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 17: İşte Kendini İfade Etme Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Eğitim Durumu	n	X	S
1 İHL	44	3,70	,80897
2 İlahiyat Önlisans	60	3,92	,66894
3 İLİTAM	6	3,39	,73552
4 İlahiyat Fakültesi	77	3,76	,55895
5 Lisansüstü	19	3,39	,67210
6 Diğer	36	3,92	,65027
Toplam	242	3,78	,67565

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin algılar, ilahiyat önlisans ile lisansüstü mezunu öğretmenler ve lisansüstü ile diğer mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş

doyum algıları, diğer ve ilahiyat önlisans ($X=3,92$) mezunu öğretmenlerde yüksek düzeyde, lisansüstü mezunu ($X=3,39$) öğretmenlerde daha düşük düzeydedir. Buna göre, “işte kendini ifade etme” boyutu ile ilgili öğretmenlerin eğitim seviyeleri yükseldikçe iş doyumlarının düştüğü söylenebilir. Ayrıca, dini yüksek öğrenim dışındaki önlisans ve lisans mezunu öğretmenlerin de iş doyumlarının dini yüksek öğrenim mezunu öğretmenlere göre daha düşük seviyede olduğu görülmektedir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 1-g, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 18: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	,663	2	,331	,724	,486
	Gruplar İçi	109,356	239	,458		
	Toplam	110,019	241			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-239)=,724$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 1-h, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 19: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Görev Yeri (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	6,376	2	3,188	7,351	,001	1-2
	Gruplar İçi	103,643	239	,434			
	Toplam	110,019	241				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-239)=7,351, p<,05]$. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 20: İşte Kendini İfade Etme Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri

Görev Yeri	n	X	S
1 İl	212	3,83	,65766
2 İlçe	19	3,23	,73098
3 Köy	11	3,70	,52570
Toplam	242	3,78	,67565

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işte kendini ifade etme boyutuna ilişkin algılar, il merkezi ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum algıları, il merkezinde

görev yapan öğretmenlerde ($X=3,83$) yüksek düzeyde, ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=3,23$) daha düşük düzeydedir. Buna göre, işte kendini ifade etme boyutu ile ilgili öğretmenlerin daha merkezi yerlerde görev yapmaları iş doyumlarını artırdığı söylenebilir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 1-i, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 21: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Gruplar Arası	5,435	9	,604	1,340	,217
	Gruplar İçi	104,584	232	,451		
	Toplam	110,019	241			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(9-232)=1,340$, $p>,05$]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 1-j, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları

arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 22: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Medeni Durum (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	,653	2	,326	,713	,491
	Gruplar İçi	109,366	239	,458		
	Toplam	110,019	241			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-239)=,713$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 1-k, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 23: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	İşte kendini ifade etme
-------------------------	-------------------------

	Pearson Correlation	,132
	Sig. (2-tailed)	,081
	N	176

r:0,132, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 1-1, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 24 : İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

	İşte kendini ifade etme	
Öğrenci sayınız?	Pearson Correlation	-,022
	Sig. (2-tailed)	,731
	N	242

r:-0,022, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 1-m, “işte kendini ifade etme” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işte kendini ifade etme”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 25: İşte Kendini İfade Etme Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	2,413	4	,603	1,329	,260
	Gruplar İçi	107,605	237	,454		
	Toplam	110,019	241			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işte kendini ifade etme” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-237)=1,329$, $p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işte kendini ifade etmeye ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.2. İkinci Boyut: İş ve Niteliği

İş ve niteliği boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 26: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	Ödüllendirilme	2,42	1,096	6
2	İşin takdir edilmesi	2,98	1,160	4
3	Özlük hakları	2,80	1,160	5

4	Takdir edilme	3,19	1,251	2
5	Oryantasyon	3,35	1,049	1
6	Önemli kişilerle birlikte olma	3,04	1,148	3

İş doyumunu boyutlarından “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M5. Oryantasyon” maddesine ($X=3,35$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M4. Takdir edilme” ($X=3,19$) ve “M6. Önemli kişilerle birlikte olma” ($X=3,04$) maddeleri, iş ve niteliği boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M1. Ödüllendirilme” ($X=2,42$) maddesi, en düşük iş doyumunu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 2-a, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 27: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	2,98	1,06293	,095	,907
Kadın	223	2,96	,83313		

Öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=,095$, $p>,05$]. Erkek öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=2,98$), kadın öğretmenlere

($X=2,96$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 2-b, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 28: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	54	3,13	,83093	1,655	,099
Hayır	187	2,91	,85116		

Öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=1,655$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,13$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=2,91$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 2-c, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar

arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 29: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığımız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	214	2,98	,85807	1,285	,200
Hayır	27	2,76	,76689		

Öğreticilerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=1,285, p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin iş ve niteliği boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=2,98$), başlamayan öğretmenlere ($X=2,76$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 2-d, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 30: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	İş ve niteliği	
	Pearson Correlation	,156
Sig. (2-tailed)	,016	
N	241	

$r:0,156, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 31: İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri

Yaş		n	X	S
1	20-28	68	2,72	,82329
2	29-36	58	2,99	,80825
3	37-44	71	3,12	,90130
4	45-53	44	3,03	,80065
Toplam		241	2,96	,84978

İş ve niteliği boyutuna ilişkin algıların yaşa göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 20-28 yaş ($X=2,72$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise, 37-44 yaş aralığındaki ($X=3,12$) öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre, meslekte yaş yükseldikçe, öğretmenlerin iş ve niteliği boyutunu doyum sağlayıcı bulma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 2-e, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 32: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	İş ve niteliği	
	Pearson Correlation	,056

	Sig. (2-tailed)	,383
	N	241

r:0,056, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 2-f, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 33: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Farkın Kaynağı
Eğitim Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	12,512	5	2,502	3,657	,003	1-5
	Gruplar İçi	160,797	235	,684			2-4
	Toplam	173,309	240				2-5
							4-5
							5-6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(5-235)=3,657, p<,05]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 34: İş ve Niteliği Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

	Eğitim Durumu	n	X	s
1	İHL	43	3,11	,78150

2	İlahiyat Önlisans	60	3,17	,88018
3	İLİTAM	6	2,92	,58790
4	İlahiyat Fakültesi	77	2,86	,83636
5	Lisansüstü	19	2,31	,86016
6	Diğer	36	2,99	,77882
Toplam		241	2,96	,84978

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin algılar, İHL ile lisansüstü, ilahiyat önlisans ile ilahiyat, ilahiyat önlisans ile lisansüstü, ilahiyat ile lisansüstü ve lisansüstü ile diğer mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İş ve niteliği boyutuna ilişkin algıların eğitim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum algılarının, ilahiyat önlisans (X=3,17) ve İHL mezunu (X=3,11) öğretmenlerde yüksek düzeylerde, daha yüksek eğitim seviyesi mezunu öğretmenlerde daha düşük düzeylerde olduğu dikkate alındığında, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları ile eğitim seviyesi arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 2-g, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 35: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

İş Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	1,921	2	,960	1,334	,266

	Gruplar İçi	171,388	238	,720		
	Toplam	173,309	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-238)=1,334$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 2-h, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 36: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	2,432	2	1,216	1,694	,186
	Gruplar İçi	170,877	238	,718		
	Toplam	173,309	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-238)=1,694$, $p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 2-i, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında

anlamli bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamli bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 37: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	8,549	9	,950	1,332	,221
	Gruplar İçi	164,760	231	,713		
	Toplam	173,309	240			

Araştırmaya katılan öğreticilerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamli bir farklılık göstermemiştir [F(9-231)=1,332, p>,05]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğreticilerin iş doyumunu boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 2-j, “iş ve niteliği” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamli bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamli bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 38: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Medeni Durum (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	2,989	2	1,494	2,088	,126

	Gruplar İçi	170,320	238	,716		
	Toplam	173,309	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-238)=2,088$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 2-k, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 39: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	İş ve niteliği	
	Pearson Correlation	-,139
Sig. (2-tailed)	,066	
N	175	

$r:-0,139$, $p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

l- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 2-1, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 40: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	İş ve niteliği	
	Pearson Correlation	-,082
	Sig. (2-tailed)	,205
	N	241

r:-0,082, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 2-m, “iş ve niteliği” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “iş ve niteliği”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 41: İş ve Niteliği Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Kurs Türü	Varyansın	KT	sd	KO	F	p
-----------	-----------	----	----	----	---	---

(ANOVA)	Kaynağı					
	Gruplar Arası	2,616	4	,654	,904	,462
	Gruplar İçi	170,693	236	,723		
	Toplam	173,309	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “iş ve niteliği” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-236)=,904$, $p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından iş ve niteliğine ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.3. Üçüncü Boyut: İşe Bakış Açısı

İşe bakış açısı boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 42: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	İşin monotonluğu	2,92	1,005	8
2	Yeteneklerimi kullanma	3,71	,855	3
3	Değişik şeyler deneme	3,44	,930	6
4	Kurum içi cazip bir iş olma	3,97	,892	1
5	Yeniliklere açık olma	3,52	,980	4
6	Kurum içi özel önem verilme	3,35	1,131	7
7	Kararlara katılma	3,53	1,054	5
8	Kişisel gelişime katkı sağlama	3,88	,904	2

İş doyumunu boyutlarından “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M4. Kurum içi cazip bir iş olma” maddesine ($X=3,97$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M8. Kişisel gelişime katkı sağlama” ($X=3,88$) ve “M2. Yeteneklerimi kullanma” ($X=3,71$) maddeleri, işe bakış açısı boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M1. İşin

monotonluğu” ($X=2,92$) maddesi, en düşük iş doyumunu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 3-a, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 43: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	3,53	,83551	,233	,816
Kadın	223	3,56	,68428		

Öğretmenlerin işe bakış açısı boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=,233, p>,05$]. Kadın öğretmenlerin işe bakış açısı boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,56$), erkek öğretmenlere ($X=3,53$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 3-b, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı

bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 44: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	54	3,58	,66028	,244	,807
Hayır	187	3,56	,70599		

Öğreticilerin işe bakış açısı boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=,244$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin işe bakış açısı boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,58$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=3,56$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 3-c, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 45: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığımız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	214	3,60	,68805	2,123	,035
Hayır	27	3,30	,70337		

Öğreticilerin işe bakış açısı boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(239)=2,123$, $p<,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin işe bakış açısı boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,60$), başlamayan öğretmenlere ($X=3,30$) oranla daha yüksektir. Buna göre, öğretmenlik mesleğine diğer kurumlardan geçiş yaparak gelmiş ve bu görevi halen yürüten öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutu ile ilgili iş doyum düzeylerinin düşük olduğu söylenebilir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 3-d, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 46: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

	İşe bakış açısı	
Yaşınız?	Pearson Correlation	,174
	Sig. (2-tailed)	,007
	N	241

$r:0,174$, $p<,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 47: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri

	Yaş	N	X	s
1	20-28	68	3,36	,70252
2	29-36	58	3,56	,61086
3	37-44	72	3,67	,72372
4	45-53	43	3,69	,69069
	Toplam	241	3,56	,69475

İşe bakış açısı boyutuna ilişkin algıların yaşa göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 20-28 yaş ($X=3,36$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise, 45-53 yaş aralığındaki ($X=3,69$) öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre, yaş yükseldikçe, öğretmenlerin işe bakış açısı boyutunu doyum sağlayıcı bulma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 3-e, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 48: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	İşe bakış açısı	
	Pearson Correlation	,165
	Sig. (2-tailed)	,010
	N	241

$r:0,165, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 49: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Hizmet Süresine Göre Betimsel Verileri

Hizmet Süresi		N	X	s
1	1-5 yıl	129	3,47	,67805
2	6-10 yıl	18	3,74	,43686
3	11-15 yıl	18	3,37	,63370
4	16-20 yıl	24	3,68	,63967
5	21-25 yıl	42	3,76	,77118
6	26-30 yıl	10	3,70	,97569
Toplam		241	3,56	,69475

İşe bakış açısı boyutuna ilişkin algıların hizmet süresine göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 11-15 yıllık ($X=3,37$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise, 21-25 yıllık ($X=3,76$) öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre, meslekte hizmet süresi yükseldikçe, öğretmenlerin işe bakış açısı boyutunu doyum sağlayıcı bulma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 3-f, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı

bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 50: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Farkın Kaynağı
Eğitim Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	11,747	5	2,349	5,304	,000	1-5
	Gruplar İçi	104,095	235	,443			2-4
	Toplam	115,842	240				2-5
							4-5
							5-6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(5-235)=5,304, p<,05]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 51: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Eğitim Durumu		n	X	s
1	İHL	44	3,55	,74701
2	İlahiyat Önlisans	60	3,80	,64996
3	İLİTAM	6	3,50	,71607
4	İlahiyat Fakültesi	77	3,48	,63949
5	Lisansüstü	19	2,95	,61453
6	Diğer	35	3,69	,65831
Toplam		241	3,56	,69475

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işe bakış açısı boyutuna ilişkin algılar, İHL ile lisansüstü, ilahiyat önlisans ile ilahiyat, ilahiyat önlisans ile lisansüstü, ilahiyat ile lisansüstü ve lisansüstü ile diğer mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İşe bakış açısı boyutuna ilişkin algıların eğitim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, öğretmenlerin eğitim durumu yükseldikçe (ilahiyat

önlisans (X=3,80), İlitam (X=3,50), ilahiyat (X=3,48) ve lisansüstü (X=2,95)) iş doyum algılarının düştüğü görülmektedir. Buna göre bu boyuta ilişkin iş doyumunu ile eğitim seviyesi arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 3-g, “işe bakış açısı” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 52: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	,543	2	,271	,560	,572
	Gruplar İçi	115,299	238	,484		
	Toplam	115,842	240			

Araştırmaya katılan öğreticilerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(2-238)=,560, p>,05]. İş durumu değişkeni, öğreticilerin iş doyumunu boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 3-h, “işe bakış açısı” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır.

Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 53: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	4,260	2	2,130	4,543	,012	1-2
	Gruplar İçi	111,582	238	,469			
	Toplam	115,842	240				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-238)=4,543$, $p<,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 54: İşe Bakış Açısı Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri

Görev Yeri		N	X	S
1	İl	211	3,60	,69413
2	İlçe	19	3,11	,66217
3	Köy	11	3,57	,50085
Toplam		241	3,56	,69475

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işe bakış açısı boyutuna ilişkin algılar, il merkezi ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum algıları, il merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=3,60$) yüksek düzeyde, ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=3,11$) daha düşük düzeydedir. Buna göre, işe bakış açısı boyutu ile

ilgili öğretmenlerin daha merkezi yerlerde görev yapmalarının iş doyumlarını yükselteceği söylenebilir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 3-i, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 55: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Gruplar Arası	7,052	9	,784	1,664	,099
	Gruplar İçi	108,790	231	,471		
	Toplam	115,842	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(9-231)=1,664$, $p>,05$]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 3-j, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir

faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 56: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	,571	2	,286	,590	,555
	Gruplar İçi	115,271	238	,484		
	Toplam	115,842	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(2-238)=,590, p>,05]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 3-k, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir” e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 57: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	İşe bakış açısı	
	Pearson Correlation	-0,001
Sig. (2-tailed)	,985	
N	175	

r:-0,001, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilememiştir.

l- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 3-l, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 58: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayımız?	İşe bakış açısı	
	Pearson Correlation	-,070
	Sig. (2-tailed)	,277
	N	241

r:-0,070, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 3-m, “işe bakış açısı” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları

arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe bakış açısı”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 59: İşe Bakış Açısı Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	3,311	4	,828	1,736	,143
	Gruplar İçi	112,531	236	,477		
	Toplam	115,842	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe bakış açısı” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-236)=1,736, p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe bakış açısına ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.4. Dördüncü Boyut: İleriye Dönük Tutumlar

İleriye dönük tutumlar boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 60: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	Güvenilir gelecek sağlama	3,33	1,119	1
2	Emeklilik sonrası rahatlık	3,04	1,128	2

İş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M1. Güvenilir gelecek sağlama” maddesine ($X=3,33$) yüksek

düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Bu boyutta “M2. Emeklilik sonrası rahatlık” (X=3,04) maddesi, düşük iş doyumunu elde edilen maddedir.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 4-a, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 61: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	3,50	,76696	1,390	,166
Kadın	223	3,15	1,03718		

Öğretmenlerin ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [t(239)= 1,390, p>05]. Erkek öğretmenlerin ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması (X=3,50), kadın öğretmenlere (X=3,15) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 4-b, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık

durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 62: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	54	3,33	,91631	1,266	,207
Hayır	187	3,13	1,04896		

Öğreticilerin ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=1,266$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,33$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=3,13$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 4-c, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 63: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	214	3,21	1,01886	1,566	,119
Hayır	27	2,88	1,02219		

Öğreticilerin ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(239)=1,566, p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,21$), başlamayan öğretmenlere ($X=2,88$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 4-d, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 64: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	İleriye dönük tutumlar	
	Pearson Correlation	,053
	Sig. (2-tailed)	,408
	N	241

$r:0,053, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 4-e, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 65: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	İleriye dönük tutumlar	
	Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)		,587
N		241

$r:0,035, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 4-f, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 66: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
(ANOVA)	Gruplar Arası	12,419	5	2,484	2,448	,035	1-5
	Gruplar İçi	238,409	235	1,015			2-5
	Toplam	250,828	240				4-5

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(5-235)=2,448$, $p<,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 67: İleriye Dönük Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Eğitim Durumu	n	X	S
1 İHL	43	3,29	1,07589
2 İlahiyat Önlisans	60	3,42	,97348
3 İLİTAM	6	2,75	,75829
4 İlahiyat Fakültesi	77	3,13	1,04389
5 Lisansüstü	19	2,57	,87024
6 Diğer	36	3,11	,99363
Toplam	241	3,17	1,02231

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; ileriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algılar, İHL ile lisansüstü, ilahiyat önlisans ile lisansüstü ve ilahiyat ile lisansüstü mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İleriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algıların eğitim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum algıları, İHL ($X=3,29$) ve ilahiyat önlisans ($X=3,42$) mezunu öğretmenlerde yüksek düzeylerde, daha yüksek eğitim seviyesi olan ilahiyat ($X=3,13$) ve lisansüstü mezunu ($X=2,57$) öğretmenlerde daha düşük düzeyde olduğu

düşünüldüğünde, bu boyuta ilişkin iş doyum algıları ile eğitim seviyesi arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 4-g, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 68: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	1,273	2	,636	,607	,546
	Gruplar İçi	249,555	238	1,049		
	Toplam	250,828	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-238)=,546$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 4-h, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş

doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 69: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Görev Yeri (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	1,033	2	,516	,492	,612
	Gruplar İçi	249,795	238	1,050		
	Toplam	250,828	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-238)=,492$, $p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 4-i, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 70: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	11,272	9	1,252	1,208	,291
	Gruplar İçi	239,556	231	1,037		

	Toplam	250,828	240			
--	--------	---------	-----	--	--	--

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(9-231)=1,208, p>,05]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 4-j, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 71: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	1,397	2	,699	,667	,514
	Gruplar İçi	249,431	238	1,048		
	Toplam	250,828	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(2-238)=,667, p>,05]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 4-k, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 72: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam gelirsiniz?	İleriye dönük tutumlar	
	Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)		,011
N		175

$r:-0,191, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 73: İleriye Dönük Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelire Göre Betimsel Verileri

Aylık Toplam Gelir		n	X	s
1	0-1000 TL	4	3,37	,25000
2	1001-2000 TL	52	3,37	,94389
3	2001-3000 TL	82	3,45	,89100
4	3001-4000 TL	29	2,79	1,12216
5	4001 TL ve Üzeri	8	2,50	,84515
Toplam		175	3,27	,97331

İleriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algıların aylık toplam gelire göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 4001 TL ve üzeri ($X=2,50$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise, 2001-3000 TL ($X=3,45$) arası gelire sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre, 0-1000 TL ($X=3,37$) ve 1001-2000 TL ($X=3,37$) arası gelire sahip öğretmenlerde de iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek olduğu düşünüldüğünde, gelir seviyesi arttıkça, bu boyutta öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düştüğü söylenebilir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 4-1, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 74: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	İleriye dönük tutumlar	
	Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)		,004
N		241

$r:-0,182, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 75: İleriye Dönük Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri

	Öğrenci Sayısı	n	X	s
1	1-15	21	3,30	,88708
2	16-30	164	3,17	1,03747
3	31-50	44	3,32	,97613
4	51-100	4	3,12	1,10868
5	101 ve Üzeri	8	2,00	,59761
	Toplam	241	3,17	1,02231

İleriye dönük tutumlar boyutuna ilişkin algıların öğrenci sayısına göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 101 ve üzeri ($X=2,00$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise 31-50 ($X=3,32$) arasında öğrenciye sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ayrıca, 1-15 ($X=3,30$) ve 16-30 ($X=3,17$) arası öğrencisi olan öğretmenlerde de iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek olduğu düşünüldüğünde, öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenlerin bu boyuta ilişkin iş doyum düzeylerinin düştüğü söylenebilir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 4-m, “ileriye dönük tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ileriye dönük tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 76: İleriye Dönük Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Kurs Türü (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
-------------------	-------------------	----	----	----	---	---

	Gruplar Arası	8,521	4	2,130	1,075	,115
	Gruplar İçi	242,307	236	1,027		
	Toplam	250,828	240			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ileriye dönük tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-236)=1,075$, $p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ileriye dönük tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.5. Beşinci Boyut: Çalışma Şartları

Çalışma şartları boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 77: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		X	S	Önem Sırası
1	Genel olarak çalışma şartları	3,80	,965	1
2	Eğitim olanakları sağlama	3,25	1,093	2
3	Eğitimlerin ihtiyacınızı karşılaması	2,96	1,128	4
4	Ders araç ve gereçleri	3,01	1,102	3
5	Eğitim imkânları	2,68	1,026	5
6	Terfilerin dağılışı	2,58	1,066	6

İş doyum boyutlarından “çalışma şartları” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M1. Genel olarak çalışma şartları” maddesine ($X=3,80$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M2. Eğitim olanakları sağlama” ($X=3,25$) ve “M4. Ders araç ve gereçleri” ($X=3,01$) maddeleri, çalışma şartları boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M6. Terfilerin dağılışı” ($X=2,58$) maddesi, en düşük iş doyum elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 5-a, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 78: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	3,19	,82694	,594	,553
Kadın	220	3,07	,78702		

Öğreticilerin çalışma şartları boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(236)=,594, p>,05$]. Erkek öğretmenlerin çalışma şartları boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,19$), kadın öğretmenlere ($X=3,07$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 5-b, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 79: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	53	3,19	,76114	1,095	,274
Hayır	185	3,05	,79613		

Öğreticilerin çalışma şartları boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(236)=1,095$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin çalışma şartları boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,19$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=3,05$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 5-c, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 80: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	211	3,14	,79040	2,943	,004
Hayır	27	2,67	,65276		

Öğreticilerin çalışma şartları boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(236)=2,943$, $p<,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin çalışma şartları boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,14$), DİB’de başlamayan öğretmenlere ($X=2,67$) oranla

daha yüksektir. Buna göre, göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı'nda başlayan öğretmenlerin bu boyuta ilişkin iş doyumlarının, başlamayanlara göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 5-d, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 81: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	Çalışma şartları	
	Pearson Correlation	,153
	Sig. (2-tailed)	,018
	N	238

r:0,153, p<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 82: Çalışma Şartları Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri

	Yaş	n	X	s
1	20-28	68	2,82	,89033
2	29-36	57	3,22	,68536
3	37-44	72	3,17	,76924
4	45-53	41	3,18	,69286

Toplam	238	3,08	,78889
---------------	-----	------	--------

Çalışma şartları boyutuna ilişkin algıların yaşa göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyumunu puanı ortalamasının 20-28 yaş ($X=2,82$), en yüksek iş doyumunu puanı ortalamasının ise, 29-36 yaş aralığındaki ($X=3,22$) öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre, öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, genç görevlilerde düşük, orta yaşlı görevlilerde yüksek düzeydedir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 5-e, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 83: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	Çalışma şartları	
	Pearson Correlation	,086
Sig. (2-tailed)	,188	
N	238	

$r:0,086, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresine değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 5-f, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 84: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	2,085	5	,417	,665	,650
	Gruplar İçi	145,410	232	,627		
	Toplam	147,495	237			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(5-232)=,665$, $p>,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 5-g, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 85: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	1,031	2	,516	,827	,439
	Gruplar İçi	146,464	235	,623		
	Toplam	147,495	237			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-235)=,827$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 5-h, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 86: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	5,564	2	2,782	4,606	,011	1-2
	Gruplar İçi	141,931	235	,604			
	Toplam	147,495	237				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-235)=4,606$, $p<,05$].

Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 87: Çalışma Şartları Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri

Görev Yeri		n	X	s
1	İl	209	3,14	,77781
2	İlçe	19	2,69	,76832
3	Köy	10	2,65	,77956
Toplam		238	3,08	,78889

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; çalışma şartları boyutuna ilişkin algılar, il merkezi ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum algıları, il merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=3,14$) yüksek düzeyde, ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=2,69$) daha düşük düzeydedir. Buna göre, çalışma şartları boyutu ile ilgili öğretmenlerin daha merkezi yerlerde görev yapmalarının iş doyumlarını artırdığı söylenebilir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 5-i, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 88: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	5,584	9	,620	,997	,443
	Gruplar İçi	141,911	228	,622		
	Toplam	147,495	237			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(9-228)=,997, p>,05]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 5-j, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 89: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Medeni Durum (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	,839	2	,420	,672	,511
	Gruplar İçi	146,656	235	,624		
	Toplam	147,495	237			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(2-235)=,672,

p>,05]. Medeni durum değişkeni, öğreticilerin iş doyumunu boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 5-k, “alışma şartları” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “alışma şartları”nın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 90: Çalışma şartları Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

	alışma şartları	
Aylık toplam geliriniz?	Pearson Correlation	,003
	Sig. (2-tailed)	,966
	N	173

r:0,003, p>0,05

Araştırmaya katılan öğreticilerin “alışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğreticilerin iş doyumunu boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

l- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 5-l, “alışma şartları” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “alışma şartları”nın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir

faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 91: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayımız?	Çalışma şartları	
	Pearson Correlation	-,029
	Sig. (2-tailed)	,651
	N	238

$r:-0,029, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 5-m, “çalışma şartları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “çalışma şartları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 92: Çalışma Şartları Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	3,460	4	,865	1,399	,235
	Gruplar İçi	144,035	233	,618		
	Toplam	147,495	237			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “çalışma şartları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-233)=1,399$, $p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından çalışma şartlarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.6. Altıncı Boyut: Ücret

Ücret boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 93: Ücret Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	Ücretin ihtiyaçlarınızı karşılama düzeyi	3,19	1,100	1
2	Ücret eğitim dengesi	2,79	1,154	2

İş doyum boyutlarından “ücret” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M1. Ücretin ihtiyaçlarınızı karşılama düzeyi” maddesine ($X=3,19$) yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Bu boyutta “M2. Ücret eğitim dengesi” ($X=2,79$) maddesi, düşük iş doyum elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 6-a, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 94: Ücret Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	17	3,08	1,22774	,418	,677
Kadın	210	2,98	1,00101		

Öğreticilerin ücret boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(225)=,418$, $p>,05$]. Erkek öğretmenlerin ücret boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,08$), kadın öğretmenlere ($X=2,98$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 6-b, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 95: Ücret Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	52	3,29	1,05839	2,526	,012
Hayır	175	2,89	,98887		

Öğreticilerin ücret boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(225)= 2,526$, $p<,05$]. Hafız olan öğretmenlerin ücret boyutuna ilişkin algı puanı ortalaması ($X=3,29$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=2,89$) oranla daha yüksektir. Buna göre, hafız olan öğretmenlerin ücret boyutuna ilişkin iş doyumlarının, olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 6-c, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 96: Ücret Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	27	2,67	,65276	3,621	,000
Hayır	201	3,07	,99720		

Öğretmenlerin ücret boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(225)=3,621$, $p<,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlamayan öğretmenlerin ücret boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,07$), başlayan öğretmenlere ($X=2,67$) oranla daha yüksektir. Buna göre, göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlamayan öğretmenler, işlerinin ücretlendirme durumunu tatmin edici bulmaktadır. Bu sonucun ortaya çıkmasında, Diyanet İşleri Başkanlığı’na diğer kurumlardan gelenlerin, geldikleri kurumlardaki ücretlendirme durumları ile mevcut aldıkları ücreti karşılaştırmaları etken olarak düşünülebilir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 6-d, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık

vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 97: Ücret Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	Ücret	
	Pearson Correlation	-.037
Sig. (2-tailed)	,578	
N	227	

$r:-0,037, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 6-e, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 98: Ücret Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	Ücret	
	Pearson Correlation	,001
Sig. (2-tailed)	,993	
N	227	

$r:0,001, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 6-f, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 99: Ücret Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Eğitim Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	7,756	5	1,551	1,517	,185
	Gruplar İçi	225,966	221	1,022		
	Toplam	233,722	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(5-221)=1,517, p>,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 6-g, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı;

ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 100: Ücret Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

İş Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	13,797	2	6,898	7,026	,001	1-3
	Gruplar İçi	219,926	224	,982			2-3
	Toplam	233,722	226				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-224)=7,026, p<,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 101: Ücret Boyutuna İlişkin Algıların İş Durumu Göre Betimsel Verileri

İş Durumu		n	X	s
1	Kadrolu	123	3,01	1,01720
2	Sözleşmeli	92	3,09	,95770
3	Geçici	12	1,95	,96433
Toplam		227	2,98	1,01694

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; ücret boyutuna ilişkin algılar, kadrolu ile geçici ve sözleşmeli ile geçici statüde çalışan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum ortalaması, kadrolu ($X=3,01$) ve sözleşmeli ($X=3,09$) statüde çalışan öğretmenlerde yüksek düzeyde iken, geçici ($X=1,95$) statüde çalışan öğretmenlerde daha düşük düzeydedir. Buna göre, “ücret” boyutu ile ilgili geçici statüde çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin, diğer statülerde çalışan öğretmenlere göre çok düşük olduğu söylenebilir. Bu sonucun

ortaya çıkmasında geçici statüde çalışan öğretmenlerin, diğer statülerde çalışan öğretmenlere göre daha az ücret almaları etken olarak düşünülebilir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 6-h, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 102: Ücret Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	4,475	2	2,237	2,186	,115
	Gruplar İçi	229,248	224	1,023		
	Toplam	233,722	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-224)=2,186, p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 6-i, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup

olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 103: Ücret Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	11,003	9	1,223	1,191	,302
	Gruplar İçi	222,719	217	1,026		
	Toplam	233,722	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(9-217)=1,191, p>,05]. Meslek seçim nedenine değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 6-j, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 104: Ücret Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Medeni Durum (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	1,976	2	,988	,955	,386
	Gruplar İçi	231,746	224	1,035		
	Toplam	233,722	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(2-224)=,955, p>,05]. Medeni

durum değişkeni, öğreticilerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 6-k, “ücret” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 105: Ücret Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	Ücret	
	Pearson Correlation	,166
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	165

r:0,166, p<0,05

Araştırmaya katılan öğreticilerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğreticilerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 106: Ücret Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelire Göre Betimsel Verileri

Aylık Toplam Gelir		n	X	s
1	0-1000 TL	4	1,75	,64550
2	1001-2000 TL	49	3,08	1,03756
3	2001-3000 TL	77	3,06	,93665
4	3001-4000 TL	28	2,89	1,00330
5	4001 TL ve Üzeri	7	2,78	,90633

Toplam	165	2,99	,98541
---------------	-----	------	--------

Ücret boyutuna ilişkin alguların aylık toplam gelire göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyumu puanı ortalamasının 0-1000 TL ($X=1,75$), en yüksek iş doyumu puanı ortalamasının ise, 1001-2000 TL ($X=3,08$) arası gelire sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Bu boyutta, diğer gelir seviyelerindeki öğretmenlerin iş doyum ortalamalarına bakıldığında, aylık 3000 TL'nin üzerinde (M.4 ve M.5) gelir elde eden öğretmenlerin de iş doyum düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir. Buna göre daha az gelire sahip (M.1) ve daha çok gelire sahip (M.4 ve M.5) öğretmenlerin ücret boyutuna ilişkin iş doyumlarının düşük, orta düzey gelir seviyesine sahip (M.2 ve M.3) öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğu söylenebilir.

I- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 6-1, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum alguları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algular arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 107: Ücret Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayımız?	Ücret	
	Pearson Correlation	-,037
	Sig. (2-tailed)	,576
	N	227

$r:-0,037, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 6-m, “ücret” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “ücret”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü” göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 108: Ücret Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	1,866	4	,466	,447	,775
	Gruplar İçi	231,857	222	1,044		
	Toplam	233,722	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “ücret” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-222)=,447, p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından ücrete ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.7. Yedinci Boyut: Yönetim

Yönetim boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 109: Yönetim Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		X	S	Önem Sırası
1	Üstün bana gereken değeri vermesi	2,96	1,165	11
2	Kurumun personele karşı tutumu	2,91	1,132	17
3	Üstün işi geliştirme durumu	3,00	1,111	10
4	Üstün personeli yetiştirmesi	2,88	1,116	14
5	Üstün personeli kayırması	2,87	1,153	16
6	Üstün önerilerinizi dikkate alması	2,94	1,120	12
7	Üst düzey yöneticilere ulaşma	3,02	1,224	9
8	İş dağılımında adillik	2,89	1,237	13
9	Üst ile çalışan arası iletişim	2,88	1,175	15
10	Üstün işimi bilmesi	3,06	1,129	6
11	Üstün işimle ilgili güveni	3,23	1,122	2
12	Üstün sorunlarımı dikkate alması	3,02	1,163	8
13	Üstün çalışanlarını yönetme şekli	3,32	1,013	1
14	Üstün eleştirilerinin yapıcı olması	3,10	1,084	5
15	Üstün anlayışlı davranması	3,15	1,122	4
16	Sorunlara karşı üstlerin tutumu	3,03	1,094	7
17	Üstün personel ile kişisel ilişkisi	3,16	1,081	3

İş doyumunu boyutlarından “yönetim” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M13. Üstün çalışanlarını yönetme şekli” maddesine ($X=3,32$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M11. Üstün işimle ilgili güveni” ($X=3,23$) ve “M17. Üstün personel ile kişisel ilişkisi” ($X=3,16$) maddeleri, yönetim boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M2. Kurumun personele karşı tutumu” ($X=2,91$) maddesi, en düşük iş doyumunu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 7-a, “yönetim” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir

farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 110: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	17	2,98	1,11458	,154	,879
Kadın	210	3,02	,89098		

Öğreticilerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(17,695)=,154, p>,05$]. Kadın öğretmenlerin yönetim boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,02$), erkek öğretmenlere ($X=2,98$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 7-b, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 111: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	52	3,25	,78841	2,116	,035
Hayır	175	2,95	,93000		

Öğreticilerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(225)= 2,116, p<,05$]. Hafız olan öğretmenlerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum puanlarının ortalaması ($X=3,25$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=2,95$) oranla daha yüksektir. Buna göre, hafız olan öğretmenlerin işlerinin “yönetim” boyutunu doyum sağlayıcı bulduğu söylenebilir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 7-c, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 112: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	201	3,08	,90966	2,491	,013
Hayır	26	2,61	,78327		

Öğreticilerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(225)=2,491, p<,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin yönetim boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,08$), başlamayan öğretmenlere ($X=2,61$) oranla daha yüksektir. Buna göre, göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan öğretmenlerin yönetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeyleri yüksek, Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlamayan öğretmenlerin ise düşüktür. Öğreticilik mesleğinin yönetim boyutu, diğer kurumlardan gelerek Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışmakta olan

öğreticilere göre doyum sağlayıcı olarak görülmemektedir. Bu sonuç, diğer kurumlardan gelen öğretmenlerin, geldikleri kurumlardaki yönetime ilişkin algılarının daha pozitif olduğunu ve Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yönetim konusunda eksiklikler yaşadığını göstermektedir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 7-d, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 113: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	Yönetim	
	Pearson Correlation	,067
	Sig. (2-tailed)	,315
	N	227

$r:0,067, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 7-e, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup

olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 114: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	Yönetim	
	Pearson Correlation	-,013
	Sig. (2-tailed)	,848
	N	227

r:-0,013, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 7-f, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 115: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	7,029	5	1,406	1,738	,127
	Gruplar İçi	178,791	221	,809		
	Toplam	185,820	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(5-221)=1,738, p>,05].

Eğitim durumu değişkeni, üreticilerin iş doyumunu boyutlarından yonetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 7-g, “yonetim” üreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip üreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yonetim”in üreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 116: Yonetim Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

İş Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	,400	2	,200	,242	,785
	Gruplar İçi	185,420	224	,828		
	Toplam	185,820	226			

Araştırmaya katılan üreticilerin “yonetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-224)=,242, p>,05$]. İş durumu değişkeni, üreticilerin iş doyumunu boyutlarından yonetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 7-h, “yonetim” üreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan üreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yonetim”in üreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup

olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 117: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	1,325	2	,662	,804	,449
	Gruplar İçi	184,496	224	,824		
	Toplam	185,820	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-224)=,804, p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 7-i, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 118: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Gruplar Arası	8,851	9	,983	1,206	,293
	Gruplar İçi	176,970	217	,816		
	Toplam	185,820	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(9-217)=1,206$, $p>,05$]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 7-j, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 119: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	1,869	2	,934	1,138	,322
	Gruplar İçi	183,952	224	,821		
	Toplam	185,820	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-224)=1,138$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 7-k, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır.

Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 120: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	Yönetim	
	Pearson Correlation	-,071
	Sig. (2-tailed)	,362
	N	166

$r:-0,071, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 7-1, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 121: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	Yönetim	
	Pearson Correlation	-,098
	Sig. (2-tailed)	,142
	N	227

$r:-0,098, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 7-m, “yönetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür? Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yönetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 122: Yönetim Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	4,734	4	1,183	1,451	,218
	Gruplar İçi	181,087	222	,816		
	Toplam	185,820	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yönetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-222)=1,451$, $p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından yönetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.8. Sekizinci Boyut: Teftiş ve Denetim

Teftiş ve denetim boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 123: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		X	S	Önem Sırası
1	Müfettişlerin personeli dinleme durumu	3,10	1,079	2
2	Denetimlerin yeterlik düzeyi	3,27	1,015	1
3	Denetimlerin işi geliştirmesi	3,09	1,086	3
4	Denetimlerin rehberlik yönü	2,74	1,071	5
5	Denetimlerde iyi yönlerin vurgulanması	2,89	1,122	4

İş doyumunu boyutlarından “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M2. Denetimlerin yeterlik düzeyi” maddesine ($X=3,27$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M1. Müfettişlerin personeli dinleme durumu” ($X=3,10$) ve “M3. Denetimlerin işi geliştirmesi” ($X=3,09$) maddeleri, teftiş ve denetim boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M4. Denetimlerin rehberlik yönü” ($X=2,74$) maddesi, en düşük iş doyumunu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 8-a, “teftiş ve denetim” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 124: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	16	3,05	1,02892	,097	,923
Kadın	200	3,02	,87391		

Öğreticilerin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(214)=-,097$, $p>,05$]. Erkek öğretmenlerin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,05$), kadın öğretmenlere ($X=3,02$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 8-b, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 125: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	47	3,0298	,86374	,003	,997
Hayır	169	3,0293	,89159		

Öğreticilerin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(214)=-,003$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,0298$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=3,0293$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 8-c, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve

başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim” in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 126: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığımız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	191	3,06	,87268	1,603	,110
Hayır	25	2,76	,93936		

Öğreticilerin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(214)=1,603$, $p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’ de başlayan öğretmenlerin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,06$), başlamayan öğretmenlere ($X=2,76$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 8-d, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim” in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 127: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşımız?	Teftiş ve denetim	
	Pearson Correlation	,016

	Sig. (2-tailed)	,810
	N	216

r:0,016, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 8-e, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 128: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	Teftiş ve denetim		
	Pearson Correlation		-,053
	Sig. (2-tailed)		,441
	N		216

r:-0,053, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 8-f, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 129: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	2,573	5	,515	,654	,659
	Gruplar İçi	165,293	210	,787		
	Toplam	167,866	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(5-210)=,654$, $p>,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 8-g, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 130: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

İş Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	4,314	2	2,157	2,809	,063
	Gruplar İçi	163,552	213	,768		
	Toplam	167,866	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-213)=2,809$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 8-h, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 131: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Görev Yeri (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	13,629	2	6,814	9,410	,000	1-2
	Gruplar İçi	154,237	213	,724			
	Toplam	167,866	215				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-213)=9,410$, $p<,05$].

Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 132: Teftiş ve Denetim Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri

Görev Yeri		n	X	s
1	İl	191	3,11	,86717
2	İlçe	15	2,20	,65465
3	Köy	10	2,60	,77172
Toplam		216	3,02	,88361

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin algılar, il merkezi ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum algıları, il merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=3,11$) yüksek düzeyde, ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerde ($X=2,20$) daha düşük düzeydedir. Buna göre, teftiş ve denetim boyutu ile ilgili öğretmenlerin daha merkezi yerlerde görev yapmalarının iş doyumlarını artırdığı söylenebilir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 8-i, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 133: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	14,502	9	1,611	2,164	,026	1-3
	Gruplar İçi	153,364	206	,744			3-7
	Toplam	167,866	215				7-8

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(9-206)=2,164, p<,05]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 134: Teftiş ve Denetim Boyutuna İlişkin Alguların Meslek Seçim Nedenine Göre Betimsel Verileri

Meslek Seçim Nedeni		N	X	S
1	Mesleği sevdiğim için	95	3,21	,85251
2	Ailemin etkisi ile	15	2,93	,97297
3	Manevi yönden tatmin edici	29	2,55	,91399
4	Karakterime uygun	22	2,97	,77455
5	Kendimi yeterli hissettiğim için	12	3,05	,85759
6	İş dışı zaman fazla	2	2,40	,84853
7	Çalışma şartları uygun	11	3,50	,62129
8	Üniversite tercihleri	9	2,64	,70553
9	Tesadüfen	10	2,96	,64724
10	Diğer	11	2,92	1,24023
Toplam		216	3,02	,88361

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; teftiş ve denetim boyutuna ilişkin algılar, “mesleği sevdiğim için” ile “manevi yönden tatmin edici”, “manevi yönden tatmin edici” ile “çalışma şartları uygun” ve “çalışma şartları uygun” ile “üniversite tercihleri” sebepleri ile öğretmenlik mesleğini seçmiş öğretmenler arasında anlamlı

şekilde farklılaşmaktadır. Teftiş ve denetim boyutuna ilişkin öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, mesleği sevmeleri ($X=3,21$) ve çalışma şartları uygun olması ($X=3,50$) sebebiyle öğretmenlik yapanlarda yüksek, mesleği manevi yönden tatmin edici ($X=2,55$) bulan ve üniversite tercihleri ($X=2,64$) sebebiyle öğretmenlik yapanlarda düşük düzeydedir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 8-j, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 135: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	,155	2	,077	,098	,906
	Gruplar İçi	167,711	213	,787		
	Toplam	167,866	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-213)=,098$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 8-k, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 136: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	Teftiş ve denetim	
	Pearson Correlation	-,088
Sig. (2-tailed)	,267	
N	160	

r:-0,088, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 8-l, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 137: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	Teftiş ve denetim	
	Pearson Correlation	-,156
	Sig. (2-tailed)	,022
	N	216

r:-0,156, p<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 138: Teftiş ve Denetim Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri

Öğrenci Sayısı	n	X	S
1 1-15	15	2,85	,93340
2 16-30	150	3,06	,90573
3 31-50	42	3,12	,79004
4 51-100	3	2,60	,60000
5 101 ve Üzeri	6	2,16	,46332
Toplam	216	3,02	,88361

Teftiş ve denetim boyutuna ilişkin algıların öğrenci sayısına göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 101 ve üzeri ($X=2,16$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise 31-50 ($X=3,12$) arasında öğrenciye sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Buna göre, 101 ve üzeri ($X=2,16$) ve 51-100 ($X=2,60$) arası öğrencisi olan öğretmenlerde de iş doyum düzeylerinin diğer gruplara göre düşük olduğu düşünüldüğünde, öğrenci sayısı arttıkça, öğretmenlerin işlerinin teftiş ve denetim boyutuna ilişkin iş doyum düzeylerinin düştüğü söylenebilir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 8-m, “teftiş ve denetim” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “teftiş ve denetim”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 139: Teftiş ve Denetim Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	5,916	4	1,479	1,927	,107
	Gruplar İçi	161,950	211	,768		
	Toplam	167,866	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “teftiş ve denetim” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-211)=1,927$, $p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından teftiş ve denetime ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.9. Dokuzuncu Boyut: Yükselme Olanakları

Yükselme olanakları boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 140: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	İşteki ilerleme imkânları	2,50	1,163	2
2	Kurumun personelin kariyerini geliştirmesi	2,59	1,168	1

3	Kurumun yükselme olanakları sağlanması	2,50	1,169	3
---	----------------------------------------	------	-------	---

İş doyumunu boyutlarından “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M2. Kurumun personelin kariyerini geliştirmesi” maddesine (X=2,59) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Bu boyutta “M1. İşteki ilerleme imkânları” (X=2,50) ve “M3. Kurumun yükselme olanakları sağlanması” (X=2,50) maddeleri düşük iş doyumunu elde edilen maddelerdir.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 9-a, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 141: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	15	2,80	1,11127	,949	,344
Kadın	196	2,52	1,08835		

Öğretmenlerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(209)=,949$, $p>,05$]. Erkek öğretmenlerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması (X=2,80), kadın öğretmenlere (X=2,52) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 9-b, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 142: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	46	2,84	1,01772	2,114	,036
Hayır	165	2,45	1,09741		

Öğreticilerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$t(209)= 2,114, p<,05$]. Hafız olan öğretmenlerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=2,84$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=2,45$) oranla daha yüksektir. Buna göre, hafız olan öğretmenlerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin iş doyumlarının, olmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında hafızlığın, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde gerek atamalarda gerekse yer değiştirmelerde aranan bir özellik olması etken olabilir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 9-c, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme

olanakları”nın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 143: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığımız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	186	2,56	1,08606	,729	,467
Hayır	25	2,39	1,12719		

Öğreticilerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [t(209)=,729, p>,05]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğreticilerin yükselme olanakları boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması (X=2,56), başlamayan öğreticilere (X=2,39) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 9-d, “yükselme olanakları” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 144: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	Yükselme olanakları	
	Pearson Correlation	,019
	Sig. (2-tailed)	,787
	N	211

r:0,019, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 9-e, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 145: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	Yükselme olanakları	
	Pearson Correlation	-,043
	Sig. (2-tailed)	,537
	N	211

$r: -0,043, p > 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 9-f, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında

anamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 146: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
Eğitim Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	8,696	5	1,739	1,482	,197
	Gruplar İçi	240,643	205	1,174		
	Toplam	249,338	210			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(5-205)=1,482$, $p>,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 9-g, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 147: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

İş Durumu	Varyansın	KT	Sd	KO	F	P
------------------	------------------	-----------	-----------	-----------	----------	----------

(ANOVA)	Kaynağı					
	Gruplar Arası	,893	2	,446	,374	,689
	Gruplar İçi	248,446	208	1,194		
	Toplam	249,338	210			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-208)=,374$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 9-h, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 148: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Görev Yeri (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	,927	2	,463	,388	,679
	Gruplar İçi	248,411	208	1,194		
	Toplam	249,338	210			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-208)=,388$, $p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 9-i, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 149: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	13,023	9	1,447	1,231	,278
	Gruplar İçi	236,315	201	1,176		
	Toplam	249,338	210			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(9-201)=1,231$, $p>,05$]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 9-j, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 150: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Medeni Durum (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	6,414	2	3,207	2,746	,067	1-2
	Gruplar İçi	242,925	208	1,168			
	Toplam	249,338	210				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-208)=2,746$, $p<,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 151: Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Medeni Duruma Göre Betimsel Verileri

Medeni Durum	n	X	s
1 Evli	176	2,46	1,11578
2 Bekar	33	2,92	,84885
3 Ayrılmış	2	3,00	1,41421
Toplam	211	2,54	1,08964

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; yükselme olanakları boyutuna ilişkin algılar, evli ve bekâr öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili bekâr öğretmenlerin ($X=2,92$) iş doyum düzeyleri, evli öğretmenlere ($X=2,46$) göre daha yüksek düzeydedir. Bu sonucun ortaya çıkmasında bekâr öğretmenlerin henüz genç yaşta ve mesleğe yeni başlamış olmaları sebebiyle işleri ile ilgili kariyer hedeflerinin olması etken olabilir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 9-k, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum

algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 152: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	Yükselme olanakları	
	Pearson Correlation	-,203
	Sig. (2-tailed)	,012
	N	153

$r:-0,203, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 153: Yükselme Olanakları Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelirlerine Göre Betimsel Verileri

Yükselme olanakları		n	X	S
1	0-1000	4	3,50	,79349
2	1001-2000	45	2,70	1,05462
3	2001-3000	73	2,54	1,13788
4	3001-4000	25	2,26	1,02298
5	4001 ve Üzeri	6	2,16	,91287
Toplam		153	2,55	1,09120

Yükselme olanakları boyutuna ilişkin algıların aylık toplam gelire göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyumunu puanı ortalamasının 4001 TL

ve üzeri ($X=2,16$), en yüksek iş doyumunu puanı ortalamasının ise, 0-1000 TL ($X=3,50$) arası gelire sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ayrıca, tablodaki beş gelir seviyesindeki iş doyumunu ortalamalarına bakıldığında, gelir seviyesi arttıkça, iş doyum düzeyinin düştüğü görülmektedir. Buna göre, yükselme olanakları boyutuna ilişkin algılarla ilgili olarak, gelir seviyesi arttıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düştüğü söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında yüksek gelire sahip öğretmenlerin, maddi anlamda doyuma ulaşmaları sebebiyle işlerinde herhangi bir kariyer hedefinin olmaması, buna karşın alt gelire sahip öğretmenlerin işlerini yükselme olanakları açısından değerlendirerek, daha iyi gelir elde edebilecekleri statülerde çalışmak istemeleri etken olabilir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 9-1, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 154: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	Yükselme olanakları	
	Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)		,156
N		211

$r:-0,098, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 9-m, “yükselme olanakları” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “yükselme olanakları”nın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 155: Yükselme Olanakları Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	1,504	4	,376	,312	,869
	Gruplar İçi	247,835	206	1,203		
	Toplam	249,338	210			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “yükselme olanakları” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-206)=,312, p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından yükselme olanaklarına ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.10. Onuncu Boyut: Kişiler Arası İlişkiler

Kişiler arası ilişkiler boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 156: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	Yol gösterici olmam	3,22	1,021	9
2	İş arkadaşlarımla aramdaki iş birliği	3,75	,954	8
3	İş arkadaşlarımla olumlu tutumları	3,93	,900	5
4	İş arkadaşlarımla samimiyeti	3,98	,966	3
5	İş arkadaşlarımla yakın ilişki kurma	3,95	,975	4
6	Öğrencilerin takdir etme durumları	4,45	,649	1
7	İş arkadaşlarımla sorumluluk duymaları	3,87	,956	6
8	İş arkadaşları ile sevgi ortamı	4,03	,940	2
9	Personelin birbiri ile geçinmesi	3,86	,986	7

İş doyumu boyutlarından “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M6. Öğrencilerin takdir etme durumları” maddesine ($X=4,45$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M8. İş arkadaşları ile sevgi ortamı” ($X=4,03$) ve “M4. İş arkadaşlarımla samimiyeti” ($X=3,98$) maddeleri, kişiler arası ilişkiler boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M1. Yol gösterici olmam” ($X=3,22$) maddesi, en düşük iş doyumu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 10-a, “kişiler arası ilişkiler” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir

faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 157: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	15	3,94	,70005	,207	,836
Kadın	201	3,89	,73836		

Öğreticilerin kişiler arası ilişkiler boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(214)=,207$, $p>,05$]. Erkek öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,94$), kadın öğretmenlere ($X=3,89$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 10-b, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 158: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	48	3,98	,72065	,860	,391
Hayır	168	3,87	,73863		

Öğreticilerin kişiler arası ilişkiler boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(214)=-,860$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,98$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=3,87$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 10-c, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 159: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	191	3,93	,72582	1,685	,094
Hayır	25	3,67	,77212		

Öğreticilerin kişiler arası ilişkiler boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(214)=1,685$, $p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin kişiler arası ilişkiler boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,93$), başlamayan öğretmenlere ($X=3,67$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 10-d, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 160: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	Kişiler arası ilişkiler	
	Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)		,186
N		216

$r:0,090, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 10-e, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 161: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	Kişiler arası ilişkiler	
	Pearson Correlation	,043
	Sig. (2-tailed)	,528
	N	216

r:0,043, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 10-f, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 162: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
	Gruplar Arası	1,007	5	,201	,368	,870
	Gruplar İçi	114,912	210	,547		
	Toplam	115,919	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(5-210)=,368$,

$p > ,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 10-g, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 163: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	2,062	2	1,031	1,929	,148
	Gruplar İçi	113,857	213	,535		
	Toplam	115,919	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-213)=1,929$, $p > ,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 10-h, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu

etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 164: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	2,349	2	1,175	2,203	,113
	Gruplar İçi	113,570	213	,533		
	Toplam	115,919	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-213)=2,203$, $p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 10-i, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 165: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Gruplar Arası	2,927	9	,325	,593	,802
	Gruplar İçi	112,992	206	,549		

	Toplam	115,919	215			
--	--------	---------	-----	--	--	--

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(9-206)=,593, p>,05]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 10-j, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni duruma sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 166: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	,449	2	,225	,414	,661
	Gruplar İçi	115,470	213	,542		
	Toplam	115,919	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(9-206)=,593, p>,05]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 10-k, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 167: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	Kişiler arası ilişkiler	
	Pearson Correlation	
Sig. (2-tailed)		,712
N		156

$r:0,030, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 10-l, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 168: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	Kişiler arası ilişkiler	
	Pearson Correlation	,063
	Sig. (2-tailed)	,359
	N	216

r:0,063, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 10-m, “kişiler arası ilişkiler” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “kişiler arası ilişkiler”in öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 169: Kişiler Arası İlişkiler Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Kurs Türü (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	3,377	4	,844	1,583	,180
	Gruplar İçi	112,542	211	,533		
	Toplam	115,919	215			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “kişiler arası ilişkiler” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(4-211)=1,583,

p>,05]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından kişiler arası ilişkilere ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.11. On birinci Boyut: İşe Karşı Dini Tutumlar

İşe karşı dini tutumlar boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 170: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	İşimin yeteneğime uygun olması	4,31	,821	7
2	İşimden dini kazanım elde etmem	4,44	,631	4
3	En iyi yapabileceğim bir işi yapma	4,27	,865	10
4	İşimin dini bir amaca yönelik olması	4,52	,547	1
5	İşimi yaparken vicdanımın rahat olması	4,45	,625	3
6	Din eğitimi veren bir kurumda çalışmam	4,36	,716	6
7	İnsanlara faydalı bir iş yapma	4,49	,564	2
8	İşimden dini açıdan tatmin olmam	4,29	,717	9
9	İşimin gelişimime katkı sağlaması	4,29	,723	8
10	İnsanlara dini bilgiler verme imkânım	4,39	,624	5

İş doyumunu boyutlarından “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M4. İşimin dini bir amaca yönelik olması” maddesine (X=4,52) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M7. İnsanlara faydalı bir iş yapma” (X=4,49) ve “M5. İşimi yaparken vicdanımın rahat olması” (X=4,45) maddeleri, işe karşı dini tutumlar boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M10. En iyi yapabileceğim bir işi yapma” (X=4,27) maddesi, en düşük iş doyumunu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 11-a, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 171: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	4,28	,57625	,718	,474
Kadın	208	4,38	,55950		

Öğreticilerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(224)=-,718$, $p>,05$]. Kadın öğretmenlerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=4,38$), erkek öğretmenlere ($X=4,28$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 11-b, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 172: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	52	4,38	,51410	,157	,876
Hayır	174	4,37	,57460		

Öğreticilerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(224)=,157$, $p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=4,38$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=4,37$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 11-c, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 173: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	200	4,39	,56984	1,242	,216
Hayır	26	4,24	,46924		

Öğreticilerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(224)=1,242$, $p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=4,39$), başlamayan

öğreticilere ($X=4,24$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 11-d, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 174: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşımız?	İşe karşı dini tutumlar	
	Pearson Correlation	,044
	Sig. (2-tailed)	,511
	N	226

$r:0,044, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 11-e, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet

süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 175: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	İşe karşı dini tutumlar	
	Pearson Correlation	,097
	Sig. (2-tailed)	,144
	N	226

r:0,097, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 11-f, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 176: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	4,701	5	,940	3,139	,009	1-5
							2-4
	Gruplar İçi	65,905	220	,300			2-5

	Toplam	70,606	225				4-5
							5-6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(5-220)=3,139, p<,05]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 177: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Eğitim Durumu		N	X	S
1	İHL	42	4,38	,64622
2	İlahiyat Önlisans	57	4,55	,49761
3	İLİTAM	6	4,39	,63095
4	İlahiyat Fakültesi	71	4,32	,50598
5	Lisansüstü	18	3,98	,62721
6	Diğer	32	4,35	,51797
Toplam		226	4,37	,56018

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algılar, İHL ile lisansüstü, ilahiyat önlisans ile ilahiyat, ilahiyat önlisans ile lisansüstü, ilahiyat ile lisansüstü ve lisansüstü ile diğer mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İşe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algıların eğitim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum algılarının, İHL (X=4,38) ve ilahiyat önlisans (X=4,55) mezunu öğretmenlerde yüksek düzeylerde, ilahiyat (X=4,32) ve lisansüstü (X=3,98) mezunu öğretmenlerde daha düşük düzeylerde olduğu düşünüldüğünde, bu boyuta ilişkin algılar ile eğitim seviyesi arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 11-g, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 178: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	,557	2	,279	,887	,413
	Gruplar İçi	70,049	223	,314		
	Toplam	70,606	225			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-223)=,887$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 11-h, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 179: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Görev Yeri (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	2,257	2	1,128	3,682	,027	1-2
	Gruplar İçi	68,349	223	,306			1-3
	Toplam	70,606	225				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(2-223)=3,682, p<,05]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 180: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri

Görev Yeri		N	X	s
1	İl	197	4,38	,56362
2	İlçe	19	4,08	,53774
3	Köy	10	4,63	,31287
Toplam		226	4,37	,56018

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algılar, il merkezi ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler ve ilçe merkezi ile köyde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İşe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algıların görev yerine göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum düzeyleri, köyde görev yapan öğretmenlerde (X=4,63) yüksek düzeyde, ilçe merkezinde görev yapan öğretmenlerde (X=4,08) düşük düzeydedir. Buna göre, bu boyut ile ilgili köylerde görev yapan öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olduğu söylenebilir. Ayrıca buradan, köylerde Kur’an

kursuna devam edenlerin dini sebeplerle öğreticilik mesleğine karşı daha fazla olumlu tutum içinde oldukları da anlaşılmaktadır.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 11-i, “işe karşı dini tutumlar” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 181: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklaşması (ANOVA)

Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	4,075	9	,453	1,470	,161
	Gruplar İçi	66,532	216	,308		
	Toplam	70,606	225			

Araştırmaya katılan öğreticilerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(9-216)=1,470$, $p>,05$]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğreticilerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 11-j, “işe karşı dini tutumlar” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğreticilerin iş

doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 182: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	,855	2	,428	1,367	,257
	Gruplar İçi	69,751	223	,313		
	Toplam	70,606	225			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-223)=1,367$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 11-k, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 183: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

	İşe karşı dini tutumlar	
Aylık toplam geliriniz?	Pearson Correlation	-,070
	Sig. (2-tailed)	,372
	N	165

$r:-0,070$, $p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 11-1, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 184: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	İşe karşı dini tutumlar	
	Pearson Correlation	-,142
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	226

$r: -0,142, p < 0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre negatif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 185: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri

	Öğrenci Sayısı	N	X	s
1	1-15	19	4,25	,52199

2	16-30	156	4,35	,57023
3	31-50	41	4,60	,47428
4	51-100	3	4,10	,10000
5	101 ve Üzeri	7	3,81	,49631
Toplam		226	4,37	,56018

İşe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin algıların öğrenci sayısına göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyumu puanı ortalamasının 101 ve üzeri ($X=3,81$), en yüksek iş doyumu puanı ortalamasının, 31-50 ($X=4,60$) arasında öğrenciye sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ayrıca Tablo-185’de, 31-50 arasında öğrenciye sahip öğretmenlerin işe karşı dini tutumlar boyutuna ilişkin iş doyumu ortalamasının ($X=4,60$) diğer değerlere göre orta değer olduğu ve diğer grupların ortalamalarının her iki yönde düştüğü düşünüldüğünde, öğrenci sayısının azlığı ve çokluğunun, öğretmenler üzerinde iş doyumu açısından negatif bir etkisinin olduğu söylenebilir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 11-m, “işe karşı dini tutumlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotede test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işe karşı dini tutumlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 186: İşe Karşı Dini Tutumlar Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Kurs Türü (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	1,990	4	,497	1,602	,175

	Gruplar İçi	68,617	221	,310		
	Toplam	70,606	225			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işe karşı dini tutumlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(4-221)=1,602, p>,05]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işe karşı dini tutumlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.12. On İkinci Boyut: İşin Düzeyi

İşin düzeyi boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 187 : İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

Maddeler		X	S	Önem Sırası
1	İşimin dini boyutunun saygı görmesi	4,25	,742	2
2	İşimin toplumda bir yeri olması	4,06	,895	6
3	İnsanların gözünde önemli bir kişi olmam	4,21	,710	3
4	İnsanların dindarlıklarına katkı sağlama	4,18	,719	5
5	İşimin toplumda saygıdeğer bir yeri olması	4,26	,835	1
6	İşim sebebiyle toplumda varlık olmam	4,19	,815	4

İş doyum boyutlarından işin düzeyi boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M5. İşimin toplumda saygıdeğer bir yeri olması” maddesine (X=4,26) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Ayrıca, “M1. İşimin dini boyutunun saygı görmesi” (X=4,25) ve “M3. İnsanların gözünde önemli bir kişi olmam” (X=4,21) maddeleri, işin düzeyi boyutunda yüksek düzeyde doyum göstergesine sahip diğer maddelerdir. Bu boyutta “M2. İşimin toplumda bir yeri olması” (X=4,06) maddesi, en düşük iş doyum elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 12-a, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 188: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	18	3,99	,64479	1,291	,198
Kadın	209	4,20	,64409		

Öğreticilerin işin düzeyi boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(225)=1,291$, $p>,05$]. Kadın öğretmenlerin işin düzeyi boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=4,20$), erkek öğretmenlere ($X=3,99$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 12-b, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 189: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
----------------	---	---	---	---	---

Evet	52	4,20	,56836	,224	,823
Hayır	175	4,18	,66761		

Öğreticilerin işin düzeyi boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(225)=-,224, p>,05$]. Hafız olan öğretmenlerin işin düzeyi boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=4,38$), hafız olmayan öğretmenlere ($X=4,37$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 12-c, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum”’a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 190: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığımız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	201	4,20	,64511	1,275	,204
Hayır	26	4,03	,63690		

Öğreticilerin işin düzeyi boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(225)=1,275, p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin ($X=4,39$), işin düzeyi boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması, başlamayan öğretmenlere ($X=4,24$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 12-d, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 191: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	İşin düzeyi	
	Pearson Correlation	,066
Sig. (2-tailed)	,325	
N	227	

r:0,066, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilememiştir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 12-e, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 192: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Hizmet süreniz?	İşin düzeyi
-----------------	-------------

	Pearson Correlation	,120
	Sig. (2-tailed)	,071
	N	227

r:0,120, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 12-f, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 193: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
	Gruplar Arası	7,841	5	1,568	4,020	,002	1-5
	Gruplar İçi	86,207	221	,390			2-4
	Toplam	94,048	226				2-5
							4-5
							5-6

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(5-221)=4,020, p<,05]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 194: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Eğitim Durumu	n	X	s
---------------	---	---	---

1	İHL	42	4,23	,58323
2	İlahiyat Önlisans	57	4,39	,56885
3	İLİTAM	6	4,22	,65546
4	İlahiyat Fakültesi	72	4,12	,64050
5	Lisansüstü	18	3,65	,67417
6	Diğer	32	4,18	,69879
Toplam		227	4,18	,64509

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işin düzeyi boyutuna ilişkin algılar, İHL ile lisansüstü, ilahiyat önlisans ile ilahiyat, ilahiyat önlisans ile lisansüstü, ilahiyat ile lisansüstü ve lisansüstü ile diğer mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. İşin düzeyi boyutuna ilişkin algıların eğitim durumuna göre betimsel verileri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum algılarının, ilahiyat önlisans ($X=4,39$) ve İHL mezunu ($X=4,23$) öğretmenlerde yüksek düzeylerde, daha yüksek eğitim seviyesi mezunu öğretmenlerde daha düşük düzeylerde olduğu düşünüldüğünde, bu boyuta ilişkin algılar ile eğitim seviyesi arasında negatif yönde bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 12-g, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 195: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	,956	2	,478	1,151	,318
	Gruplar İçi	93,091	224	,416		
	Toplam	94,048	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-224)=1,151$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 12-h, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 196: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	3,915	2	1,958	4,865	,009	1-2 1-3
	Gruplar İçi	90,132	224	,402			
	Toplam	94,048	226				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(2-224)=4,865$, $p<,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 197: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Görev Yerine Göre Betimsel Verileri

Görev Yeri		N	X	s
1	İl	198	4,22	,64667
2	İlçe	19	3,75	,57546
3	Köy	10	4,26	,44583
Toplam		227	4,18	,64509

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işin düzeyi boyutuna ilişkin algılar, il merkezi ile ilçe merkezinde görev yapan öğretmenler ve ilçe merkezi ile köyde görev yapan öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum algıları, köyde görev yapan öğretmenlerde ($X=4,26$) yüksek düzeyde, il merkezinde ($X=4,22$) ve ilçe merkezinde ($X=3,75$) görev yapan öğretmenlerde daha düşük düzeydedir. Buna göre, bu boyuta ilişkin olarak öğretmenlerin merkezi yerlerde görev yapmaları, iş doyum düzeylerini negatif yönde etkilediği söylenebilir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 12-i, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 198: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Meslek Seçim	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
--------------	-------------------	----	----	----	---	---	----------------

Nedeni (ANOVA)	Gruplar Arası	8,911	9	,990	2,524	,009	1-8
	Gruplar İçi	85,137	217	,392			2-8
	Toplam	94,048	226				3-8
							4-8
							5-8
							7-8
							8-9
							8-10

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [F(9-217)=2,524, p<,05]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 199: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Meslek Seçim Nedenine Göre Betimsel Verileri

Meslek Seçim Nedeni		N	X	S
1	Mesleği sevdiğim için	102	4,26	,58631
2	Ailemin etkisi ile	15	4,02	,76934
3	Manevi yönden tatmin edici	32	4,17	,63132
4	Karakterime uygun	21	4,21	,62339
5	Kendimi yeterli hissettiğim için	11	4,20	,62166
6	İş dışı zaman fazla	2	4,10	,14142
7	Çalışma şartları uygun	12	4,24	,68172
8	Üniversite tercihleri	9	3,27	,47871
9	Tesadüfen	10	4,39	,54262
10	Diğer	13	4,16	,84278
Toplam		227	4,18	,64509

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; işin düzeyi boyutuna ilişkin algılar, “üniversite tercihleri” sebebi ile öğretmenlik mesleğini seçmiş öğretmenler ile tablo-199’da yer alan diğer sebeplerle mesleği tercih etmiş öğretmenler arasında anlamlı şekilde

farklılaşmaktadır. “Üniversite tercihleri” sebebi ile öğreticilik mesleğini seçmiş öğreticilerin işin düzeyi boyutuna ilişkin iş doyum puanı ortalaması ($X=3,27$), diğer grupların ortalamalarına göre en düşük ortalamaya sahiptir. Buna göre, “üniversite tercihleri” sebebi ile öğreticilik yapmakta olan öğreticilerin bu boyuta ilişkin iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Bu sonucun ortaya çıkmasında, “üniversite tercihleri” sebebi ile öğreticilik yapmakta olan öğreticilerin, duygusal ya da realist nedenlerle mesleği seçmemeleri ve dolayısıyla bilinçli bir meslek seçimi yapmamaları etken olabilir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 12-j, “işin düzeyi” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum”a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 200: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

Medeni Durum (ANOVA)	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
	Gruplar Arası	1,489	2	,744	1,802	,167
	Gruplar İçi	92,559	224	,413		
	Toplam	94,048	226			

Araştırmaya katılan öğreticilerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-224)=1,802$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğreticilerin iş doyum boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 12-k, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 201: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	İşin düzeyi	
	Pearson Correlation	,166
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	215

r:0,166, p<0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 202: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Aylık Toplam Gelire Göre Betimsel Verileri

Aylık Toplam Gelir		N	X	s
1	0-1000 TL	4	4,00	,00000
2	1001-2000 TL	49	4,23	,64348
3	2001-3000 TL	78	4,27	,70045
4	3001-4000 TL	27	4,12	,60152
5	4001 TL ve Üzeri	8	3,56	,78648
Toplam		166	4,19	,67621

İşin düzeyi boyutuna ilişkin algıların aylık toplam gelire göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyumu puanı ortalamasının 4001 TL ve üzeri ($X=3,56$), en yüksek iş doyumu puanı ortalamasının ise, 2001-3000 TL ($X=4,27$) arası gelire sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ayrıca, Tablo-202’de, 2001-3000 TL arası gelire sahip öğretmenlerin ($X=4,27$), işin düzeyi boyutuna ilişkin iş doyumu ortalamasının diğer değerlere göre orta değer olduğu ve diğer ortalamaların her iki yönde düştüğü düşünüldüğünde, aylık toplam gelirin azlığı ve çokluğunun, öğretmenlerin bu boyuta ilişkin iş doyumu üzerinde negatif bir etkisinin olduğu söylenebilir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 12-1, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 203: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayınız?	İşin düzeyi	
	Pearson Correlation	,191
Sig. (2-tailed)	,011	
N	215	

$r:0,191, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük

düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 204: İşin Düzeyi Boyutuna İlişkin Algıların Öğrenci Sayısına Göre Betimsel Verileri

	Öğrenci Sayısı	n	X	S
1	1-15	19	4,01	,70083
2	16-30	156	4,15	,64873
3	31-50	42	4,45	,58083
4	51-100	3	4,00	,00000
5	101 ve Üzeri	7	3,85	,49468
	Toplam	227	4,18	,64509

İşin düzeyi boyutuna ilişkin algıların öğrenci sayısına göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyumu puanı ortalamasının 101 ve üzeri ($X=3,85$), en yüksek iş doyumu puanı ortalamasının, 31-50 ($X=4,45$) arasında öğrenciye sahip öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Ayrıca, Tablo-204’de, 31-50 arasında öğrenciye sahip öğretmenlerin ($X=4,45$), işin düzeyi boyutuna ilişkin iş doyumu ortalamasının, diğer değerlere göre orta değer olduğu ve diğer grupların ortalamaların her iki yönde düştüğü düşünüldüğünde, öğrenci sayısının azlığı ve çokluğunun, öğretmenlerin bu boyuta ilişkin iş doyumu üzerinde negatif bir etkisinin olduğu söylenebilir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 12-m, “işin düzeyi” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “işin düzeyi”nin öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre

anamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 205: İşin Düzeyi Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	2,306	4	,577	1,395	,237
	Gruplar İçi	91,742	222	,413		
	Toplam	94,048	226			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “işin düzeyi” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(4-222)=1,395, p>,05$]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından işin düzeyine ilişkin algılarını etkilememiştir.

3.13. On Üçüncü Boyut: Programlar

Programlar boyutunda yer alan maddelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve önem sırasına ilişkin verileri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 206: Programlar Boyutundaki Maddelere İlişkin Veriler

	Maddeler	X	S	Önem Sırası
1	Eğitim programlarının uygulanabilirliği	3,43	,956	1
2	Eğitim programlarının işlevselliği	3,35	,912	3
3	Eğitim programlarının öğrenciye uygunluğu	3,23	1,003	4
4	Eğitim programlarının işimi kolaylaştırması	3,42	,915	2

İş doyumunu boyutlarından “programlar” boyutuna ilişkin veriler incelendiğinde, “M1. Eğitim programlarının uygulanabilirliği” maddesine ($X=3,43$) en yüksek düzeyde katılımın olduğu görülmektedir. Bu boyutta “M3. Eğitim programlarının öğrenciye uygunluğu” ($X=3,23$) maddesi en düşük iş doyumunu elde edilen madde durumundadır.

a- Cinsiyet Faktörü

Hipotez 13-a, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı cinsiyetteki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “cinsiyet”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 207: Programlar Boyutundaki Maddelerin Cinsiyet Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Cinsiyetiniz?	N	X	S	T	P
Erkek	16	3,48	,89195	,614	,540
Kadın	199	3,34	,85763		

Öğreticilerin programlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(213)=,614$, $p>,05$]. Erkek öğretmenlerin programlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,48$), kadın öğretmenlere ($X=3,34$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

b- Hafızlık Faktörü

Hipotez 13-b, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “hafız olan ve olmayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “hafızlık durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 208: Programlar Boyutundaki Maddelerin Hafızlık Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

Hafız mısınız?	N	X	S	T	P
Evet	48	3,31	,73517	,378	,706
Hayır	167	3,36	,89288		

Öğreticilerin programlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, hafızlık değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(213)=,378, p>,05$]. Hafız olmayan öğretmenlerin işe programlar boyutuna ilişkin algı puanlarının ortalaması ($X=3,36$), hafız olan öğretmenlere ($X=3,31$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

c- Göreve Başlanılan Kurum Faktörü

Hipotez 13-c, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “göreve ilk defa Diyanet İşleri Başkanlığı’nda başlayan ve başlamayan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “göreve başlanılan kurum” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 209: Programlar Boyutundaki Maddelerin Göreve Başlanılan Kurum Faktörüne Göre Farklılaşması t-Testi Sonuçları

İlk görev yaptığınız kurum DİB mi?	N	X	S	T	P
Evet	190	3,36	,85764	,540	,590
Hayır	25	3,27	,88070		

Öğreticilerin programlar boyutuna ilişkin iş doyum algıları, göreve başlanılan kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$t(213)=,540, p>,05$]. Göreve ilk defa DİB’de başlayan öğretmenlerin programlar boyutuna ilişkin algı puanlarının

ortalaması ($X=3,36$), başlamayan öğretmenlere ($X=3,27$) oranla daha yüksek çıkmasına karşın, bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir.

d- Yaş Faktörü

Hipotez 13-d, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı yaşlardaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “yaş” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 210: Programlar Boyutundaki Maddelerin Yaş Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Yaşınız?	Programlar	
	Pearson Correlation	,166
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	215

$r:0,166, p<0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile yaşları arasında, korelasyon analizi sonuçlarına göre pozitif yönde, düşük düzeyde anlamlı bir ilişki vardır. Yaş değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 211: Programlar Boyutuna İlişkin Algıların Yaşa Göre Betimsel Verileri

	Yaş	N	X	s
1	20-28	63	3,13	,83500
2	29-36	50	3,45	,78140
3	37-44	65	3,37	,92387
4	45-53	37	3,57	,82887
	Toplam	215	3,35	,85884

Programlar boyutuna ilişkin alguların yaşa göre betimsel verileri incelendiğinde, bu boyutta en düşük iş doyum puanı ortalamasının 20-28 yaş ($X=3,13$), en yüksek iş doyum puanı ortalamasının ise, 45-53 yaş ($X=3,57$) aralığındaki öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Tablo-211'deki diğer değerler de dikkate alındığında, meslekte yaş yükseldikçe, öğretmenlerin programlar boyutunu doyum sağlayıcı bulma düzeylerinin arttığı söylenebilir.

e- Hizmet Süresi Faktörü

Hipotez 13-e, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı hizmet süresine sahip öğretmenlerin iş doyum alguları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algular arasında “hizmet süresi”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 212: Programlar Boyutundaki Maddelerin Hizmet Süresi Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

	Programlar	
Hizmet süresiniz?	Pearson Correlation	,109
	Sig. (2-tailed)	,112
	N	215

$r:0,109, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum alguları ile hizmet süreleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Hizmet süresi değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algularını etkilememiştir.

f- Eğitim Durumu Faktörü

Hipotez 13-f, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı eğitim durumuna sahip öğretmenlerin iş doyum alguları arasında anlamlı

bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “eğitim durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 213: Programlar Boyutundaki Maddelerin Eğitim Durumu Faktörüne Göre Farklaşması (ANOVA)

Eğitim Durumu	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	P	Farkın Kaynağı
(ANOVA)	Gruplar Arası	6,891	5	1,378	1,908	,094	2-4
	Gruplar İçi	150,957	209	,722			2-5
	Toplam	157,848	214				

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F(5-209)=1,908$, $p<,05$]. Eğitim durumu değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilemiştir.

Tablo 214: Programlar Boyutuna İlişkin Algıların Eğitim Durumuna Göre Betimsel Verileri

Eğitim Durumu	n	X	s
1 İHL	39	3,30	,88468
2 İlahiyat Önlisans	56	3,56	,81969
3 İLİTAM	5	3,50	,58630
4 İlahiyat Fakültesi	70	3,36	,80266
5 Lisansüstü	17	2,86	1,00046
6 Diğer	28	3,27	,91119
Toplam	215	3,35	,85884

Gruplar arasında anlamlı farkları tespit etmek amacıyla yapılan LSD çoklu karşılaştırma testi sonuçlarına göre; programlar boyutuna ilişkin algılar, ilahiyat önlisans ile ilahiyat ve ilahiyat önlisans ile lisansüstü mezunu öğretmenler arasında anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Bu boyutla ilgili öğretmenlerin iş doyum algıları,

ilahiyat önlisans ($X=3,56$) mezunu öğreticilerde yüksek düzeyde, ilahiyat ($X=3,36$) ve lisansüstü ($X=2,86$) mezunu öğreticilerde daha düşük düzeydedir. Buna göre, programlar boyutu ile ilgili öğreticilerin eğitim seviyeleri yükseldikçe, iş doyumlarının düştüğü söylenebilir.

g- İş Durumu Faktörü

Hipotez 13-g, “programlar” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı iş durumuna sahip öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır”. idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “iş durumu”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 215: Programlar Boyutundaki Maddelerin İş Durumu Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
İş Durumu (ANOVA)	Gruplar Arası	,700	2	,350	,472	,624
	Gruplar İçi	157,148	212	,741		
	Toplam	157,848	214			

Araştırmaya katılan öğreticilerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, iş durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-212)=,472$, $p>,05$]. İş durumu değişkeni, öğreticilerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

h- Görev Yeri Faktörü

Hipotez 13-h, “programlar” öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı görev yerinde çalışan öğreticilerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır.

Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “görev yeri”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 216: Programlar Boyutundaki Maddelerin Görev Yeri Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Görev Yeri (ANOVA)	Gruplar Arası	1,876	2	,938	1,275	,282
	Gruplar İçi	155,973	212	,736		
	Toplam	157,848	214			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, görev yerine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-212)=1,275$, $p>,05$]. Görev yeri değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

i- Meslek Seçim Nedeni Faktörü

Hipotez 13-i, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı meslek seçim nedenine sahip öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “meslek seçim nedeni”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 217: Programlar Boyutundaki Maddelerin Meslek Seçim Nedeni Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Meslek Seçim Nedeni (ANOVA)	Gruplar Arası	6,918	9	,769	1,044	,406
	Gruplar İçi	150,930	205	,736		

	Toplam	157,848	214			
--	--------	---------	-----	--	--	--

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, meslek seçim nedenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(9-205)=1,044$, $p>,05$]. Meslek seçim nedeni değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

j- Medeni Durum Faktörü

Hipotez 13-j, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı medeni durumdaki öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “medeni durum” a göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 218: Programlar Boyutundaki Maddelerin Medeni Durum Faktörüne Göre Farklaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Medeni Durum (ANOVA)	Gruplar Arası	,451	2	,225	,304	,739
	Gruplar İçi	157,397	212	,742		
	Toplam	157,848	214			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F(2-212)=,304$, $p>,05$]. Medeni durum değişkeni, öğretmenlerin iş doyum boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

k- Aylık Toplam Gelir Faktörü

Hipotez 13-k, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı aylık toplam gelire sahip öğretmenlerin iş doyum algıları

arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “aylık toplam gelir”e göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 219: Programlar Boyutundaki Maddelerin Aylık Toplam Gelir Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Aylık toplam geliriniz?	Programlar	
	Pearson Correlation	-,010
	Sig. (2-tailed)	,902
	N	159

$r:-0,010, p>0,05$

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile aylık toplam gelirleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Aylık toplam gelir değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

1- Öğrenci Sayısı Faktörü

Hipotez 13-1, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı sayıda öğrencisi olan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “öğrenci sayısı”na göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 220: Programlar Boyutundaki Maddelerin Öğrenci Sayısı Faktörüne Göre Korelasyon Analizi Sonuçları

Öğrenci sayımız?	Programlar	
	Pearson Correlation	-,038

	Sig. (2-tailed)	,575
	N	215

r:-0,038, p>0,05

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları ile öğrenci sayıları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öğrenci sayısı değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

m- Kurs Türü Faktörü

Hipotez 13-m, “programlar” öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktördür. Boyuta ilişkin, “farklı kurs türünde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algıları arasında anlamlı bir farklılık vardır.” idi. Bu hipotezde test edilmesi gereken iki boyut vardır. Bunlardan birincisi, “programlar”ın öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olup olmadığı; ikincisi ise, algılar arasında “kurs türü”ne göre anlamlı bir fark bulunup bulunmadığıdır. Bu hipotezle ilgili istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 221: Programlar Boyutundaki Maddelerin Kurs Türü Faktörüne Göre Farklılaşması (ANOVA)

	Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Kurs Türü (ANOVA)	Gruplar Arası	3,610	4	,903	1,229	,300
	Gruplar İçi	154,238	210	,734		
	Toplam	157,848	214			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin “programlar” boyutuna ilişkin iş doyum algıları, kurs türüne göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [F(4-210)=1,229, p>,05]. Kurs türü değişkeni, öğretmenlerin iş doyumunu boyutlarından programlara ilişkin algılarını etkilememiştir.

IV. BÖLÜM

SONUÇ, DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmanın bulgularından hareketle ulaşılan sonuçlara, değerlendirmelere ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

1. Sonuç ve Değerlendirmeler

1. Araştırmamızın, “Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir?” problem cümlesini, elde edilen bulgular çerçevesinde çözümlendiğimizde, Kur’an kursu öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyinin “3,41” olduğu tespit edilmiştir. “3,41” puanı, beşli dereceleme ölçeği puan sınırları arasında “tatmin edici” iş doyum derecesi içerisinde yer almaktadır. Buna göre Kur’an kursu öğretmenleri, genel olarak işlerini “tatmin edici” bulmaktadır. Ancak, öğretmenler, işleri ile ilgili yüksek bir tatmin düzeyine sahip değildir. Bu düzey, iş doyum boyutları içerisinde öğretmenlerin bazı boyutlarda iş doyumсуzluğu yaşadığının göstergesidir.

Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyum düzeyini, benzer şartlar altında eğitim kurumlarında görev yapmaları sebebiyle öğretmenlerin iş doyum düzeyi ile birlikte değerlendirmek faydalı olacaktır. İlköğretim kurumlarında görevli öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen bazı iş doyum araştırmalarında¹³⁰, öğretmenlerin genel iş doyum düzeyinin orta düzey olduğu tespit edilmiştir. Kur’an kursu öğretmenlerinin genel iş doyum düzeyi ile öğretmenlerin genel iş doyum düzeyinin benzerlik

¹³⁰ Filiz Demirel, *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2006. İdris Şahin, *İlköğretim Okulunda Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İzmir, 1999. Ercüment Demir, *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ölçülmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2001.

göstermesi sebebiyle her iki meslek grubundakilerin yakın oranda iş doyumuna sahip olduğunu söyleyebiliriz.

2. Kur'an kurslarında sürdürülen eğitim-öğretim faaliyeti temel olarak inanılan dinin ve onun kitabının öğretilmesidir. Bu sebeple araştırmamızda, öğreticiliği ile ilgili dini tutum ve tavırların bir iş doyum boyutu olabileceği düşünülmüş ve bu boyut araştırma konusu yapılmıştır. Kur'an kurslarına devam eden öğrenciler, Kur'an okuma ve temel dini bilgiler konularında eksiklik hisseden genellikle orta ve üzeri yaşlardaki bireylerdir. Bu eksikliklerini giderme amacıyla kurslara gelen öğrencilerin, kendilerine Kur'an ve temel dini bilgiler konusunda bir yeterlik kazandıran öğreticilere karşı olumlu tutum geliştirmeleri beklenir. Kur'an kursu öğrencilerinde olan bu olumlu bakış açısını toplumun genelinde düşündüğümüzde öğreticilik mesleğinin toplumsal düzeyi de yüksek olacaktır. Öğreticilerin ise bu durumdan olumlu etkilenecek işlerinin "işe karşı dini tutumlar" ve "işin düzeyi" boyutlarından yüksek iş doyumunu elde etmeleri beklenir.

Tablo 222: İş Doyumu Boyutlarının Doyum Sıralaması

Önem Sırası	İş Doyumu Boyutları	Toplam
1.	İşe Karşı Dini Tutumlar	988
2.	İşin Düzeyi	950
3.	İşte Kendini İfade Etme	915
4.	İşe Bakış Açısı	859
5.	Kişiler Arası İlişkiler	843
6.	İleriye Dönük Tutumlar	766
7.	Çalışma Şartları	734

8.	Programlar	721
9.	İş ve Niteliği	714
10.	Yönetim	687
11.	Ücret	678
12.	Teftiş ve Denetim	654
13.	Yükselme Olanakları	536

Tablo-222’de gösterildiği gibi, iş doyumu boyutları arasında en yüksek toplam puanı “işe karşı dini tutumlar”, sonrasında “işin düzeyi” boyutları almıştır. Buna göre öğretmenler bu boyutlarda yüksek iş doyumuna sahiptir. Bu sonuç öğretmenlerin, mesleğin sağladığı olumlu dini bakış açısı, sosyal statü ve saygılıktan memnun olduklarını gösterir. İş doyumu boyutları arasında en düşük toplam puanı ise “yükselme olanakları”, sonrasında “teftiş ve denetim” boyutları almıştır. Öğretmenler bu boyutlarda ise düşük iş doyumunu yaşamaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı’nda Kur’an kursu öğreticisi unvanında çalışan görevlilerin çoğunluğu bayanlardan oluşmaktadır. Öğretmenler meslekte ilerlemek istediklerinde, kendi unvanlarında yükselme imkânı olmaması sebebiyle vaizlik ya da din hizmetleri uzmanlığı gibi yine bayan görevlilerden oluşan farklı unvanlarda görev yapmayı tercih edebilmektedir. Bu unvanlar ise öğreticiliğe göre farklı çalışma şartlarına sahiptir. Öğretmenler diğer görevleri tercih etmeyerek kendi mesleklerinde yükselmek istemeleri halinde, önlerinde herhangi bir kariyer fırsatının olmaması doğal olarak iş doyumunu düşürecektir.

Diyanet İşleri Başkanlığı 2010 yılı istatistiklerine göre sayıları 250.000’in üzerinde olan Kur’an kurslarının teftiş ve denetimi Başkanlık bünyesinde önemli bir yer tutmaktadır. Şartları yerine getirmiş Kur’an kursları, ancak bir müfettişin

incelemesi ve olumlu görüşü ile açılabilir. Araştırma bulgularımıza göre Kur'an kursu öğretmenleri yapılan teftiş ve denetimler sebebiyle iş memnuniyetsizliği yaşamaktadır. "Teftiş ve denetim" boyutunu kendi içinde alt boyutları ile incelediğimizde¹³¹, öğretmenlerin teftiş ve denetimlerin rehberlik yönünden daha fazla doyumсуluk duydukları tespit edilmiştir. Öğreticiler teftiş ve denetim hizmetlerinde eksik ya da yanlış yönlerinde dile getirilmesinin yanında, özellikle kurslardaki eğitim-öğretimin geliştirilmesi yönünde denetim faaliyetinin rehberlik yönünün güçlendirilmesi gerektiğini düşünmektedir.

3. Araştırmada, "yaş, eğitim seviyesi, iş durumu, hafızlık, görev yeri, gelir seviyesi, öğrenci sayısı ve medeni durum" değişkenlerinin Kur'an kursu öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde etkili, "cinsiyet, meslek seçim nedeni, kurs türü ve hizmet süresi" değişkenlerinin ise öğretmenlerinin iş doyumları üzerinde etkisiz faktörler olduğu tespit edilmiştir. Öğreticilerinin iş doyumları üzerinde etkili bağımsız değişkenler ile iş doyumları boyutları arasındaki ilişkiyi incelediğimizde farklı bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgular Tablo-223'de gösterilmektedir.

¹³¹ Bakınız Tablo-123.

Tablo 223: Öğreticilerinin İş Doyumları Üzerinde Etkili Bağımsız Değişkenler İle İş Doyum Boyutları Arasındaki İlişki

S.	Bağımsız Değişken	Anlamlı Fark Tespit Edilen İş Doyum Boyutu
1.	Yaş	1. İşte Kendini İfade Etme 2. İş ve Niteliği 3. İşe Bakış Açısı 4. Çalışma Şartları 5. Programlar
2.	Eğitim Seviyesi	1. İşte Kendini İfade Etme 2. İş ve Niteliği 3. İşe Bakış Açısı 4. İleriye Dönük Tutumlar 5. İşe Karşı Dini Tutumlar 6. İşin Düzeyi 7. Programlar
3.	Göreve Başlanan Kurum	1. Yönetim 2. Çalışma Şartları 3. Ücret
4.	İş Durumu	1. Ücret
5.	Hafızlık	1. Ücret 2. Yönetim 3. Yükselme Olanakları
6.	Görev Yeri	1. İşte Kendini İfade Etme 2. İşe Bakış Açısı 3. Çalışma Şartları 4. Teftiş ve Denetim 5. İşe Karşı Dini Tutumlar 6. İşin Düzeyi
7.	Gelir Seviyesi	1. İleriye Dönük Tutumlar 2. Yükselme Olanakları 3. Ücret
8.	Öğrenci Sayısı	1. İleriye Dönük Tutumlar 2. Teftiş ve Denetim 3. İşe Karşı Dini Tutumlar 4. İşin Düzeyi
9.	Medeni Durum	1. Yükselme Olanakları

a. Araştırmada, yaş değişkeninin 5 boyutta öğretmenlerin iş doyum algılarında anlamlı farklılaşmaya sebep olduğu tespit edilmiştir. Buna göre; yaş yükseldikçe, öğretmenlerin “işte kendini ifade etme”, “iş ve niteliği”, “işe bakış açısı”, “çalışma şartları” ve “programlar” boyutlarını doyum sağlayıcı bulma düzeyleri artmaktadır. Buna göre, öğretmenlerin yaşları ile bazı iş doyum boyutları arasında doğrusal bir ilişki vardır. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin iş doyumunun artması üç nedene bağlanabilir. Birincisi, genellikle işlerinden memnun olmayan çalışanlar, işlerini erken yaşlarda değiştirmekte, memnun olanlar ise işlerinde devam etmektedir.¹³² Araştırmamızdaki örneklem grubunun çoğunluğu 37-44 yaşları arasındaki öğretmenlerden oluşmaktadır.¹³³ Orta yaş olarak niteleyebileceğimiz bu yaş grubundaki öğretmenler artık işleri ile ilgili seçimlerini yapmış ve mesleklerini devam ettiren bireylerdir. İkinci neden, erken yaşlarda benimsenmeyen öğretmenlik mesleği, zaman ilerledikçe yeni iş olanaklarının azalması ile öğretmenler tarafından sevilbilmektedir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumunu olumlu yönde etkileyecektir. Üçüncü neden ise, öğretmenlerin yaşları ilerledikçe başlangıçtaki hedefleri değiştirmekte, beklentileri ise azaltma eğilimi gösterebilmektedir. Dolayısıyla şuan ki işlerinden doyum sağlayacaklardır.

b. Çalışanların eğitim düzeyi, iş doyumunu etkilemektedir. Yaptıkları işte mesleki olarak daha üst düzeyde bulunan kişiler, işlerinde daha doyum bulmaktadır. Araştırmada, eğitim seviyesi değişkeni ise 7 boyutta öğretmenlerin iş doyum algılarında anlamlı farklılaşmaya sebep olmuştur. “İşte kendini ifade etme”, “iş ve niteliği”, “işe bakış açısı”, “ileriye dönük tutumlar”, “işe karşı dini tutumlar”, “işin düzeyi” ve “programlar” boyutlarında eğitim seviyeleri yükseldikçe öğretmenlerin iş

¹³² Türkan Varlık, *Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniv., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000, s. 48.

doyum düzeyleri düşmektedir. İş doyumunu ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma sonuçları¹³⁴ genellikle eğitim düzeyinin yükselmesi ile doyumun düşeceği yönündedir. Bu sonuç, bizim bulgularımızı desteklemektedir. Öğreticilerin eğitim düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ters ilişki, eğitim düzeyi yüksek olan öğretmenlerin beklentilerinin de yüksek olması ile açıklanabilir. Beklentileri karşılanamayan öğretmenler, eğitimleri ile çalışma şartlarını, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda veya diğer kurumlarda eş değer işi yapan görevlilerle karşılaştırma eğilimi göstereceklerdir. Bir eşitlik ve kendilerine göre pozitif bir sonuca ulaşırlarsa iş doyumunun gerçekleşecektir. Aksi durumda ise iş doyumsuzluğu yaşanacak, öğretmenler beklentilerine uygun farklı iş imkânlarını değerlendirmek isteyeceklerdir.

c. Kamu kurumları ihtiyacı olan personeli yetişmiş insan gücü ile karşılayamadıkları durumlarda, diğer kurumlarda çalışan ve belli niteliklere sahip kamu görevlilerini, kendi bünyesinde istihdam edebilmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı da değişik zamanlarda diğer kurumlarda çalışan kamu görevlilerini talepleri doğrultusunda Kur'an kurslarında istihdam etmiştir. Araştırmamızda, göreve başlanan kurum değişkeni 3 boyutta öğretmenlerin iş doyum algılarında anlamlı farklılaşmaya sebep olmuştur. Diğer kurumlardan gelerek Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışmakta olan öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin, "ücret" boyutunda yüksek doyum elde ederken, "yönetim" ve "çalışma şartları" boyutunu doyum sağlayıcı bulmamaktadır. Diğer kurumlardan gelen öğretmenlerin, "ücret" boyutunda yüksek iş doyumunu yaşaması, geldikleri kurumlardaki maaşlarının, öğretici olarak aldıkları ücretten daha az olması ile açıklanabilir. Diğer taraftan öğretmenler mesleğin "yönetim" ve "çalışma şartları" boyutlarını doyum sağlayıcı bulmamaktadır. Başka

¹³³ Bakınız Tablo-2.

¹³⁴ Demirel, 2006; Şahin, 1999; Demir, 2001; Günbayı, 1999.

kurumlardan gelen üreticilerin bu boyutlara ilişkin iş doyumсузулуęu, önceki görev yaptıkları kurum ile Diyanet İşleri Başkanlığı'nı karşılaştırmaları neticesinde ğreticilik mesleğinin söz konusu boyutlarından tatmin olamamaları ile aılanabilir. Ayrıca ulaştığımız bulgulardan; öğreticilerin, geldikleri kurumlardaki yönetime ilişkin algılarının pozitif olduğu, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yönetim konusunda eksiklikler yaşadığı ve diğer kurumlardan gelen öğreticilerin yoğunlukla ğretmen olması sebebiyle, Kur'an kursu öğreticilerinin alışma Şartları açısından Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarına göre daha olumsuz Őartlarda görev yaptığı ortaya çıkmaktadır.

d. Kur'an kursu öğreticileri, farklı statülerde görev yapmaktadır. Bunlar kadrolu öğretici, sözleşmeli öğretici ve geçici öğreticidir. Kur'an kurslarında eğitim- ğretim faaliyetleri uzun yıllar az oranda kadrolu, yoğun olarak ise geçici öğreticilerle yürütülmüştür. Sözleşmeli ğreticiler ise Kur'an kurslarında nispeten yeni istihdam edilmeye başlanmıştır. Bu statülerde görev yapan öğreticiler, kurslarda aynı görevleri yerine getirmelerine rağmen, farklı özlük haklarına sahiptirler. Bu bağlamda çalışmamızda iş durumunun, öğreticilerin iş doyumunu etkileyen bir faktör olabileceği düşünülmüş ve inceleme konusu yapılmıştır. Araştırmamızda iş durumu değişkeninin, öğreticilerin iş doymu boyutlarından sadece ücrete ilişkin algılarını etkilediği, geçici statüde çalışan öğreticilerin işlerinin "cret" boyutundan tatmin olmadıkları tespit edilmiştir. Toplumun Kur'an öğrenme ihtiyacının kadrolu öğreticilerle karşılanamadığı durumlarda istihdam edilen geçici öğreticiler, kadrolu öğreticilere ödenen maaşın 3/2'sini almaktadır. Kadrolu ğreticilerin ek ders creti de aldıkları dikkate alındığında geçici öğreticiler, kadrolu öğreticinin sadece yarısı kadar maaş alabilmektedir. İş durumu değişkeninin, öğreticilerin sadece ücrete ilişkin

algılarını etkilemesi dikkat çekicidir. Geçici öğretmenler işlerinin diğer boyutlarında, öğretmenlerin geneli ile aynı düşüncelere sahip olmalarına rağmen, ücret konusunda adil olunmadığını düşünmektedir. Çalışanlar genellikle kendilerini işyerlerindeki diğer çalışanlarla kıyaslarlar. Bu kıyaslama, çalışanların işlerine bakış açılarının şekillenmesinde etkilidir. Benzer işleri yaparak aynı ücreti aldıklarını düşünen çalışanlarda iş doyumunu oluşturur. Aksi durum ise iş doyumsuzluğu ortaya çıkar. Kadrolu öğretmenlerle aynı işi yapan ve buna rağmen farklı maaş alan geçici öğretmenlerin aldıkları ücreti yeterli görmemeleri normal karşılanmalıdır. Kurumlarda benzer işleri yapanlara ödenecek ücretin aynı miktarda olması, yani ücret adaletinin gerçekleştirilmiş olması son derece önemlidir.

e. Hafızlık, Kur'an kursu öğretmenleri için önemli ve gerekli bir yeterlidir. Özellikle hafızlık eğitimi yapılan Kur'an kurslarındaki öğretmenlerin hafız olması önem arz etmektedir. Hafızlık, görevleri esnasında öğretmenlere büyük kolaylık sağlar ve mesleki açıdan yeterlilik hissi verir. Mesleki açıdan yeterli olan bireylerin iş doyumlarının da yüksek olması beklenir. Araştırmamızda, hafızlık değişkeninin 3 boyutta öğretmenlerin iş doyum algılarında anlamlı farklılaşmaya sebep olduğu belirlenmiştir. Hafız olan öğretmenler aldıkları "ücret" ile işlerinin "yönetim" ve "yükselme olanakları" boyutunu doyum sağlayıcı bulmaktadır. Din görevlileri örneğinde gerçekleştirilen bir iş doyum araştırmasında¹³⁵, hafız olmayan din görevlilerinin düşük, hafızların ise yüksek iş doyumuna sahip oldukları tespit edilmiştir. Ancak, hafız olan öğretmenlerin işlerinin "ücret", "yönetim" ve "yükselme olanakları" boyutlarında yüksek doyum elde etmeleri dikkat çekicidir. Ücret boyutunda hafız öğretmenlerin yüksek iş doyumunu yaşaması, işleri ile diğer Başkanlık

¹³⁵ Yunus Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

personelini karşılaştırmaları ile açıklanabilir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nda sayıca yoğun olarak görev yapan imam ve müezzinler, öğreticilere göre benzer statüdeki görevlilerdir. Bu görevlerdeki personel öğreticilere göre daha az ücret almaktadırlar. Öğreticiler bu unvanlar ile görevlerinin ücret boyutunu karşılaştırdıklarında işlerinden doyum sağlayacaklardır. Yönetim boyutunda ise hafız olan öğreticilerin yüksek iş doyumunu yaşamaları, hafızlık yeterliği ile öğreticilerin görevleri ile ilgili çok fazla sıkıntı yaşamamaları olabilir. İşinde yeterli olan personel, yöneticiler için istenen bir durumdur. Bu bağlamda öğreticilerin yöneticileri ile ilişkilerinin de pozitif olduğu düşünülebilir. Hafız öğreticilerin yükselme olanakları boyutunda yüksek iş doyumuna sahip olmaları, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde gerek atamalarda gerekse yer değiştirmelerde hafızlığın aranan bir özellik olması ile açıklanabilir. Hafızlık yeterliği ile öğreticiler işlerinin yükselme imkânlarını olumlu görmekte ve bu boyutu doyum sağlayıcı bulmaktadır.

f. Görev yapılan yer, çalışanların iş doyum algılarını etkileyen önemli faktörler arasındadır. Konu ile ilgili araştırmalarda¹³⁶, görev yeri faktörünün iş doyumunu etkilediği tespit edilmiştir. Araştırmamızda görev yeri, 6 boyutta öğreticilerin iş doyum algılarında anlamlı farklılaşmaya sebep olmuştur. “İşte kendini ifade etme”, “işe bakış açısı”, “çalışma şartları” ve “teftiş ve denetim” boyutlarında il ve ilçede görev yapan öğreticilerde yüksek iş doyumunu tespit edilmiştir. Diğer taraftan “işe karşı dini tutumlar” ile “işin düzeyi” boyutlarında ise köylerde görev yapan öğreticilerde yüksek iş doyumunu belirlenmiştir. Merkezi yerlerde görev yapan öğreticilerin söz konusu iş doyum boyutlarında yüksek iş doyumunu elde etmeleri

¹³⁶ Sevil Eves, *Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniv., Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2008. Hüseyin Ersin Gülay, *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniv., Sosyal Bilimler Enst., Sakarya, 2006.

görev yapılan yerin imkânları ile açıklanabilir. İl ve ilçe merkezleri, köy ve kasaba gibi ücra diyebileceğimiz yerleşim yerlerine göre daha iyi hizmet ve imkânlarla sahiptir. Bu olumlu imkân ve fırsatlar, kursların fiziksel yeterliğine ve çalışma şartlarına da etki edecek ve öğretmenleri iş doyumuna olumlu yansıyacaktır. Ayrıca, fiziksel imkânlardaki yeterlik, teftiş ve denetimleri de olumlu etkileyerek öğretmenleri, işlerinin teftiş ve denetim boyutu ile ilgili mesleki açıdan tatmin edecektir. İhtiyaç duyulan eğitim-öğretim materyallerine ulaşma ve bu materyalleri geliştirme konusunda merkezi yerlerin daha iyi imkânlarla sahip oluşu, işlerini istedikleri gibi şekillendirme konusunda öğretmenlere olanak sağlayacaktır. Bu sayede öğretmenler “işte kendini ifade etme” boyutunda da iş doyumuna sahip olacaklardır. Yukarıda ifade edilen boyutlarda yüksek iş doyumunu elde eden öğretmenlerin işlerine bakış açılarının olumlu yönde gelişmesi sebebiyle “işe bakış açısı” boyutunu da doyum sağlayıcı buldukları düşünülebilir. Diğer taraftan, “işe karşı dini tutumlar” ile “işin düzeyi” boyutlarında ise köylerde görev yapan öğretmenlerde yüksek iş doyumunu ortaya çıkmasında, köylerde Kur’an kursuna devam edenlerin dini sebeplerle öğretmenlik mesleği ile ilgili olumlu tutum geliştirmeleri etken olabilir. Köylerde geleneksel ve dini yaşantının daha yoğun olması sebebiyle, buralarda öğretmenlik mesleğine karşı var olan pozitif algı, öğretmenleri “işe karşı dini tutumlar” ile “işin düzeyi” boyutlarında yüksek iş doyumunu yaşamaya sevk etmiş olabilir.

g. Yapılan iş karşılığında elde edilen gelir, iş doyumunu üzerinde önemli bir etkendir. Araştırmalarda, gelirin yüksekliği ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişkinin olduğuna dair bulgulara ulaşılmıştır.¹³⁷ Çalışmamızda gelir seviyesi ile öğretici ve eşlerinin aylık toplam elde ettikleri gelir kastedilmektedir. Gelir seviyesi

¹³⁷ Demirel, 2006; Şahin, 1999; Günbayı, 1999; Canbay, 2007.

değişkeni araştırmamızda 4 boyutta öğretmenlerin iş doyum algılarında anlamlı farklılaşmaya sebep olmuştur. “İleriye dönük tutumlar” ile “yükselme olanakları” boyutlarında, gelir seviyesi arttıkça, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin düştüğü belirlenmiştir. “Ücret” ile “işin düzeyi” boyutlarında ise gelir seviyesindeki azlığının ve yüksek gelirin, öğretmenlerin iş doyumunu düşürdüğü ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bu boyutlarda yüksek gelire sahip olmaları ile iş doyumlarının düşmesi, işlerinin ücret boyutunu eşleri ile kıyaslamaları olabilir. Öğretmenlerin eşleri, öğretmenlere göre daha fazla gelire sahip olan farklı meslek gruplarından kişiler olabilmektedir. Bu durum ise öğretmenlerin aldıkları ücretten doyum sağlamamasına sebep olabilir. Öğretmenlerin eşlerinin genellikle akademisyen, bürokrat ve kariyer uzmanı gibi yükselme imkânına sahip meslek gruplarından oluşması halinde ise öğretmenler, işlerinin yükselme imkânı sağlamadığını düşünebilirler. Gelir seviyesi ile ilgili olarak “İşin düzeyi” boyutunda öğretmenlerin düşük iş doyumunu yaşaması genellikle yüksek maaşlarla yapılan işlerin toplumun nazarında önemli işler olduğuna dair düşünce olabilir. Yüksek ücretlerle yapılan işler hem statü belirtisi hem de işteki başarının da karşılığı olarak görülmektedir. İş karşılığı ödenen ücretin yüksek oluşu, toplumun o işe karşı bakış açısını etkilemekte ve işin daha değerli ve önemli görülmesine sebep olabilmektedir.

h. Araştırmamızda öğrenci sayısının öğretmenlerin iş doyumlarını etkilediği varsayılmış ve iş doyumları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Öğrenci sayısının iş doyumları üzerindeki etkisi inceleyen araştırmalarda¹³⁸ öğrenci sayısının fazla olmadığı sınıflarda çalışan öğretmenlerin, bundan olumlu etkilenerek yüksek iş

¹³⁸ Yusuf Ekici, *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Ve İş Stresinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2006. Green-Reese, S., Johnson, D. J., Campbell

doyumunu yaşadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Araştırmamızda, “ileriye dönük tutumlar” ile “teftiş ve denetim” boyutlarında, öğrenci sayısının iş doyumunu olumsuz etkilediği bulgusuna ulaşılmıştır. Kur’an kurslarında gerçekleştirilen denetim faaliyetlerinde uygun şartlar altında eğitim faaliyetlerinin gerçekleştirilmesi amacıyla öğrenci sayılarının fazla olmamasına dikkat çekilmektedir. Bu bağlamda yapılan teftiş ve denetimlerde öğrenci sayısı fazla olan kurslar sıkıntılar yaşayabilmektedir. Bu çerçevede öğretmenlerin bu durumdan olumsuz etkilenerek işlerinin “teftiş ve denetim” boyutunda düşük iş doyumunu yaşadıkları düşünülebilir. Aynı şekilde “ileriye dönük tutumlar” boyutunda öğretmenlerin düşük iş doyumunu yaşamaları, öğrenci sayısının fazlalığının kendileri için daha fazla iş yükü anlamına gelmesi sebebiyle, ileriye dönük olumsuz algı geliştirmeleri ile açıklanabilir. Diğer taraftan “işe karşı dini tutumlar” ile “işin düzeyi” boyutlarında ise öğrenci sayısının az ve fazla oluşu, öğretmenlerin iş doyumunu düşürdüğü belirlenmiştir. Bu boyutlarda öğretmenlerin, öğrenci sayısındaki fazlalık ile düşük iş doyumunu yaşamaları, iş yüklerinin artması ile işleriyle ilgili olumsuz tutum geliştirmelerinde kaynaklanmış olabilir. Öğrenci sayısının azlığının ise 15 ve üzerinde öğrencisi olan sınıfların müftülüklerce eğitim faaliyetine müsaade edilmesi ile ilgili olabilir. Sonuç olarak yeterli sayıda ve aşırı öğrencisi olmayan öğretmenlerin yüksek iş doyumuna sahip olması beklenir.

i. İnsan hayatındaki değişik dönem ve durumlar, bireyin olaylara ve yaşama bakışını etkiler. Özellikle ülkemizde, evliliğin insanların hayata bakış açılarının belirlenmesinde daha etkili olduğunu söyleyebiliriz. Evli ya da bekâr olmanın iş doyumuyla ilişkisi inceleyen araştırmalarda¹³⁹, evli olma durumunun genelde iş

W. A., “Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stress: School Size, Age and Teaching Experience”, *Education*, 112 (2), 1991.

¹³⁹ Nursel Telman, *Endüstrilerde Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1988. İdris

doyumunu artıran bir unsur olduğu saptanmıştır. Bunun nedeni olarak aile yaşamındaki doyumun işe yaygınlaştırılmasından ve evliliğin çalışanların işe ilgili beklentilerini değiştirmesinden kaynaklandığı dile getirilmektedir. alışmamamızda ise medeni durumun, öğreticiler arasında sadece işlerinin yősleme olanakları ile ilgili olarak bir fark yarattığı ve bekâr öğreticilerin işlerinin yősleme olanakları boyutunu daha doyum sağlayıcı bulduğu tespit edilmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında, bekâr öğreticilerin henüz genç yaşta ve mesleğe yeni başlamış olmaları sebebiyle işleri ile ilgili kariyer hedeflerinin olması etken olabilir.

2. Öneriler

1. Kur'an kursu öğreticilerine göre, "yükselme olanakları" boyutu en az iş doyumunu elde edilen boyuttur. Öğreticiler açısından, meslekteki ilerleme imkânlarının yokluğu/yetersizliği memnuniyetsizlik noktasını oluşturmaktadır. Bir işteki kariyer fırsatları ve ilerleme olanaklarının varlığı, çalışan için bir motivasyon kaynağı oluşturması sebebiyle, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın bu konuda öğretici, uzman öğreticisi ve baş öğretici şeklinde öğreticiler için bir kariyer sistemi geliştirmesi, öğreticilerin iş doyumunu yükseltme açısından faydalı olacaktır.

2. Çalışanların görev yaptıkları yerleşim birimleri, işleri ile ilgili düşüncelerinin şekillenmesinde önemli bir faktördür. Görev yapılan yer ile ilgili olumlu/olumsuz durumlar, çalışanların iş doyumlarını etkilemektedir. Araştırmamızda, köyde görev yapan öğreticilerin, il ve ilçede görev yapan öğreticilere oranla düşük iş doyumuna sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Köy ve kasaba gibi yerleşim yerlerinde görev yapmanın farklı zorlukları olduğu düşünüldüğünde, buralarda görev yapan öğreticileri maddi ve manevi olarak motive edecek tazminat, ek-ödeme, hac ya da umre görevlendirmelerinde öncelik gibi uygulamaların hayata geçirilmesi öğreticilerin iş verimliliğini yükseltecektir.

3. Ödüllendirme, çalışan açısından önemli bir motivasyon ve iş doyumuna kaynağdır. Yerinde ve zamanında verilen ödüller, iş verimliliğini artırmaktadır. Araştırmamızda, iş ve niteliği boyutunda, "ödüllendirilme" maddesi öğreticilere göre en düşük iş doyumunu göstergesine sahip madde olmuştur. Öğreticiler, işlerinde sözlü veya yazılı olarak ödüllendirilmediklerini düşünmektedirler. Bu açıdan, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın başarılı öğreticiler için ödül sistemini daha etkin kullanarak,

başarılı öğretmenlere 1 maaş ikramiye, hac veya umre ödülü vermesinde tarafımızca fayda görülmektedir.

4. Bir kurumda aynı işi sürekli yapma sebebiyle iş ile ilgili bezginlik, bıkkınlık ve yorgunluk söz konusu olabilir. “Monotonluk” olarak adlandırılan bu sorun, işte doyumsuzluk oluşturabilir. Araştırmamızda, işe bakış açısı boyutunda, “işin monotonluğu” maddesinin, öğretmenlere göre en düşük iş doyumu göstergesine sahip madde olduğu ortaya çıkmıştır. Öğreticilerin çoğunluğu işlerini monoton olarak nitelirmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı’nın, uygun olan zamanlarda öğretmenler için eğitici ve kültürel faaliyetler planlaması bu sorunun ortadan kaldırmasına katkı sağlayacaktır. Öğreticiler arasında makale veya şiir yazma, eğitim materyali geliştirme, etkili sunum yapma, verimli ders işleme gibi konularda yarışmaların düzenlenmesi bu faaliyetlere örnek olabilir.

5. Çalışanın emeği karşılığında ödenen ücret, iş doyumu üzerinde önemli etkenlerden biridir. Ücret, yalnızca emeğin karşılığı olarak değil, işteki başarının da karşılığıdır. Yapılan iş karşılığında alınan ücretin az oluşu iş doyumunu düşürmektedir. Araştırmamızda, geçici statüde çalışan öğretmenlerin işlerinin “ücret” boyutunu doyum sağlayıcı bulmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Kadrolu ve sözleşmeli öğretmenlerle aynı eğitim görevini yerine getirmelerine rağmen, geçici öğretmenlerin daha az maaş almaları bu sonucun ortaya çıkmasında ana etkindir. Bu bağlamda, geçici statüde çalışan öğretmenlerin ücretlendirilme durumları imkânlar ölçüsünde iyileştirilmelidir.

6. Günümüzde, kamuda ve özel sektörde teftiş ve denetim gibi kavramlarının yerine rehberlik kavramı ön plana çıkmış ve denetim hizmetlerinin rehberlik yönü ağırlık kazanmıştır. Araştırmamızda, teftiş ve denetim boyutunda, “denetimlerin

rehberlik yönü” maddesi, öğreticilere göre en düşük iş doyumunu göstergesine sahip madde olmuştur. Öğreticiler, yapılan denetim hizmetlerinde rehberlik faaliyetlerini yetersiz bulmaktadır. Bu çerçevede, denetim elemanlarına Kur’an kursu hizmetlerinin geliştirilmesi ile ilgili rehberlik faaliyetlerinin önemi konusunda seminerler düzenlenmeli ve bu konunun önemi sürekli vurgulanmalıdır.

7. Araştırmamızda, işe karşı dini tutumlar boyutunda, “işimin dini bir amaca yönelik olması” maddesi, Kur’an kursu öğreticilerine göre en yüksek iş doyumunu göstergesine sahip madde olmuştur. Buna göre, öğreticiler icra ettikleri Kur’an öğretimi faaliyeti ile ilgili dini bir motivasyona sahiptirler. Öğreticilerin sahip oldukları bu tutum, onları motive etmekte ve iş doyumlarını artırmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı’nca öğreticilerin bu olumlu tutumları, mesleki motivasyon adına önemsenerek, bu duyuşsal durumu güçlendirecek mesleki gelişim faaliyetlerinin yapılması, öğreticilerin iş doyumlarını yükseltme adına faydalı olacaktır.

8. Araştırmamız esnasında, Kur’an kursu öğreticilerinin yaptıkları işle ilgili bilinç düzeylerinin, öğreticilerin iş doyumlarını etkileyen bir faktör olabileceği ortaya çıkmıştır. Yapılan işi amacına hizmet eder bir şekilde yapma konusunda öğreticilerin bilinç sahibi olmaları, işlerine karşı bakış açılarını şüphesiz ki önemli oranda etkileyecektir. Çalışmamızda ortaya çıkan bu faktörün bundan sonraki araştırmalarda inceleme konusu yapılması, Kur’an kurslarında sürdürülen eğitim-öğretim faaliyetlerine ışık tutacaktır.

KAYNAKÇA

- AKAT, İlder, BUDAK, Gönül, **İşletme Yönetimi**, Barış Yayınları, İzmir, 1999.
- AKTAN, Can, **Değişim Çağında Yönetim**, Sistem Yayıncılık, İstanbul, 2003.
- AKYÜREK, Süleyman, **Kur'an Kursu Öğreticisinin Mesleki Yeterlikleri**, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:18, Yıl: 2005/1.
- ARSLAN, Serdal, **İş Stresi ve İş Doyumu: Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Muvazzaf Subay ve Astsubaylar Üzerine Uygulamalı Bir Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2004.
- AY, Mehmet Emin, **Problemleri ve Beklentileriyle Türkiye'de Kur'an Kursları**, Düşünce Kitabevi, Bursa, 2005.
- AYBAR, Şakir, **Yabancılaşma ve Yabancılaşmanın İş Tatmini Üzerindeki Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1995.
- AYDIN, Mustafa, **Çağdaş Eğitim Denetimi**, Pegem Yayınları, Ankara, 1993.
- BALCI, Esergül, **Ödüller, Güdüleme Kuramları ve Türkiye'de Öğretmen Ödülleri**, Adım Yayınları, Ankara, 1988.
- BAŞARAN, Hüseyin, **Çalışanların İş Tatminine Yol Açan Faktörler ve İş Tatmininin Sonuçlarına İlişkin Olarak Kara Kuvvetleri Komutanlığı Kara Havacılık Sınıfında Yapılan Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi S.B.E., İstanbul, 2003.
- BAŞARAN, İbrahim Ethem, **Örgütsel Davranış**, Hatemoğlu Yay., Ankara, 1991.
- BAYRAKTAR, M. Faruk, **Eğitim Kurumu Olarak Kur'an Kursları Üzerine Bir Araştırma**, Yıldızlar Matbaası, İstanbul, 1992.
- _____, **Yaygın Eğitimde Din Öğretimi**, Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye'de Din Eğitimi ve Öğretimi Sempozyumu, Türk Yurdu Yay., Ankara, 1999.
- BİNBAŞIOĞLU, Cavit, **Gelişim Psikolojisi**, Binbaşioğlu Yayınevi, Ankara, 1978.

BULUT, Mehmet, **Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitimi Görevi**, Diyanet İlmî Dergi, Cilt: 35, Sayı: 4, 1999.

BURSALIOĞLU, Ziya, **Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış**, Pegem Yayınları, Ankara, 2000.

BUYRUKÇU, Ramazan, **Kur'an Kurslarında Din Eğitimi ve Öğretiminin Verimliliği Üzerine Bir Araştırma (Göller Bölgesi Örneği)**, Fakülte Kitabevi, Isparta, 2001.

Büyük Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu, 6. Baskı, Ankara, 1981.

CANBAY, Serkan, **İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, 2007.

CEBECİ, Suat, **Din Eğitimi Bilimi ve Türkiye'de Din Eğitimi**, Akçağ Yayınları, Ankara, 1996.

COŞKUN, Selçuk, **Hz. Peygamberin Sünnetinde Yetişkinlerin Eğitimi**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum, 1991.

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

DALGAN, Zuhâl, **Okul Öncesi ve Sınıf Öğretmenlerinin İş Tatminlerinin ve Öğretmen Tutumlarının Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 1998.

DAM, Hasan, **Yetişkinlere Göre Yetişkin Din Eğitimi**, Değerler Eğitimi Dergisi, Yıl:1, Sayı: 4, 2003.

DEMİR, Ercüment, **Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Olası Faktörler Kapsamında Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyumlarının Ölçülmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2001.

DEMİREL, Filiz, **Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, 2006.

DIYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI, **2010 Yılı İstatistikleri**, Ankara, 2011.

DODURGALI, Abdurrahman, **Sevgi Peygamberi ve Yetişkin Din Eğitimi**, Rağbet Yayınları, İstanbul, 2002.

EKİCİ, Yusuf, **İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Sosyal Beceri Düzeylerine Göre Öğretmenlerin İş Doyumu Ve İş Stresinin Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep, 2006.

Eğitim Terimleri Sözlüğü, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 1974.

ERDEN, Münire, **Öğretmenlik Mesleğine Giriş**, Alkım Yay., 1998.

ERDOĞAN, İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1996.

_____, **İşletmelerde Davranış**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1994.

EREN, Erdal, **Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2001.

_____, **Yönetim Psikolojisi**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 1993.

_____, **Yönetim Psikolojisi**, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul, 1989.

_____, **Yönetim ve Organizasyon**, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul, 2003.

ERGİN, Canan, **İnsan Kaynakları Yönetimi: Psikolojik Bir Yaklaşım**, Academyplus Yay., Ankara, 2002.

EVANS, G. A., MASS, J. M., **Job Satisfaction and Teacher Militacy Some Teacher Attitudes**, The Interstate Printers and Publishers, Danville, Virginia, 1969.

EVES, Sevil, **Okul Yöneticilerinin İş Doyumları İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişki**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat, 2008.

FERİK, Irmak Funda, **Örgüt Büyüklüklerine Bağlı Olarak Liderlik Tarzları ve İş Tatmini Arasındaki İlişkiler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1997.

FRENCH, W. L., **The Personnel Management Process**, Houghton Mifflin Company, Boston, 1978.

GENCER, Ali, **Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, 2002.

GENÇ, Müge, **Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006.

GÜLAY, Hüseyin Ersin, **Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması (Kocaeli İl Örneği)**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Sakarya, 2006.

GÜNBAYI, İlhan, **Örgütlerde İş Doyumu ve Güdüleme**, Özen Yayıncılık, Ankara, 2000.

GÜNBAYI, İlhan, **İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1999.

GÜNEŞ, Firdevs, **Yetişkin Eğitimi**, Ocak Yayınları, Ankara, 1996.

GÜRBÜZ, Ahmet, **Eğitim Seviyesinin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinin Turizm Sektörü Açısından Değerlendirilmesi**, Doğuş Üniv. Dergisi, 8 (1), 2007.

GREEN-REESE, S., JOHNSON, D. J., CAMPBELL W. A., **Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stress: School Size, Age and Teaching Experience**, Education, , 112 (2), 1991.

HAGEMANN, G., **The Motivation Manual**, Gower Publishing Company, Boston, 1995.

HANSON, E. M., **Educational Administration and Organizational Behavior**, Random House, New York, 1991.

HERSEY, P., BLANCHARD, K. H., **Management of Organizational Behaviour: Utilizing Human Resources**, Prentice-Hall Inc., New Jersey, 1972.

IŞIKLAR, Abdullah, **Lise Dengi ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2002.

İNCİR, Gülten, **Çalışanların İş Doyumu Üzerine Bir İnceleme**, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, Ankara, 1990.

JEWELL L. N., SIEGALL M., **Contempary Industrial Organizational Psychology**, West Publishing Co., New York, 1990.

KARASAR, Niyazi, **Bilimsel Araştırma Yöntemi**, Nobel Yayın Dağıtım, 11. Baskı, Ankara, 2002.

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

KESER, Aşkın, **Çalışma Birey İlişkisi ve Çalışmanın Birey Yaşamındaki Yeri**, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:6, Sayı:2, 2004.

KEYİFLİ, Şükrü, **Urfa ve Yöresinde Yaygın Din Eğitimi (İmamların Mesleki İmkânları ve Problemleriyle İlgili Alan Araştırması)**, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 1997.

KILAVUZ, M. Akif, **Yetişkinlik ve Yaşlılık Döneminde Eğitim ve Din Eğitiminin Önemi**, Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: 11, Sayı:2, 2002.

KILIÇ, Bilge, **Özel ve Devlet Üniversitelerinde Çalışan Araştırma Görevlilerinin İş Doyum Düzeylerinin Karşılaştırılması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul, 2002.

KING, W., HAUTALUOMA, L., **Comparison of Job Satisfaction, Life Satisfaction and Performance of Over Educated and Other Workers**, The Journal of Social Psychology, N.7, 1987.

KOÇ, Ahmet, **Diyanet İşleri Başkanlığı ve Yaygın Din Eğitimi**, Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, Sayı: 8, 2001.

_____, **Kur'an Kurslarında Eğitim ve Verimlilik Üzerine Bir Araştırma**, İlahiyat Yayınları, Ankara, 2005.

KORKMAZ, Mehmet, **Kur'an Kursu Öğreticilerinin Eğitim-Öğretim Yeterlikleri Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri**, Basılmamış Doktora Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri, 2009.

KORMAN, A., **Organizational Behaviour**, Prentice Hall Inc, New Jersey, 1977.

KÖYLÜ, Mustafa, **Yetişkin Din Eğitiminin Teorik Temelleri**, Etüt Yayınları, Samsun, 2000.

_____, **Yetişkin Eğitimi; Tanımı, Alanı ve Tarihi Gelişimi**, Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi, Sayı:5, 1998.

LOCKE, Edwin A., **"The Nature and The Causes Of The Job Satisfaction"**, Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago, 1976.

MASLOW, Abraham, **Motivation and Personality**, 1st Edition, 1954.

MATHİS, R. L., JACKSON, J. H., **Personel Human Resources Management**, West Publishing Company, New York, 1990.

MEGGİNSON, L. C., **Personnel Management: A Human Resources Approach**, Homewood Inc., London, 1981.

MEHMEDOĞLU, Yurdagül, **Erişkin Bireyin Kendilik Bilinci ve Din Eğitimi**, Rağbet Yayınları, İstanbul, 2001.

MERSİN, Yunus, **Din Görevlilerinde Mesleki Doyum**, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

MORRİS, J. E., LONG, B. C., **Female Clerical Workers Occupational Stres: The Role Of Person And Social Resources, Negative Affectivity And Stres Appraisals**, Journal of Counseling Psychology, Vol. 49, N. 4, 2002.

OKÇABOL, Rıfat, **Halk Eğitimi**, Der Yayınları, İstanbul, 1994.

ONARAN, Oğuz, **Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, Ankara, 1981.

ONUR, Bekir, **Gelişim Psikolojisi**, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara, 1997.

ORMANCIOĞLU, Pınar, **İşten Ayrılma Düşüncesinin Kişilik Özellikleri ve İş Tatmini Açısından İncelenmesine Yönelik Basın Sektöründe Bir Uygulama**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1995.

ÖNDER, Mustafa, **Yaz Kur'an Kursları Öğretim Programı Amaçlarının Gerçekleşme Düzeyleri**, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2007.

ÖNDER, Selçuk, **Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2007.

ÖZDAYI, Nurhayat, **Resmi ve Özel Liselerde Çalışan Öğretmenlerin İş Tatmini ve İş Stresinin Karşılaştırmalı Analizi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İstanbul, 1990.

ÖZDEN, Yüksel, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Yayınevi, Ankara, 1998.

ÖZTÜRK, Şükrü, **Cumhuriyet Döneminde Ülkemizde Din Eğitim-Öğretimini Düzenleyen Yasalar ve Din Eğitim-Öğretim Kurumları**, Diyanet Aylık Dergi, Sayı: 113, 2000.

_____, **Din Eğitiminde Diyanet İşleri Başkanlığının Görev ve Sorunları**, Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye'de Din Eğitimi ve Sorunları Sempozyumu, Değişim Yayınları, Adapazarı, 2002.

PUSAT, Aytül, **İş Tatmininin Çalışma Yaşamı Üzerindeki Etkileri ve Türkiye'deki Uluslararası Fast Food Restoranlarında Çalışan Personelin İş Tatminiyle İlgili Bir Araştırma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1992.

REESE, S., JOHNSON, D. J., **Teacher Job Satisfaction and Teacher Job Stres: School Size, Age and Teacher Experience**, Education, Vol: 12, Clarion University, Colombia, 1991.

SABUNCUOĞLU, Zeyyat, **Çalışma Psikolojisi**, Uludağ Üniv. Yay., Bursa, 1987.

_____, TÜZ, M., **Örgütsel Psikoloji**, Ezgi Kitabevi, Bursa, 2001.

SCHULTZ, D. P., SCHULTZ, S. E., **Psychology and Industry Today**, Mac Millan Publishing Company, New York, 1990.

SEĞMENLİ, Sibel, **Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2001.

STEERS, R. M., PORTER, L. W., **Motivation and Workbehavior**, McGraw-Hill Inc., New York, 1991.

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

ŞEN, Süleyman Zihni, **Kur'an Kursu Öğrenci ve Öğreticilerinin Beklenti ve Sorunları**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 1995.

TAŞDELEN, Nihal, **İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2000.

TELMAN, Nursel, **Endüstrilerde Görülen İş Tatminsizliği ve Bunun Yabancılaşmayla Olan İlişkisi**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 1988.

TOSUN, Cemal, **Din Eğitimi Bilimine Giriş**, Ankara, PegemA Yay., 2002.

_____, **Din Eğitimi Bilimine Giriş**, Ankara, PegemA Yay., 2005.

_____, **Din ve Kimlik**, TDV. Yayınları, Ankara, 1993.

_____, **İlahiyat Fakültelerinde Vaizlik Eğitimi**, Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Cilt: XXXVI, 1997.

_____, **Yetişkin Din Eğitiminin Önemli Merkezi Cami**, Diyanet Aylık Dergi, Sayı: 148, 2003.

Türkçe Sözlük, Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara, 2006.

TURANLI, Alev, **İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, 2007.

TÜTÜNCÜ, Özkan, **Kar Amacı Gütmeyen Yiyecek İçecek İşletmelerinde İş Doyumunun Analizi**, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 2, Sayı: 3, 2000.

URAL, Ayhan, KILIÇ, İbrahim, **Bilimsel Araştırma süreci ve SPSS ile Veri Analizi**, Detay Yayınları, Ankara.

ÜNAL, Ali, **Yetişkinlerde Din Olgusu ve Kur'an Kurslarında Öğretim**, Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2008.

VARLIK, Türkan, **Devlet ve Özel İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2000.

VROOM, Victor, **Management and Motivation**, Penguin Inc, New York, 1970.

YÜKSEL, Öznur, **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Gazi Kitabevi Yayınları, Ankara, 1998.

ÖZET

ÇEKİN, Abdulkadir, Kur'an Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri (Ankara İli Örneğinde Bir Alan Araştırması), Doktora Tezi, Danışman, Prof. Dr. Nurullah ALTAŞ, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı, Ankara, 2011.

Araştırmada, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı Kur'an kurslarında görev yapan Kur'an kursu öğreticilerinin iş doyum düzeyleri incelenmiştir. Ayrıca, Kur'an kursu öğreticilerinin demografik özellikleri ve sosyo-ekonomik durumları ile işlerinin niteliği, çalışma şartları, yönetimle ve çalışma arkadaşları olan ilişkileri, denetlenme ve ücretlendirilme durumları, işlerindeki yükselme olanakları arasındaki ilişkiler de çalışma içerisinde araştırılmıştır.

Bu amaçla, Ankara il ve ilçelerinden seçilen 244 Kur'an kursu öğreticisi örneklemini üzerinde anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel işlemleri SPSS programı üzerinde analiz edilmiş ve anlamlı bulunan ilişkiler yorumlama tekniğiyle mevcut durum ile ilişkilendirilmeye çalışılmış ve bu suretle araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

ABSTRACT

CEKIN, Abdulkadir, Job Satisfaction Levels of Koran Course instructors (A Field Research With An Example of The City Ankara), Doctorate Thesis, Advisor, Prof. Dr. Nurullah ALTAS, Institute of Social Sciences, Philosophy and Religious Studies, Department of Religious Education, Ankara, 2011.

In the study, job satisfaction levels of Koran course instructors who served in Koran courses, under The Presidency of Religious Affairs, were examined. In addition, Koran course instructors, demographic and socio-economic status and the nature of jobs, working conditions, management and relationships with colleagues, supervision and paying states, working in jobs in the relationship between increased opportunities were investigated.

For this purpose, the provincial and district centers in Ankara, the Koran course instructors on the sample of 244 questionnaires were selected. Statistical operations on the data obtained were analyzed by SPSS program and significant findings relationships with the current situation in the technique of interpretation tried to relate the research results obtained in this way.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

Ek-2: İzin Yazısı

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNE YÖNELİK İŞ DOYUM ANKETİ

Değerli Kur'an Kursu Öğreticisi,

Elinizdeki bu anket formu, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri (Ankara Örneği)" adlı doktora tezinde kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Sorulara vereceğiniz samimi ve içten cevaplar, araştırmanın geçerli ve güvenilir sonuçlar ortaya koymasına yardımcı olacaktır. Anket formlarına isim yazmayınız. Açık uçlu sorularda sorunun cevabını, sorunun yanında boş bırakılan yere yazmanız; şıklı sorularda ise cevap şıklarının yanındaki paranteze çarpı (X) işareti koymanız yeterlidir. Araştırmamızın yapılmasında göstermiş olduğunuz katkı ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Abdulkadir ÇEKİN
Ankara Üniv. Sosyal Bilimler Enst.
Felsefe ve Din Bilimleri Böl. (Din Eğitimi)
Doktora Öğrencisi

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİ FORMU

1. Yaşınız? (.....)
2. Cinsiyetiniz? a- () Erkek b- () Kadın
3. Doğum yeriniz?
a- () İl b- () İlçe c- () Belde d- () Köy
4. Eğitim Durumunuz?
a- () İlkokul b- () Ortaokul c- () Lise
d- () İmam Hatip Lisesi e- () İlahiyat Önlisans
f- () İlahiyat Meslek Yüksek Okulu g- () İLİTAM
h- () İlahiyat Fakültesi i- () Yüksek İslam Enstitüsü j-
() Lisansüstü
k- () Diğer, yazınız:.....
5. İlk görev yaptığınız kurum Diyanet İşleri Başkanlığı mıdır?

- a- () Evet b- () Hayır, Cevabınız hayır ise;
Önce Görev yaptığınız kurum ve mesleğiniz:.....
.....
6. Kaç yıldır Diyanet İşleri Başkanlığında görev yapıyorsunuz? (.....)
7. Kaç yıldır Kur'an kursu öğreticiliği yapıyorsunuz? (.....)
8. Hafız mısınız? a- () Evet b- () Hayır
9. Mesleğinizle ilgili ya da harici lisansüstü çalışmanız var mı?
a- () Hayır yok b- () Evet var. Cevabınız evet ise;
c- () Yük. Lisans - Alanınız:.....
d- () Doktora- Alanınız:.....

10. Bu mesleği seçmenizdeki en önemli etken nedir?

- a- () Bu mesleği sevdiğim için
b- () Ailemin etkisi ile
c- () Manevi yönden tatmin edici olduğu için
d- () Karakterime uygun bir meslek olduğu için
e- () Bu meslekte kendimi yeterli hissettiğim için
f- () İş dışı zaman fazla olduğu için
g- () Çalışma şartları uygun olduğu için
h- () Üniversite tercihlerimde olduğu için
i- () Tesadüfen
j- () Diğer.....

11. Görev yeriniz?

- a- () İl b- () İlçe c- () Belde d- () Köy

12. İş Durumuz?

- a- () Kadrolu b- () Sözleşmeli c- () Geçici

13. Hangi kurs türünde görev yapıyorsunuz?

- a- () Yatılı Yüzünden b- () Yatılı hafızlık
c- () Gündüzlü Yüzünden d- () Gündüzlü Hafızlık
e- () Hepsi

14. Öğrenci sayınız? (.....)

15. Kursu nasıl gidiyorsunuz?

- a- () Kendi aracım ile b- () Toplu taşımacılıkla
c- () Yürüyerek d- () Eşim bırakıyor

16. Medeni Durumunuz?

- a- () Evli b- () Bekar c- () Ayrılmış

17. Kaç çocuğunuz var? (.....)

18. Eşiniz çalışıyor mu?

- a- () Hayır b- () Evet, Cevabınız Evet ise

Mesleği:.....

19. Ailenizin toplam aylık geliri ne kadardır?

(.....TL)

20. Eviniz?

- a- () Kira b- () Ailemin
c- () Lojman d- () Kendimizin

21. Devamlı bedensel veya ruhsal gerilim (stres) hissediyor musunuz?

- a- () Hayır b- () Evet. Cevabınız evet ise,
ne tür bir bedensel veya ruhsal gerilim (stres)

yaşıyorsunuz? (Tek şık işaretleyiniz.)

- c- () Yorgunluk d- () Sinirlilik
e- () Bıkkınlık f- () Kalp çarpıntısı
g- () Baş ağrısı h- () Uykusuzluk
i- () Diğer, yazınız.....

22. Psikolog ya da psikiyatru gittiniz mi?

- a- () Hayır b- () Evet, kaç kez:.....

23. Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor musunuz?

- a- () Hayır
b- () Evet, Sebebi Nedir:.....

24. Mesleğinizden ayrılmayı düşünüyor iseniz hangi mesleğe yönelirdiniz?

Yazınız:.....

II. BÖLÜM: İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

İŞİM HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİM		Çok Tatmin Edici	Tatmin Edici	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
A – İŞ VE NİTELİĞİ						
1	İşimde düşüncelerimi uygulayabilme imkânım					
2	İşimde kendi kendime çalışabilme imkânım					
3	İşimde yaratıcılığımı kullanabilme imkânım					
4	İşimde başarıyı gösterebilme imkânım					
5	İşimi iyi yaptığımı zaman takdir edilme durumum					
6	İşimin iyi oryantasyon (işe alıştırma) imkânı					
7	İşimin emeklilik sonrasında rahat bir yaşam sağlama imkânı					
8	İşimde bilgi ve becerimi kullanabilme imkânım					
9	Kurum içindeki diğer işlere göre işimin cazip olması					
10	Kurum içinde işime özel önem ve değer verilmesi					
11	İşimin yeknesaklığı (tek düze, monoton olması)					
12	İşimde ödüllendirilme durumum					
13	İşimin bilgi ve becerilerimi geliştirmeye imkânı					
14	İşimin güvenilir bir gelecek sağlaması					
15	İşimin kişisel gelişimime katkı sağlaması					
16	İşimde kendi yöntemlerimi kullanabilme durumum					
17	İşimde kendi başıma karar verme durumum					
18	İşimde önemli kişilerle birlikte olmam					
19	İş yerimde beni ilgilendiren kararlara katılabileceğim durumum					
20	İşimin özlük hakları					
21	Yaptığım işin takdir edilmesi					
22	İşimin yeniliklere açık olması					
23	İşimde yeteneklerimi kullanabilme durumum					
24	İşimde değişik şeyler yapabilme durumum					
B – ÇALIŞMA ŞARTLARI						
25	Genel olarak işimin çalışma şartları					
26	İşimin gelişimi için eğitim olanakları sağlaması					
27	Kurumun sağladığı eğitimlerin, ihtiyaçlarınızı karşılaması					

İŞİM HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİM		Çok Tatmin Edici	Tatmin Edici	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
28	Ders araç ve gereçlerinin yeterliliği					
29	Kurumun sağladığı eğitim imkânlarının yeterliliği					
30	Terfilerin dağılışı					
C – ÜCRET						
31	Aldığım ücretin ihtiyaçlarımı karşılaması					
32	Aldığım ücretin eğitim düzeyinizle tutarlılığı					
D – YÖNETİM						
33	Üstümün bana gereken değeri vermesi					
34	Kurumun çalıştırdığı personeline karşı tutumu					
35	Kurumun üst düzey yöneticilerinin işi geliştirmesi					
36	Üstün, çalışanları yetiştirme tarzı					
37	Üstün, elemanlarını kayırması					
38	Üstlerin işinizle ilgili yenilik ve değişiklik önerilerinizi dikkate almaları					
39	Çalışanların üst düzey yöneticilere ulaşma imkânı					
40	Üstün, çalışanlara iş verişinde adil davranması					
41	Üst ile çalışanların iyi bir iletişime sahip olması					
42	Üstün, işimin nasıl yapıldığını bilmesi					
43	Üstün, işimi en iyi şekilde yapacağıma olan güveni					
44	Üstün, çalışanların şikâyetlerini dikkate alışı					
45	Üstün, çalışmalarını idare etme şekli					
46	Üstün, eleştirilerinin yapıcı olması					
47	Üstün, çalışanlara karşı anlayışlı davranma durumu					
48	Karşılaşılan sorunlara karşı üstün tutumu					
49	Üstün, çalışanlarla olan kişisel ilişkisi					
E – TEFTİŞ VE DENETİM						
50	Müfettişlerin bizi dinleme durumu					
51	Denetimlerin yeterli düzeyi					
52	Denetimlerin işi geliştirme durumu					
53	Denetimlerde, denetimin rehberlik yönünün öne çıkarılması					
54	Denetimlerde zayıf yönler yanında iyi yönlerin de vurgulanması					

İŞİM HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİM		Çok Tatmin Edici	Tatmin Edici	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
F – YÜKSELME OLANAKLARI						
55	İşteki ilerleme imkânları					
56	Kurumun, çalışanlarının mesleki kariyerini geliştirmesi					
57	Kurumun, yükselme olanakları sağlaması					
G – KİŞİLER ARASI İLİŞKİLER						
58	Diğer çalışanların beni yol gösterici saymaları					
59	İş arkadaşları ile aramdaki işbirliği havası					
60	Berber çalıştığım kişilerin bana olan olumlu tutumları					
61	Çalışma arkadaşlarımla samimiyeti					
62	Çalışma arkadaşlarımla yakın ilişkiler kurma imkânım					
63	Eğitim verdiğim kişiler tarafından takdir edilme durumum					
64	Berber çalıştığım kişilerin işleri hakkında sorumluluk duymaları					
65	İş yerimde kişiler arasındaki sevgi ortamı					
66	Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile geçinme tarzı					
H – İŞE KARŞI TUTUMLAR						
67	İşimin toplumda belli bir yeri olma durumu					
68	İşimin, diğer insanların dindarlıklarına katkı sağlama imkânı					
69	İşim sebebiyle insanların gözünde önemli bir kişi olmam					
70	İşimin kişiliğimin gelişmesine ve olgunlaşmama katkısı sağlaması					
71	İnsanlara faydalı bir iş yapıyor olmam					
72	İşimin en iyi yapabileceğim iş olması					
73	İşimin toplumda saygı değer bir yeri olması					
74	İşimde insanlara dini bilgiler verme imkânım					
75	İşimin dini bir amaca yönelik olması					
76	İşimi yaparken vicdanımın rahat olması					
77	İşimin bana dini yönden kazanım sağlaması					
78	İşimin yeteneğime uygun olması					
79	İşim dolayısıyla toplumda bir varlık sayılmam					

İŞİM HAKKINDAKİ DÜŞÜNCELERİM		Çok Tatmin Edici	Tatmin Edici	Ne Tatmin Edici Ne Değil	Tatmin Edici Değil	Hiç Tatmin Edici Değil
80	İşimin dini boyutunun toplumda saygı görmesi					
81	Yaptığım işten dini açıdan tatmin olmam					
82	Din eğitimi veren bir kurumda çalışmam					
İ – PROGRAMLAR						
83	İşimin eğitim programlarının uygulanabilirliği					
84	İşimin eğitim programlarının işlevsellik durumu					
85	İşimin eğitim programlarının öğrenciye uygunluğu					
86	İşimin eğitim programlarının işimi kolaylaştırması					

Konuyla ilgili aktarmak istediğiniz başka düşünce ve görüşleriniz varsa buraya yazabilirsiniz:.....

.....

.....

.....

Ek-2



T.C.
BAŞBAKANLIK
Diyanet İşleri Başkanlığı

26/10/2009

Sayı : B.02.1.DİB.0.72.02/2238

Konu : Anket

ANKARA VALİLİĞİNE
(İl Müftülüğü)

Başkanlığımız, halkımızın yaygın din eğitimi ihtiyaçlarına ilişkin taleplerini yürütmekte olduğu Kur'an kursu hizmetleri ile karşılamaya çalışmaktadır. Kur'an kurslarında yürütülen eğitim ve öğretim faaliyetlerinin verimliliğine ve etkinliğine etki eden en önemli faktörlerin başında ise öğretmenler gelmektedir. Öğreticilerin görevleri ile ilgili yaşadıkları problemler, Kur'an kurslarında sağlıklı bir öğretimin yapılmasına engel olabilmektedir. Bu bağlamda, Kur'an kurslarında görev yapan öğretmenlerin mesleki problemlerinin araştırılmasına yönelik çalışmalar önem arz etmektedir.

Bu bağlamda, Dairem Hizmet İçi Eğitim Şubesi Müdürlüğü memuru Abdulkadir ÇEKİN'in "Kur'an Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri (Ankara Örneği)" adlı doktora tezinde kullanılmak amacıyla hazırlanan anket formunun, Ankara il ve ilçelerinde görev yapan kadrolu, sözleşmeli ve geçici Kur'an kursu öğretmenleri tarafından doldurulmasına yardımcı olunması hususunda gereğini rica ederim.


Abdullah KORKMAZ
Başkan a.

Din Eğitimi Dairesi Başkanı V.

Ek: Anket Formu (6 sayfa)

Üniversiteler Mah. Dumlupınar Bul. No:147/A 06800 Çankaya/ANKARA Ayrıntılı bilgi için irtibat: Abdulkadir ÇEKİN
Telefon (0 312) 295 80 67
e-posta : dinegitimi@diyanet.gov.tr