

Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi

The Journal of Near East University Faculty of Theology

ISSN: 2148-6026 | e-ISSN: 2687-4121

Haziran / June | 2022/8/1

DİN KÜLTÜRÜ VE AHLAK BİLGİSİ ÖĞRETMENLERİ VE İMAM HATİP LİSESİ MESLEK DERSİ ÖĞRETMENLERİNİN İŞ TATMİNİ DÜZEYLERİ

*Job Satisfaction Levels of Religious Culture and Ethics Teachers and Imam Hatip
High School Vocational Course Teachers*

İrfan SEVİNÇ

Dr. Öğretim Üyesi, Hitit Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü,
Din Eğitimi Anabilim Dalı, Çorum, Türkiye

Assistant Professor, Hitit University, Faculty of Divinity, Philosophy and Religious
Studies, Çorum, Türkiye

irfansevinc@gmail.com

ORCID ID: 0000-0001-5288-6008

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Types: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 29 Nisan 2022

Kabul Tarihi | Accepted: 11 Haziran 2022

Yayın Tarihi | Published: 30 Haziran 2022

Atıf | Cite as

Sevinç, İrfan. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi
Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri". *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* (Haziran 2022)
8/1: 87-108. <https://doi.org/10.32955/neu.ilaf.2022.8.1.06>

Sevinç, İrfan. "Job Satisfaction Levels of Religious Culture and Ethics Teachers and Imam Hatip High School
Vocational Course Teachers". *The Journal of Near East University Faculty of Theology* (June 2022) 8/1: 87-
108. <https://doi.org/10.32955/neu.ilaf.2022.8.1.06>

İntihal | Plagiarism

Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi.

This article has been reviewed by at least two referees and scanned via plagiarism software.

Telif Hakkı | Copyright

Copyright © 202X. Telif hakkı yazar(lar) tarafından YDUILAF'a devredilmiştir. Bu makale, Creative Commons Atıf Lisansının
(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) hüküm ve koşulları altında dağıtılan açık erişimli bir makaledir.

Copyright © 202X. Copyright has been transferred to YDUILAF by the author(s). This article is an open access article
distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution License

(<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).



Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Tatmini Düzeyleri

Öz

Sosyal bir kurum ve bir sistem olan eğitimin şüphesiz temel unsuru öğretmendir. Çünkü eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır ve nitelikli eğitim için nitelikli okul, nitelikli okul için nitelikli öğretmen gerekir. Günümüzde öğretmen niteliklerinde aranan yeterliliklerin yanı sıra öğretmenleri ilgilendiren bir başka önemli faktör de iş tatminidir. Çalışanların “işlerinden hoşlanmalarına ilişkin kararlarının ifadesi” ya da “çalışanların işleri ile ilgili tutumları” olarak ifade edilen iş tatmini temelde içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. İçsel tatmin işinde başarı, kabul görme veya takdir görme, görevde yükselme gibi unsurlardan oluşmaktadır. Dışsal tatmin ise kurumun yönetim ve denetim tarzları, çalışma koşulları, sorumlu olduğu idareciler ve yönetimindeki kişilerle ilişkiler ve maaş gibi hususlardan oluşmaktadır. İş tatmin düzeyi, bu hususların, demografik nitelikler diyebileceğimiz cinsiyet, yaş, çalışma süresi ve eğitim düzeyi gibi bileşenlerle bağlantılı şekilde, çalışanlarda gelişen bir algı olarak ortaya çıkmaktadır. İş tatmini her kurum ve her çalışan için önemli olmakla birlikte, toplumun geleceğini inşa eden öğretmenler ve özelde de dinin öğretimini yapan din kültürü ve ahlak bilgisi ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenleri için daha farklı bir önem arz etmektedir. Çünkü yaptıkları işten yeterince tatmin sağlayamayan DKAB İHL Meslek Dersi öğretmenlerinin; öğretim programında yer alan hususları istenilen düzeyde aktaramaması sonucu öğrencileri öğretim programında yer alan kazanımları edinmeye karşı güdülemede zorluklar yaşayacakları gibi, öğrencilerin, din kültürü ve ahlak bilgisi dersi ile aldıkları bilgi ve becerilerini istendik davranışa dönüştürme oranı azalabilecektir. Bu nedenle din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ve imam hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin araştırılması önemli ve araştırmaya değer görülmektedir. Bu çalışmanın amacı Çorum ilinde görev yapan din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ve imam hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip-göstermediğinin test edilmesidir. Araştırmanın evrenini, Çorum İl Millî Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan toplam 484 din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni ve imam hatip lisesi meslek dersi öğretmeni oluşturmaktadır. Örneklem hesaplanması için %5 güven aralığında ve %5 hata payı göz önünde bulundurularak, bu formül esasınca yerine koyulan değerler ile işlem yapıldığında, bu çalışmanın evreni olan 484 birimi temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 214 olarak hesaplanmıştır. Araştırma 2022 yılı Mart ayında bu örneklem esas alınarak, Çorum ilinde resmi okullarda görevli 223 din kültürü ve ahlak bilgisi ve İmam hatip lisesi meslek dersi öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Nicel yöntemle yapılan araştırmada ihtiyaç duyulan verilerin katılımcılardan toplanması için nicel veri toplama tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. İki bölümden oluşan anket formunun birinci bölümünde katılımcı öğretmenlerin demografik niteliklerini belirlemeye yönelik toplam 6 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, mesleki kıdem) yer almaktadır. Katılımcıların iş tatmini seviyesini belirlemek amacıyla da anketin ikinci bölümünde Weiss ve arkadaşları (1967) tarafından geliştirilen ve Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,77’dir. Ölçek içsel ve dışsal iş tatmin olarak iki alt boyut ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği beşli likert tipi bir ölçektir. 1-5 arasında puanlanan ve sırasıyla Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok memnunum seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmekte, puanların yüksek olması iş tatmininin de yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırma bulgularına göre örneklemin iş tatmin düzeyi; “hem iç hem de dış tatmin faktörü açısından cinsiyete göre” ve “iç tatmin faktörü açısından görev yaptıkları branşlara göre” istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna karşılık “örneklemin iç tatmin ve dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeylerinin, diğer demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmadığı” görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, İş Tatmini, Demografik Faktörler, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni, İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmeni.

Job Satisfaction Levels of Religious Culture and Ethics Teachers and Imam Hatip High School Vocational Course Teachers

Abstract

Undoubtedly, the basic element of education, which is a social institution and a system, is the teacher. Because the quality and quality of education is directly proportional to the quality of teachers, and a qualified school is required for a qualified education, and a qualified teacher is required for a qualified school. In addition to the qualifications sought

in teacher qualifications, another important factor that concerns teachers is job satisfaction. Job satisfaction, which is expressed as the "expression of the employees' decisions regarding their enjoyment of their jobs" or the "attitudes of the employees about their jobs", is basically examined in two dimensions as internal and external satisfaction. Intrinsic satisfaction consists of elements such as success in the job, being accepted or appreciated, and promotion. External satisfaction, on the other hand, consists of matters such as the management and control styles of the institution, working conditions, relations with the managers and people under the management, and salary. While job satisfaction is important for every institution and every employee, it has a different importance for the teachers who are responsible for the task of building the future of the society, and especially for the religious culture and moral knowledge and the vocational course teachers of Imam Hatip High School who teach religion. Because DKAB IHL Vocational Course teachers who cannot provide enough satisfaction from their work; As a result of not being able to convey the issues in the curriculum at the desired level, students will have difficulties in motivating them to acquire the gains in the curriculum, and the rate of converting the knowledge and skills of the students to the desired behavior may decrease. For this reason, it is important and worthy to investigate the job satisfaction levels of religious culture and ethics teachers and Imam Hatip High School vocational course teachers. The aim of this study is to test whether the job satisfaction levels of religious culture and ethics teachers and Imam Hatip High School vocational course teachers working in Çorum show a statistically significant difference according to their demographic characteristics. The universe of the research consists of 484 religious culture and moral knowledge teachers and Imam Hatip High School vocational course teachers working in official schools affiliated to Çorum Provincial Directorate of National Education. Considering the 5% confidence interval and 5% margin of error for the calculation of the sample, the minimum number of samples to represent 484 units, which is the universe of this study, was calculated as 214, when the values replaced on the basis of this formula were taken into account. The research was carried out in March 2022, based on this sample, with the participation of 223 religious culture and moral knowledge and Imam Hatip High School vocational course teachers working in official schools in Çorum. Questionnaire technique, which is one of the quantitative data collection techniques, was used to collect the data needed in the research conducted with the quantitative method. In the first part of the questionnaire, which consists of two parts, there are a total of 6 questions (gender, age, marital status, educational status, type of school, professional seniority) to determine the demographic characteristics of the participating teachers. In order to determine the job satisfaction level of the participants, the second part of the questionnaire includes the Minnesota Job Satisfaction Scale, which was developed by Weiss et al. (1967) and adapted into Turkish by Baycan (1985) for reliability and validity studies. The Cronbach Alpha value of the scale is 0.77. The scale consists of two sub-dimensions as internal and external job satisfaction and a total of 20 items. As a result of the scale, a total score is obtained, and high scores indicate high job satisfaction. According to the research findings, the job satisfaction level of the sample; There are statistically significant differences between "gender in terms of both internal and external satisfaction factors" and "according to the branches they work in terms of internal satisfaction factor". On the other hand, it was observed that "the job satisfaction levels of the sample in terms of internal satisfaction and external satisfaction factor did not differ statistically significantly compared to other demographic characteristics".

Keywords: Religious Education, Job Satisfaction Level, Demographic Factors, Religious Culture and Ethics Teacher, Imam Hatip High School Vocational Teacher.

Giriş

Eğitim, sosyal bir kurum ve bir sistem olarak düşünüldüğünde, en temel unsuru öğretmendir. Çünkü eğitimin niteliği ve kalitesi de büyük ölçüde öğretmenlerin niteliğiyle doğru orantılıdır ve nitelikli okul için, yüksek iş tatminine sahip nitelikli öğretmen kadrosu gerekir.¹ Ancak günümüzde modernitenin etkisi ile yaptığı işten tatmin sağlamayan "yeni insan" olgusu belirginleşmeye başlamıştır. Bu değişim bütün meslekler için potansiyel bir tehdit oluşturmakla birlikte öğretmenler ve konumuz itibarıyla "din kültürü ve ahlak bilgisi ile İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenleri için daha farklı bir önem arz etmektedir. Çünkü din kültürü ve ahlak bilgisi ile İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenleri "din olgusuna yönelik farkındalık oluşturma" amacını taşıyan "din eğitiminden" sorumludurlar.² Bu nedenle onların yaptıkları

¹ Sevil Tunacan - Canan Çetin, "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma", *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 29 (2009), 154.

² Ali Baltacı - Mehmet Kamil Coşkun, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleğe Tutumları ile Eğitime Olan İnançları Arasındaki İlişki", *Dergiabant* 7/14 (30 Kasım 2019), 471.

işten yeterince tatmin sağlayamaması sonucu yaşanabilecek sorunların içeriği de farklı olabilecektir. Çünkü yaptıkları işten yeterince tatmin sağlayamayan DKAB İHL Meslek Dersi öğretmenlerinin; öğretim programında yer alan hususları istenilen düzeyde aktaramaması sonucu öğrencilerin, din kültürü ve ahlak bilgisi dersi ile aldıkları bilgi ve becerilerini istedik davranışa dönüştürme oranı azalabilecektir. Çünkü iş tatmin düzeyi düşük olan DKAB öğretmenleri, öğrencileri öğretim programında yer alan kazanımları edinmeye karşı güdülemede zorluklar yaşayacaklardır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. İş Tatmininin Tanımı

Kurumsal ortamda bireyler, çalışma hayatı ve işyerinde farklı durumlara karşı farklı duyu durumları ve tavırlar içinde olabilir ve bunun sonucunda farklı tutumlar sergileyebilirler. Bireylerin iş hayatında, iş ve çalışma ortamına bağlı olarak mutlu olduğu durumlar olduğu gibi mutsuz olabileceği durumlar da olabilir. Çalışma ortamında kişilerin, yapılan işin farklı yönlerine ilişkin beklentilerinin karşılanma derecesini ifade eden kavram iş tatminidir.³

İş tatmini ilk kez 1920'lerde Hawthorne (ABD)'deki Chicago Western Electric Şirketi'nde, Elton Mayo ve çalışma arkadaşları tarafından, şirket çalışanlarının iş verimini arttırma amaçlı başlatılan ve Hawthorn araştırmaları olarak bilinen bir dizi çalışma esnasında ortaya atılmıştır.⁴ Önemi daha çok 1930-40'lı yıllarda anlaşılmaya başlanan⁵ iş tatmini, çalışanların "işlerinden hoşlanmalarına ilişkin kararlarının" ifadesidir. Çünkü bazı insanlar işlerinden hoşlanırlar ve işlerini hayatlarının bir parçası olarak görürler. Bazıları ise işlerinden hoşlanmadığı halde sadece onu yapmak zorunda oldukları için yapmaktadırlar.⁶ İş tatmini; Webster's Dictionary'nin üçüncü baskısında, "tanımlanmış bir iş/görev başarı ile yerine getirildiğinde derinden hissedilen içsel bir duyu" şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla hedeflere ulaşıldığında takdir edilen bir çalışanda ortaya çıkan ruhsal ve zihinsel bir olgudur.⁷ Diğer bir ifadeyle iş tatmini çalışanların işleri ile ilgili bir tutumdur.⁸ Kavrama "tutum" açısından yaklaşan bir başka tanıma göre de iş tatmini, bireyin işiyle ilgili tecrübelerinin ışığında oluşturduğu tutumların toplamı olup, bu tutumların pozitif veya negatifliğine göre şekillenen algıdır.⁹

İş tatminini, bir "tutum" olarak gören tanımların yanı sıra "duyu" olarak gören tanımlar da bulunmaktadır. Bu tanımlardan birine göre iş tatmini, çalışan kişinin işin tümü ve veya bir kısmına yönelik sahip olduğu olumlu duygular olarak tanımlanmaktadır. İş tatmini, daha basit anlamda çalışan kişinin çalıştığı işe karşı sahip olduğu duygusal uyum şeklinde tanımlanabilmektedir. Buna göre iş tatmini, çalışanların işlerine ilişkin duyguları, tutumları ya da tercihlerini ifade etmektedir.¹⁰ Durumsal yaklaşıma göre iş tatmini; işin doğası veya çevresi ile ilgili algıdır. Ruhsal yaklaşıma göre iş tatmini; bireyin psikolojik yapısına bağlıdır ve son olarak etkileşimci yaklaşım açısından iş tatmini ise durumsal ve psikolojik faktörlerin etkileşiminden kaynaklanır.¹¹

Tanımlardan anlaşıldığı üzere iş tatmini genel olarak bireyin:

- Norm, değer ve yapılan işin karşılığına yönelik beklentileri,

³ Esra Zeynel - Onur Çelik, "Yöneticiye Güven ve İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel İletişimin Aracılık Etkisine Yönelik Bir Yol Analizi", *6.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Tahsin Akçakanat vd. (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018), 1001.

⁴ Mihraban Cindiloğlu Demirel - Sema Polatçı, "Örgütsel ve Sosyal Destek İle Duygusal Zekanın İş Ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri", *6.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Tahsin Akçakanat vd. (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018), 638; Osman Uslu, "Hawthorne Araştırmaları", *Deney Ve Gözlem Temelli Psikolojik Çalışmaların Örgütsel Davranışa Katkıları*, ed. Osman Uslu (Ankara: Nobel Yayınları, 2021), 1.

⁵ Gönen Dündar vd., "Finansal İyilik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Kuşaklara Göre İncelenmesi", *6.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Tahsin Akçakanat vd. (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018), 230.

⁶ Paul Spector E., *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes and Consequences* (London: Sage Publications, 1997), 1.

⁷ Don Wicker, *Job Satisfaction Fact and Fiction* (USA: Author house, 2011), 3.

⁸ Paola Spagnoli vd., "Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change Over Time?", *Journal of Business Research* 65/5 (Mayıs 2012), 609.

⁹ Murat Aydınay - Ayşehan Çakıcı, "İş Doyumu ve Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Perakende Sektöründe Bir Araştırma", *6.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Tahsin Akçakanat vd. (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018), 473.

¹⁰ Serpil Aytaç vd., "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında Rol Belirsizliğinin Aracı Rolünün İncelenmesi", *7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Ali Murat Alpaslan vd. (Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 2019), 340.

¹¹ Dündar vd., "Finansal İyilik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Kuşaklara Göre İncelenmesi", 231.

- Çalışma koşulları ve beceri gerekliliği gibi işin fiziksel yönleri,
- Yönetici yaklaşımı, iş arkadaşları ile olan ilişki ağı vb. ilgilendiren sosyal yönü,
- Ücret, statü, sosyal güvence vb. ilgilendiren iş şartlarının ve işten elde edilen kazanımların değerlendirilmesi sonucu işine karşı geliştirdiği içsel tepkilerini yansıtmaktadır.¹²

İngilizce’de “Job Satisfaction” olarak kullanılan kavram Türkçeye “iş doyumunu” veya “iş tatmini” olarak çevrilmiştir. Bu çalışmada “iş tatmini” ifadesi tercih edilmiştir.

1.2. İş Tatmininin Önemi

Bir iş yerinde istihdam edilen kişilerin bilgi, yetenek ve becerileri ile o işletmeye kattıkları değer düzeyinde, o işyeri rekabet ortamında başarı sağlar ve ayakta kalabilir. Bu da iş görenlerin işlerine yönelik gösterdikleri tutumları ile yakından ilişkilidir. Bireyler, haz duyduğu, doyum hissettiği durumlar karşısında olumlu tutumlar sergiler. Birçok insanın çalışmaktan haz duymasının sebebi de meşgul oldukları işin kendilerince anlamlı olması, bilgi, beceri ve zekalarını işe koşmayı gerektiriyor olmasıdır.¹³

İş tatmini organizasyonlarda çalışanları ve onları çalıştıranları ilgilendiren ve ücret, promosyon, ek kazançlar, yönetim tarzı, işin içeriği, iletişim, meslektaşlar vb. alanları içeren geniş kapsamlı bir konudur. İş tatmini hem yönetim uygulamalarında hem de psikoloji sahasında uzun süre ilgilerin yoğunlaştığı bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁴ Bu ilginin bir sonucu olarak özellikle kurumsal davranış alanında hemen en çok işlenen konulardan birisidir.¹⁵ Öyle ki son dönemlerde sosyal bilimciler ve ekonomistler arasında “mutluluğun sosyo-ekonomik boyutlarına” ilişkin çalışmalar artış göstermiştir.¹⁶ Çünkü çalışanlarda iş tatmininin ortaya çıkması pozitif iş tutumlarına ve performans artışına yol açar.¹⁷ Bu nedenle son dönemlerde iş tatmini “odak değer” özelliği kazanmıştır.¹⁸

Diğer yandan iş tatmininin örgütsel bağlılık gibi organizasyonel çıktılarla ilgili olması da onun önemini artırmaktadır.¹⁹ Benzer şekilde çalışanların işlerinden kaynaklı mutluluklarının kolayca ve uygun bir şekilde ölçülmesine olanak verdiği için de iş tatmini en çok işlenen konulardan birisi haline gelmektedir. Örneğin çalışanların işe devamsızlık sürelerinin azalması ya da hedeflenen üretim ya da hizmeti gerçekleştirmiş olmaları iş tatmininin somut göstergelerindedir.²⁰

1.3. İş Tatmininin Boyutları

Belirli faktörlerin yoğunluğuna ve beklentilere, kişiden kişiye değişen durum ve zamanlarda ortaya çıkan değişikliklere göre oluşan algısal değerlendirmelerin bir sonucu²¹ olan iş tatmini esas olarak içsel ve dışsal tatmin olmak üzere iki boyutta incelenmektedir. Cinsiyet, yaş, çalışma süresi, eğitim düzeyi gibi bileşenlere bağlı gelişen bir algı²² olarak içsel tatmin başarı, kabul görme veya takdir görme, işin kendisi, işin yükümlülüğü, görevde yükselme gibi unsurlardan oluşmaktadır. Buna karşılık dışsal tatmin

¹² Gökhan Kenek, *Dönüştürücü Liderlik, Yenilikçi Örgüt Kültürü, İş Özellikleri ve İşle Bütünleşme İlişkisi: İş Tatmininin ve Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Rolü* (Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021), 51.

¹³ Mustafa Bekmezci vd., “Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği”, 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Tahsin Akçakanat vd. (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018), 219.

¹⁴ Bekmezci vd., “Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği”, 219.

¹⁵ Spector, *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes and Consequences*, 1.

¹⁶ Rafael Muñoz De Bustillo Liorente - Enrique Fernández Macías, “Job Satisfaction as An Indicator of The Quality of Work”, *Journal of Socio-Economics* 34/5 (2005), 656.

¹⁷ Wicker, *Job Satisfaction Fact and Fiction*, 3.

¹⁸ Henk Flap - Beate Völker, “Goal Specific Social Capital and Job Satisfaction: Effects of Different Types of Networks on Instrumental and Social Aspects of Work”, *Social Networks* 23/4 (Ekim 2001), 298.

¹⁹ Spagnoli vd., “Satisfaction with Job Aspects: Do Patterns Change Over Time?”, 609.

²⁰ Ali Skalli vd., “Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction”, *Journal of Socio-Economics* 37/5 (Ekim 2008), 20.

²¹ Gökhan Kenek, *Dönüştürücü Liderlik, Yenilikçi Örgüt Kültürü, İş Özellikleri ve İşle Bütünleşme İlişkisi: İş Tatmininin ve Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Rolü*, (Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021), 51.

²² Aydınay - Çakıcı, “İş Doyumu ve Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Perakende Sektöründe Bir Araştırma”, 473.

organizasyonun yönetim ve denetim tarzları, idareci, çalışma ve yönetimindeki kişilerle ilişkiler, iş görme koşulları, maaş gibi hususlardan oluşmaktadır.²³

Bu anlamda Yılmaz ve Karahan tarafından yapılan bir araştırmada içsel tatminin lisans mezunlarında; dışsal tatminin ise lisansüstü mezunlarda istatistiksel açıdan anlamlı olmasa da ortalama olarak daha yüksek olduğu görülmüştür. Aynı araştırmanın bulgularına göre hem içsel hem dışsal tatmin açısından istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da 5 yıl ve daha az kıdeme sahip katılımcılarda daha yüksek bir oran saptanmıştır.²⁴ Çavuş ve Abdıldaev tarafından yapılan bir araştırmada da Kırgızistan devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının içsel iş doyum düzeylerinin dışsal iş doyum düzeyine göre daha yüksek olduğu görülmüştür.²⁵

1.4. Demografik Özellikler ve İş Tatmini İlişkisi

İş tatmini tek boyutlu bir alan olmayıp, tek tip anlam ifade eden bir kavram da değildir. Be nedenle bir çalışan, işinin bazı yönleriyle, belli oranlarda tatmin olabildiği gibi başka yönü veya yönleriyle de tatminsizlik yaşayabilir.²⁶ Çalışanların iş tecrübeleri de bu konuda bir göstere olabilir. Örneğin çalışanlar, iş hayatında kazandıkları deneyimler sonucunda olumlu bir tavır gösteriyorsa iş tatmini bundan olumlu yönde etkilenebilir. Aksi durumda işyerinde olumsuz deneyimler kazanan bir çalışanın iş tatmini de olumsuz yönde etkilenebilecektir.²⁷

1.4.1. İş Tatmini-Cinsiyet İlişkisi

Cinsiyetin iş tatmini üzerindeki etkisi her zaman çok belirgin ve kesin değildir. Nitekim yapılan araştırmalarda farklı sonuçların ortaya çıktığı görülmektedir. Örneğin bazı araştırmacılar, cinsiyetin iş tatmini konusunda bir faktör olduğunu ancak hangi cinsin bu hususta öne çıktığı konusunda somut sonuçlar olmadığını savunmaktadır.²⁸ Benzer şekilde 1997'de Uluslararası Sosyal Araştırmalar Programı çerçevesinde 21 ülkede 15.324 çalışanın katıldığı bir araştırma verilerine göre, 21 ülkenin 4'ünde kadın iş görenlerin iş tatmini, erkek iş görenlerin iş tatmininden anlamlı düzeyde farklı çıkmıştır.²⁹

Çınar tarafından "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" amacıyla yapılan çalışmada; içsel doyum ortalaması kadınlarda 4.20; erkeklerde 4,05 olarak bulunmuştur. Dışsal doyum ortalamasının ise kadınlarda 3.86; erkeklerde 3.65 olduğu görülmüştür.³⁰

Clark ise 1997 yılında yayınladığı bir çalışmasında; "İngiliz kadınların tatmin düzeylerinin erkek meslektaşlarına nazaran daha yüksek olduğunu" belirtmektedir. Kaiser ve Moguerou 2002'de yayınladıkları çalışmalarında; "Kara Avrupası ülkelerinde ve ABD'de, kadınların erkek meslektaşlarına nazaran daha fazla tatmin olmuş gibi göründüklerini" belirtmişlerdir.³¹ Ancak genelde kadınların kendileri

²³ Özlem Köroğlu, "İçsel ve Dışsal Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma", *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 13/2 (01 Temmuz 2012), 279.

²⁴ Hüseyin Yılmaz - Atilla Karahan, "Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/3 (2009), 205-206.

²⁵ Şenol Çavuş - Muratali Abdıldaev, "Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu", *Turkish Journal of Education* 3/3 (2014), 17.

²⁶ İrfan Çağlar - Coşkun Akça, "Kurumsal İtibar, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Tahsin Akçakanat vd. (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018), 1047.

²⁷ Ümit Doğan vd., "Örgütsel Adaletin İşten Ayrılmaya Etkisinde İş Tatmini Aracılık Rolü Üstlenebilir mi? Türk Havacılık Sektöründe Kesitsel Bir Alan Araştırması", 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, ed. Ali Murat Alpaslan vd. (Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 2019), 610.

²⁸ Ziya Günay, *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği* (Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015), 12.

²⁹ Gökhan Öztürk, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma* (Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018), 15.

³⁰ Fatih Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22 (01 Aralık 2015), 254.

³¹ Skalli Vd., "Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction", 1907.

ile aynı işi yapan erkeklere nazaran daha düşük ücret aldıkları işlerde, her iki cinsiyet arasında iş tatmin düzeyi açısından anlamlı bir farklılık görülmemektedir.³²

Nitekim Ermiş tarafından 2021 yılında Türkiye’de spor eğitimi veren 25 Spor Bilimleri Fakültesi ve 10 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapmakta olan 525 öğretim elemanına uygulanan anketin bulgularına göre kadınlarda iş tatmin düzeyinin ortalaması (%76.02) erkeklerden (%77,50) biraz daha düşüktür. Ancak bu farklılık istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur.³³

Uludağ tarafından enerji sektöründe faaliyette bulunan bir kamu işletmesinin 346 çalışanına uygulanan anketin bulgularına göre katılımcıların cinsiyeti ile iş tatminleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Bu sonuca göre katılımcı kadınlar ve erkekler arasında yaptıkları işten duydukları memnuniyet dereceleri anlamlı bir farklılık oluşturmamaktadır.³⁴

Benzer şekilde Güney tarafından yapılan bir araştırmada da Sağlık Meslek Lisesi yöneticilerin iş tatminlerinin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.³⁵

1.4.2. İş Tatmini-Eğitim Düzeyi İlişkisi

Eğitim seviyesi ile iş tatmini arasında da önemli bir ilişki vardır. Genelde beklentiler, eğitim seviyesinin artmasıyla iş tatmini seviyesinin de artacağı şeklindedir. İyi bir eğitim, beraberinde iş göreni tatmin edecek bir iş imkânı sağlayabilir. Fakat bunun gerçekleşmesi her zaman mümkün olmayacağından iş görenlerde tatminsizlik oluşabilir.³⁶

Ancak bu genel beklentinin yanı sıra, iş görenlerin iş tatmini ile eğitim seviyeleri arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalara bakıldığında, diğer demografik faktörlere benzer şekilde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örnek olarak alınacak bazı çalışmalarda; eğitim seviyesi düşük olan iş görenlerin işten tatmin olma seviyelerinin diğerlerine göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan kadın ve erkek iş görenler arasındaki iş tatmin seviyesi farklılığının da bilhassa düşük eğitim düzeyindeki iş görenler arasında daha anlamlı çıktığı görülmüştür.³⁷

Çınar tarafından yapılan “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı çalışmada; içsel doyum ortalaması lisans mezunu öğretmenlerde 4,12; yüksek lisans mezunu öğretmenlerde 4,31; doktora mezunu öğretmenlerde 4,58 olarak bulunmuştur. Dışsal doyum ortalaması ise lisans mezunu öğretmenlerde 3,77; yüksek lisans mezunu öğretmenlerde 3,89; doktora mezunu öğretmenlerde 4,31 olarak bulunmuştur.³⁸

Ermiş tarafından 2021 yılında Türkiye’de spor eğitimi veren 25 Spor Bilimleri Fakültesi ve 10 Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda görev yapmakta olan 525 öğretim elemanına uygulanan araştırma bulgularına göre iş tatmin düzeyi eğitim seviyelerine göre farklılık göstermektedir. Nitekim iş tatmin düzeyinin ortalaması yüksek lisans mezunlarında %78,15; doktoralı katılımcılarda 77.30 ve lisans mezunlarında 73.98’dir. Ancak bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamsız bulunmuştur.³⁹

³² Flap - Völker, “Goal Specific Social Capital and Job Satisfaction: Effects of Different Types of Networks on Instrumental and Social Aspects of Work”, 299.

³³ Aydan Ermiş, *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi* (Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021), 45.

³⁴ Yusuf Uludağ, *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma* (Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2017), 208.

³⁵ Burcu Güney, *Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları ile Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 20154), 79.

³⁶ Günay, *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*, 12.

³⁷ Öztürk, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma*, 19.

³⁸ Çınar, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, 260.

³⁹ Ermiş, *Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*, 47.

Uludağ tarafından enerji sektöründe faaliyette bulunan bir kamu işletmesinin 346 çalışanına uygulanan anketin bulgularına göre katılımcıların eğitim düzeyi ile iş tatmini arasında %95 güven aralığı kapsamında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.⁴⁰

1.4.3. İş Tatmini-Yaş İlişkisi

İş tatminini etkileyen en önemli bireysel faktörün yaş olduğu ileri sürülmektedir. Herzberg, genç yaşlarda ve mesleğin ilk yıllarında iş tatmini düzeyinin yüksek olduğunu, orta yaşlarda iş tatminin azaldığını, yaşlanmayla birlikte ise iş tatmin düzeyinin tekrar yükselme gösterdiğini belirtmiştir. Çünkü artan yaşla birlikte çalışanların iş ortamına uyumu artmakta, beklentiler de azalmaktadır. Kariyerle birlikte daha iyi bir unvan ve mevki ve daha iyi şartlarda bir işe sahip olunmaktadır.⁴¹ F. Herzberg ve arkadaşları yaş ile iş tatmini arasındaki bu tür ilişkinin U harfine benzer olduğunu söylemişlerdir.⁴²

Uludağ tarafından enerji sektöründe faaliyette bulunan bir kamu işletmesinin 346 çalışanına uygulanan anketin bulgularına göre katılımcıların yaşları açısından iş tatmini düzeylerinde anlamlı farklılık mevcuttur. Analiz sonuçlarına göre 55 yaş ve üzeri iş görenlerin diğer yaş grubundakilere göre daha yüksek iş tatmin düzeylerine sahip olduğu görülmüştür.⁴³

1.4.4. İş Tatmini-Hizmet Süresi İlişkisi

İş tatmininde etkili olan etkenlerden biri de hizmet süresidir. Konu hakkında yapılan bazı araştırmalarda, iş tatmini ile iş tecrübesi arasında aynı yönlü ve önemli bir ilişkinin bulunduğu dair sonuçlara işaret edilmektedir.⁴⁴ İş tecrübesindeki artış, çalışanın işyerinden beklentisini daha belirginleştirir. Yani çalışan kendisi ile ilgili beklentilerde daha dikkatli ve güvenli olacak, çalışma ortamı koşullarını içselleştirecek, işverene yaklaşımı da daha gerçekçi olacak, bu suretle iş tatmini seviyesinde de olması gereken düzeye ulaşılmış olacaktır. Çalışma hayatının gerçeklerini içselleştiren iş gören, tatmin duygusunun zamanla ilintili bir değişken olduğunu öğrenecektir. Örneğin unvan almak için zaman koşulu şartı olan bir işletmede iş gören bunu benimserse, buna göre kendisini güdüleyecek, gerekli olan iş deneyimini elde etmeyi hedefleyecek ve işinde tatmin olacaktır.⁴⁵

Çınar tarafından yapılan "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" başlıklı çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin içsel doyum ortalaması 5 yıl ve altında deneyime sahip olanlarda 3,99; 6-10 yıl arası deneyime sahip olanlarda 4,26; 11-15 yıl arası deneyime sahip olanlarda 4,22; 16-20 yıl arası deneyime sahip olanlarda 4,18; 20 yıl ve üstünde deneyime sahip olanlarda ise 3,88 olarak bulunmuştur. Dışsal doyum ortalaması ise 5 yıl ve altında deneyime sahip öğretmenlerde 3,55; 6-10 yıl arası deneyime sahip öğretmenlerde 3,96; 11-15 yıl deneyime sahip öğretmenlerde 3,78; 16-20 yıl arası grupta 4,01; 20 yıl ve üstünde deneyime sahip öğretmenlerde 4.07 olarak bulunmuştur.⁴⁶

Uludağ tarafından enerji sektöründe faaliyette bulunan bir kamu işletmesinin 346 çalışanına uygulanan anketin bulgularına göre katılımcıların çalışma süresi açısından iş tatmini anlamlı farklılıklar göstermektedir. Analiz sonuçlarına göre 10 yıl ve üstü çalışma süresine sahip personelin daha farklı çalışma sürelerine sahip olan personele göre daha çok iş memnuniyetine sahip olduğu görülmüştür.⁴⁷

Ancak diğer yandan hizmet süresi ile iş tatmini arasında ters orantılı bir ilişki olduğu da ileri sürülmektedir. Bu bakış açısına sahip olanlara göre işe yeni işe giren bir kişi, bulduğu yeni işten dolayı taşıdığı duygularla hareket edecek, yeni iş ortamına uyum i ve işin gerekliliklerini kavramak için hevesle

⁴⁰ Uludağ, *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma*, 210.

⁴¹ Günay, *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*, 13.

⁴² Öztürk, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma*, 18.

⁴³ Uludağ, *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma*, 211.

⁴⁴ Öztürk, *İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma*, 20.

⁴⁵ Günay, *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*, 13.

⁴⁶ Çınar, "Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", 257.

⁴⁷ Uludağ, *İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma*, 212.

istekle çalışacak ve daha fazla tatmin sağlayacaktır. Uzun süredir aynı kurumda çalışan bir kişi ise aynı heyecanı duymayacağından yeni çalışana göre daha az tatmin hissedilecektir.⁴⁸

1.4.5. İş Tatmini-Okul Türü İlişkisi

Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörlerden birisi de öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki örgüt kültürleridir. Ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet liseleri; “Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi, Anadolu Lisesi, Akşam Lisesi, Sosyal Bilimler Lisesi, Güzel Sanatlar Lisesi, İmam Hatip Lisesi, Fen Lisesi, Spor Lisesi, Çok Programlı Anadolu Lisesi, Açık Öğretim Lisesi ve Mesleki Açık Öğretim Lisesi” şeklinde sınıflandırılmaktadır. Ortaokullar ise ikiye ayrılmaktadır: “Ortaokullar ve İmam-Hatip Ortaokulları.

Çınar tarafından “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” amacıyla yapılan çalışmada; içsel doyum ortalaması DKAB öğretmenlerinde 4.15; İmam-Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenlerinde 4,22 olarak bulunmuştur. Dışsal doyum ortalamasının ise DKAB öğretmenlerinde 3.82; İmam-Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenlerinde 3.73 olduğu görülmüştür. Toplam iş doyum ortalaması da hem DKAB öğretmenlerinde hem de İmam-Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenlerinde 4.02; olarak çıkmıştır.⁴⁹

Bu anlamda Türkoğlu tarafından Malatya ili sınırları içerisinde bulunan Genel Liselerde görev yapan öğretmenlerin algıladıkları örgüt kültürü yapısının iş doyumuna etkileri araştırılmıştır. Araştırma sonucunda örgüt kültürü ve iş doyumunu arasında orta seviyede bir ilişki olduğu görülmüştür.⁵⁰

1.4.6. İş Tatmini-Branş Türü İlişkisi

Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerini etkilediği düşünülen faktörlerden bir diğeri de branş türleridir. Ülkemizde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarındaki branşlar; “Matematik Öğretmenleri, Coğrafya Öğretmenleri, Tarih Öğretmenleri, Fizik-Kimya-Biyoloji Öğretmenleri, Felsefe Grubu Öğretmenleri, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri” şeklinde gruplara ayrılmaktadır. Öğretmenlerin iş tatmin düzeylerinin görev yaptıkları branşlarla ilişkisi konusunda Akkan tarafından “Millî Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini” konulu bir çalışma yapılmıştır. Araştırma sonucunda kültür dersleri öğretmenlerinin, görevlerinin toplumsal saygınlık şansı vermesi açısından meslek dersleri öğretmenlerine nazaran daha çok tatminine sahip oldukları saptanmıştır.⁵¹

1.5. Öğretmenlerde İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar

Ülkemizde “öğretmenlerin demografik nitelikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişki” yi inceleyen çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu anlamda Şahin tarafından yapılan bir çalışmada; “öğretmenlerin cinsiyetlerine göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık” bulunmamıştır. Aynı şekilde; “öğretmenlerin medeni durumlarına göre iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında da istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık” bulunmamıştır. Benzer şekilde; “öğretmenlerin yaşlarına göre de iş doyumunu puanlarının aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı düzeyde bir farklılık” bulunmamıştır.⁵²

Taşdan ve Tiryaki tarafından yapılan bir çalışmanın bulgularına göre; “Özel ve resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş tatmini düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak

⁴⁸ Güney, *Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları ile Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*, 34.

⁴⁹ Çınar, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, 255.

⁵⁰ Mehmet Türkoğlu, *Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği)* (Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008), 126.

⁵¹ Ömer Akkan, *Millî Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini* (İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008), 126.

⁵² İdris Şahin, “Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri”, *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 10/1 (2013), 122-155.

anamlı bir farklılık” göstermemektedir. Aynı şekilde “Özel ve devlet ilköğretim okullarında öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre istatistiksel açıdan anlamlı farklılık” göstermemektedir.⁵³

Kumaş ve Deniz tarafından yapılan bir çalışmanın bulgularına göre; “öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık” bulunmaktadır. Kadın öğretmenlerin iş tatmin seviyeleri erkek öğretmenlere göre istatistiksel yönden anlamlı düzeyde daha yüksektir. Aynı şekilde “Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri öğretmenlerin yaş durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı seviyede” farklılaşmaktadır. 20-25 yaş aralığında yer alan öğretmenlerin iş doyumlarının 26-30 yaş aralığındaki öğretmenlere oranla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ancak; “öğretmenlerin iş doyum düzeyleri açısından eğitim durumlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık” yoktur.⁵⁴

Filiz tarafından yapılan bir çalışmada; “öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde medeni durumlarına, yaşlarına, öğrenim düzeylerine ve cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık” gözlemlenmiştir. Buna karşılık; “öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde meslekteki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık” gözlemlenmemiştir.⁵⁵

1.6. DKAB Öğretmenlerinde ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinde İş Tatmini ile İlgili Çalışmalar

Öğretmenlik statik bir görev değil birçok mesleki yeterliliği ihtiva eden bir meslektir. Bu nedenle öğretmenlik devamlı yenilenmeyi zorunlu kılan bir meslek olarak görülmektedir. Genelde daha bilgili ve aktif olma zorunluluğu özelde de yüz yüze kalınan problemlerle bireysel olarak uğraşma zorunluluğu öğretmenler üzerinde gittikçe artan bir baskı oluşturmaktadır. Giderek artan bu baskılar öğretmenler açısından olduğu kadar okul açısından da ciddi sorunlara yol açmakta ve öğretmenlerin iş doyumlarının azalmasına sebep olmaktadır. Bu ve benzeri birçok sorunla Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DKAB) ve İmam Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenleri de yüz yüze gelmektedir. Ancak onların kendi branşlarına has bir durum olarak üzerlerindeki baskı diğer branşlara göre hem daha fazladır ve hem de farklı bir öneme sahiptir. Çünkü DKAB ve İHL Meslek Dersi öğretmenleri, bireysel ve toplumsal hedefleri olan, insanları içsel ahenk ve davranışlarının şeklini ve yönünü belirleyen, bireyin hayatı anlamlandırmasına katkı yapan dinin öğretimi ile meşgul olmaktadır.⁵⁶

Ülkemizde sınırlı sayıda da olsa “DKAB ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi öğretmenlerinin demografik nitelikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi” doğrudan inceleyen çalışmalar yapılmıştır. Örneğin Çınar tarafından “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi” amacıyla bir çalışma yapılmıştır. Bu çalışmada katılımcıların içsel doyum ortalamasının 4.17; dışsal doyum ortalamasının 3.80 ve genel iş doyum ortalamasının 4.02 olduğu saptanmıştır.⁵⁷

Bu bağlamda Ali Baltacı, Mehmet Kâmil Coşkun tarafından yapılan ve “DKAB öğretmenlerinin demografik nitelikleri ile mesleğe yönelik tutumları arasındaki ilişkiyi” inceleyen bir çalışmaya rastlanmıştır. Bu çalışmanın bulgularına göre; “DKAB öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleğe yönelik tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık” saptanmamıştır. Buna karşılık katılımcıların; “eğitim durumu ile mesleğe yönelik tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık” saptanmıştır. Lisans düzeyinde eğitim alanların, lisansüstü düzeyde eğitim alanlara oranla mesleğe yönelik tutumları daha düşük düzeydedir. Benzer şekilde “DKAB öğretmenlerinin mesleki kıdemleriyle öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık” saptanmıştır. Mesleki

⁵³ Murat Taşdan - Eda Tiryaki, “Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması”, *Eğitim ve Bilim* 33/147 (2008), 64-65.

⁵⁴ Volkan Kumaş - Levent Deniz, “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 32 (2010), 128-132.

⁵⁵ Zeynep Filiz, “Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 10/23 (01 Eylül 2014), 163-164.

⁵⁶ Çınar, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, 238-239.

⁵⁷ Çınar, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, 252.

kıdemdeki artışının, DKAB öğretmenlerinin mesleğe ilişkin tutumlarında gözlenebilir bir azalmaya neden olduğu belirlenmiştir.⁵⁸

Diğer yandan Kumaş ve Deniz tarafından “meslek öğretmenlerinin demografik nitelikleri ile iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkiyi” inceleyen çalışmada; “öğretmenlerin iş doyumları açısından fen bilimleri branşı ile sosyal bilimler, spor bilimleri, meslek dersleri ve sınıf öğretmenliği branşları arasında istatistik açıdan anlamlı farklılıklar olduğu” saptanmıştır. Grupların aritmetik ortalamalarına bakıldığında “spor bilimleri branşı öğretmenlerinin iş doyumlarının, fen bilimleri, sosyal bilimler, güzel sanatlar, meslek dersleri ve sınıf öğretmenliği branşında öğretmenlik yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu” anlaşılmaktadır.⁵⁹

Okumuşlar’ın “Dkab öğretmenlerinin Mesleki Doyum düzeyi”⁶⁰ başlıklı çalışmasında ise mesleki doyumun yanında, Dkab öğretmenlerinin tükenmişlik düzeyleri, meslekleriyle ilgili tutum, düşünce ve sorunları ile sosyal ve kültürel durumları da ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmada Dkab öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri demografik faktörlerin yanı sıra, öğretmenlik mesleğini seçimde etkili olan faktörler, öğretmenlik dışında kamu hizmetinde çalışma ve yöneticilerle sorun yaşayıp yaşamama değişkenleri bağlamında belirlenmeye çalışılmıştır. Çalışmada örnekleme oluşturan Dkab öğretmenlerinin iş tatmin düzeylerinin Minnesota İş Tatmin Ölçeği puanlamasına göre 71,9 yani orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

DKAB öğretmenliği ve İmam hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenliği Türk Milli Eğitim sisteminde ortaöğretim kurumlarında yer alan öğretmenlik branşlarından. İlahiyat Fakültelerinde öğrenim gören ve öğretmen atama sisteminde bu branşlar adıyla atamaya tabi olan DKAB ve İmam Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenleri orta öğretim kurumları ve İmam Hatip liselerinde dinin öğretimi faaliyetini yürütmektedirler. Ancak onlardan, branşın öğretmeni olmanın yanı sıra okulda ve çevrede bireysel ve toplumsal sorunlara çözüm bulmada rehberlik edecek bir manevi danışman ve din görevlisi olarak da görev yapmaları beklenmektedir. Bu da DKAB ve meslek dersleri öğretmenlerinin diğer branşlardan farklı şekilde öğretmenlik mesleğinin getirdiği yeterliliklerin yanı sıra, söz konusu toplumsal taleplere ilişkin yeterliliklerin getirdiği sorunlarla da yüzleşmek zorunda bırakılmaktadır.⁶¹

Öğretmen içinde bulunulan ortam ve olanaklar ne olursa olsun, öğrenim sürecinde kalite üzerinde etkili olabilen öğrenci, program, fiziki imkanlar, araç gereçler gibi diğer tüm değişkenlere anlam ve değer katan belirleyici ana faktördür. Öğretmenin bu misyonunu etkin bir tarzda yerine getirmesinde onun göreve başlamadan önce bazı yeterliliklere haiz yetiştirilmesinin yanında, görev süresince de bu yeterliliklerini kullanabilmesi ve moral yönünden de iyi düzeyde olması önem taşımaktadır. Okullarda görevini severek yapan, iş hayatı ve sosyal yaşantısında mutlu bir öğretmen ile işinden memnun olmayan, kendisini baskı altında hisseden, mutsuz bir öğretmenin verimliliği aynı seviyede olmayacaktır.⁶² Bu nedenle öğretmenlerin yeterliliklerini verimli bir şekilde kullanıp, misyonunu en iyi şekilde yerine getirebilmesi için de stres, kaygı ve tükenmişlik duygularından uzak tutulmasına ve beklentilerinin karşılanarak iş ve yaşam doyumunu düzeylerinin artırılmasına yönelik tedbirler alınması önem arz etmektedir. Bu itibarla;

“Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermekte midir? sorusu şeklinde formüle edilen araştırmanın temel problemi çerçevesinde araştırmanın amacı: Çorum ilinde görev yapan Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi

⁵⁸ Baltacı - Coşkun, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleğe Tutumları ile Eğitime Olan İnançları Arasındaki İlişki”, 480-481.

⁵⁹ Kumaş - Deniz, “Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”, 134.

⁶⁰ Muhittin Okumuşlar, *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doyum* (Konya: Yediveren Kitap, 2008).

⁶¹ Çınar, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, 237.

⁶² Banu Akbulut, *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015), 61.

öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip-göstermediğinin” test edilmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır.

1. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri nedir?
2. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermekte midir?

Öğretmenlerin verimlilik seviyesini arttırmak için onların iş tatmini düzeylerinin belirlenmesi önem arz etmektedir. Literatürde çalışanların iş tatminine yönelik değişik iş alanlarında yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca eğitim alanında da farklı branş öğretmenleri ile okul yöneticileri ve diğer eğitim çalışanlarının iş tatminine yönelik pek çok araştırma yapıldığı görülmektedir. Örgün ve yaygın din eğitimi ve öğretimi alanında istihdam edilen görevlilerin mesleki tükenmişlik ya da iş tatmini seviyeleri ile ilgili bazı çalışmalar da bulunmaktadır. Bu çalışmada ise Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmini düzeylerinin demografik faktörlere göre farklılaşp farklılaşmadığı müstakil bir araştırma konusu olarak ele alınmaktadır. Çalışmanın bu yönüyle alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama ve değerlendirme tekniğine ve ölçeğin güvenilirlik katsayısı ile verilerin analizine yer verilmiştir.

Çorum ilinde görevli Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri ve bunların demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığının araştırılacağı bu araştırmada nicel araştırma yöntemi esas alınmıştır. Araştırma konusu olan Öğretmenlere yönelik karşılaştırma türü ilişkisel tarama yolu⁶³ ile durum tespiti yapılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte ya da günümüzde mevcut olan bir durumu var olduğu şekilde ortaya koymayı amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır.⁶⁴

3.1. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, Çorum İl Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı resmi okullarda görev yapan din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni ve imam hatip lisesi meslek dersi öğretmenleri oluşturmaktadır. İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan bilgiye göre bu sayı toplamda 484'tür. Çalışma evreninin tamamına ulaşılabilmesinin güçlüğü nedeniyle örneklem üzerinde çalışılmıştır. Örneklem hesaplanması için %5 güven aralığında ve %5 hata payı göz önünde bulundurularak, bu formül esasınca yerine koyulan değerler ile işlem yapıldığında, bu çalışmanın evreni olan 484 birimi temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 214 olarak hesaplanmıştır.⁶⁵ Bu sonuca göre 214 birimden oluşan örneklemin çalışma evrenini temsil gücünün yeterli olduğu söylenebilir.

3.2. Veri Toplama ve Değerleme Tekniği

Tarama araştırmalarında kullanılan başlıca veri toplama tekniği anketlerdir. Anketlerde araştırma sorularını cevap elde etmek ve araştırma hipotezlerinin sınanması için değişik özelliklerde soru ve ölçeklere de yer verilir.⁶⁶ Bu doğrultuda çalışmamızda ihtiyaç duyulan verilerin katılımcılardan toplanması için nicel veri toplama tekniklerinden olan anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun birinci bölümünde katılımcı öğretmenlerin demografik niteliklerini belirlemeye yönelik toplam 6 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, çalışılan okul türü, mesleki kıdem) yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, katılımcıların

⁶³ Sümeyye Koç - Ahmet Koç, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri", *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15 (22 Haziran 2020), 342.

⁶⁴ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (Ankara: Nobel Yayıncılık, 2000), 77; Şener Büyükköztürk vd., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2019), 14.

⁶⁵ Büyükköztürk vd., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 98.

⁶⁶ Sait Gürbüz - Faruk Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 105-106.

iş tatmini seviyesini belirlemek amacıyla Weiss ve arkadaşları⁶⁷ tarafından geliştirilen ve Baycan⁶⁸ tarafından Türkçeye uyarlanarak güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları yapılan Minnesota İş Tatmini Ölçeği yer almaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,77'dir. Ölçek içsel ve dışsal iş doyumunu olarak iki alt boyut ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. İçsel doyum, başarı, tanınma veya takdir görme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselme ve terfi etmeye bağlı görev değişikliği benzeri işin içsel niteliğine ait tatmin düzeyleri ile ilgili öğelerden oluşmaktadır. Dışsal doyum, kurumsal yönetim politikaları, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma şartları, alınan maaş gibi işin çevresine ilişkin unsurlardan oluşmaktadır.

Minnesota İş Tatmini Ölçeği beşli likert tipi bir ölçektir. 1-5 arasında puanlanan ve sırasıyla Hiç memnun değilim, Memnun değilim, Kararsızım, Memnunum, Çok memnunum seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçek sonucunda, bir toplam puan elde edilmektedir. Puanların yüksek olması iş doyumunun da yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada kullanılan Ölçekte yer alan sorular iki alt boyuta ilişkindir. 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı maddeler içsel tatmini ölçerken; 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı ifadeler dışsal tatmini ölçmektedir. Veriler SPSS ortamında frekans analizlerine "t testine" ve "anova testine" tabi tutularak değerlendirilmiş ve bulgular tablolar aracılığıyla sunulmuştur.

Veri toplama süreci Google Formlar üzerinde oluşturulan online anket formunun İl Milli Eğitim Müdürlüğünden alınan izinle 03/03/2022 ile 23/03/2022 tarihleri arasında katılımcılara İl ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri, okul ve zümre Whatsapp ve BİP grupları üzerinde ulaştırılarak gerçekleştirilmiştir.

3.3. Araştırmanın Temel ve Alt Hipotezleri

Araştırmanın temel hipotezi; "örneklem iç tatmin ve dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır" şeklindedir. Temel hipoteze bağlı olarak kurulan alt hipotezler ise şunlardır:

Birinci Alt Hipotez: Örneklem iç tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

İkinci Alt Hipotez: Örneklem dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır.

Üçüncü Alt Hipotez: Örneklem iç tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Dördüncü Alt Hipotez: Örneklem dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmaktadır.

Beşinci Alt Hipotez: Örneklem iç tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Altıncı Alt Hipotez: Örneklem dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri eğitim düzeylerine göre farklılaşmaktadır.

Yedinci Alt Hipotez: Örneklem iç tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

Sekizinci Alt Hipotez: Örneklem dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmaktadır.

Dokuzuncu Alt Hipotez: Örneklem iç tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır.

Onuncu Alt Hipotez: Örneklem dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır.

On birinci Alt Hipotez: Örneklem iç tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları branşlara göre farklılaşmaktadır.

⁶⁷ D. J. Weiss vd., *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Industrial Relations Center: University of Minnesota, 1967).

⁶⁸ F. Ash Baycan, *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction between Different Occupational Groups* (İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 1985).

On ikinci Alt Hipotez: Örneklemin dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları branşlara göre farklılaşmaktadır.

3.4. Etik Kurul Onayı

Çalışmaya ilişkin olarak Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan 02.12.2021 tarih ve 2021-85 sayılı onay yazısı ile gerekli yasal izin alınmıştır.

4. Verilerin Analizi

Çalışmanın bu kısmında ölçeğin güvenilirlik (Crombach's Alfa) değerlerine; katılımcıların demografik niteliklerine ve iş tatmin düzeylerine ilişkin betimleyici analize ve test istatistiğine yer verilmiştir.

4.1. Ölçeğin Güvenilirlik (Crombach's Alfa) Değerleri

Ölçeğin bütününe ilişkin güvenilirlik değerleri Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Ölçeğin Crombach's Alfa Değeri

İş Tatmin Ölçeği	Cronbach's Alfa Değeri
İç Tatmin Faktörleri	0.87
Dış tatmin Faktörleri	0.81
Ölçeğin Bütünü	0.91

Tablo 1'de görüldüğü gibi ölçeğin İç Tatmin Faktörlerinin, Dış Tatmin Faktörlerinin ve bütününe ilişkin güvenilirlik değerleri oldukça yüksek düzeydedir.

4.2. Demografik Niteliklere İlişkin Betimleyici Analiz

Örnekleme kapsamındaki Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenleri ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmenlerinin demografik niteliklerine ilişkin dağılım Tablo 2'de yer almaktadır.

Tablo 2: Örneklemin Demografik Niteliklerine İlişkin Dağılım

Değişkenler		N	%
Cinsiyet	Kadın	121	54.3
	Erkek	102	45.7
Yaş	30 ve aşağısı	45	20.2
	31-40 Yaş arası	66	29.5
	41 Yaş ve üzeri	112	50.3
Eğitim	Lisans	190	85.3
	Lisansüstü	33	14.7
Kıdem	5 yıl ve aşağısı	54	24.2
	6-10 yıl arası	42	18.8
	11-20 yıl arası	63	28.2
	21 yıl ve üzeri	64	28.8
Görev Yapılan Okul	Ortaokul	83	37.2
	Lise	42	18.3
	İ H Ortaokulu	67	30.0
	İ H Lisesi	32	14.5
Branş	Dkab Öğretmeni	184	82.5
	İHL Meslek Dersleri Öğretmeni	39	17.5

Tablodaki verilere bakıldığında katılımcıların yarısından biraz fazlasının kadınlardan; yarıdan biraz azının ise erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu nedenle grupların homojen dağıldığı ve dolayısıyla katılımcılar arasında cinsiyete göre önemli bir farklılık olmadığı söylenebilir. Kadına eş, anne ve ev kadını olarak yüklenen rollere rağmen katılımcılar arasındaki kadın oranının yüksek olması hem kendileri hem aileleri hem de toplumun gelişmesi açısından önemli sayılabilir.

Yaş gruplarına göre oluşan dağılıma bakıldığında katılımcıların yarısının 41 ve yukarı yaş diliminde oldukları görülmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'nün yaş dilimleri kriterine göre 18-65 yaş grubunun "genç" olarak tanımlandığı dikkate alındığında katılımcıların tamamının "genç" olduğu söylenebilir.

Eğitim düzeyleri itibarıyla katılımcılar arasındaki dağılıma dikkat edildiğinde çok önemli bir kısmının lisansüstü eğitim almadığı görülmektedir. Kıdem açısından oluşan tabloya bakıldığında ise grupların

homojen dağıldığı ve dolayısıyla katılımcılar arasında kıdemlerine göre önemli bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Katılımcıların görev yaptıkları okul türü açısından ortaokul öğretmenlerinin diğer gruplara nazaran biraz daha yüksek oranda oldukları dikkat çekmektedir. Katılımcıların branşları itibarıyla oluşan dağılımda ise DKAB öğretmenlerinin bir hayli yüksek oranda oldukları anlaşılmaktadır.

4.3. İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Frekans Analizleri

Katılımcıların iş tatmin düzeylerine İlişkin Frekans Dağılımları Tablo 3’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 3: Katılımcıların İş Tatmin Düzeylerine İlişkin Frekans Dağılımları

Maddeler	Ortalama	Standart Sapma
1. “Beni her zaman memnun etmesi” bakımından	4.30	0,654
2. “Tek başıma çalışma olanağı olması” bakımından	3.87	0,823
3. “Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı” bakımından	3.86	0,787
4. “Toplumda saygın bir kişi olma şansını vermesi” bakımından	4.01	0,890
5. “Yöneticimin ekibindeki kişileri idare tarzı” bakımından	3.80	0,910
6. “Yöneticimin karar vermedeki yeteneği” bakımından	3.68	0,997
7. “Vicdanıma uygun şeyler yapabilme şansım olması” bakımından	4.20	0,739
8. “Bana sabit bir iş sağlaması” bakımından	3.99	0,750
9. “Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bana vermesi” bakımından	4.50	0,552
10. “Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olma” bakımından	4.32	0,638
11. “Kendi yeteneklerimi kullanarak bir şeyler yapabilme şansı olması” bakımından	4.17	0,694
12. “İş ile ilgili kararların uygulanmaya konması” bakımından	3.87	0,786
13. “Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret” bakımından	3.51	1,123
14. “İş içinde terfi olanağımın olması” bakımından	3.39	0,993
15. “Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi” bakımından	3.78	0,840
16. “İşimi yaparken kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana vermesi” bakımından	4.00	0,720
17. “Çalışma şartları” bakımından.	4.15	0,633
18. “Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşmaları” bakımından	3.65	0,926
19. “Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme” bakımından	4.03	0,738
20. “Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissi” bakımından	4.08	0,709

Frekans analiz sonuçlarına göre katılımcıların 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20 numaralı maddelerden oluşan içsel doyum ortalaması 4,08 ve standart sapması 0,47; 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19 numaralı ifadelerden oluşan dışsal doyum ortalaması 3,76 ve standart sapması 0,59 olarak hesaplanmıştır. Tablodaki frekans dağılımlarına göre katılımcıların hem içsel doyum ortalamasının hem de dışsal doyum ortalamasının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Yine araştırma bulgularına bakıldığında başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselmeye bağlı görev değişikliği gibi unsurlardan oluşan içsel doyum ortalamasının organizasyonun politikası ve yönetimi, denetim şekli, yönetici, çalışma ve astlarla ilişkiler, çalışma koşulları, ücret gibi faktörlerden oluşan dışsal doyum ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Benzer şekilde içsel doyum standart sapmasının dışsal doyum standart sapmasından küçük olduğu anlaşılmaktadır. Yani içsel doyuma ilişkin veri grubundaki değerlerin dışsal doyuma ilişkin veri grubundaki değerlere nazaran birbirine yakın olduğu ve dolayısıyla riskin daha düşük olduğu görülmektedir.

Frekans analiz sonuçlarına maddeler açısından bakıldığında “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağı bulabilmeleri” bakımından en yüksek düzeyde doyum sağladıkları; “iş içinde terfi olanağı” bakımından ise en düşük düzeyde doyum sağladıkları görülmektedir. Verilerin basıklık ve çarpıklık değerleri ise $-0,290 < x < -0,039$ arasında olup normal dağıldığı söylenebilir.

4.4. Demografik Özelliklere Göre İçsel ve Dışsal Doyum Faktörleri Ortalamaları

Katılımcıların demografik özelliklere göre içsel ve dışsal doyum faktörleri ortalamaları Tablo 4’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 4: Örneklem Demografik Özelliklerine Göre İçsel ve Dışsal Tatmin Faktörleri Ortalamaları

Değişkenler		İçsel Tatmin	Dışsal tatmin
Cinsiyet	Kadın	4.0310	3,6870
	Erkek	4.1577	3,8468
Yaş	30 ve aşağısı	4.1667	3,8278
	31-40	4.0556	3,7254
	41 yaş ve üzeri	4.0774	3,7533
	Total	4,0889	3,7601
Eğitim	Lisans	4,0860	3,7566
	Lisanüstü	4,1061	3,7803
Kıdem	5 yıl ve aşağısı	4,1312	3,7824
	6-10 yıl arası	4,0933	3,7619
	11-20 yıl arası	4,0159	3,6865
	21 yıl ve üzeri	4,1224	3,8125
	Total	4,0889	3,7601
Görev Yapılan Okul	Ortaokul	4,0944	3,7816
	Lise	4,1280	3,7622
	İ H Ortaokulu	4,0920	3,7780
	İ H Lisesi	4,0182	3,6641
	Total	4,0889	3,7601
Branş	Dkab Öğretmeni	4,1227	3,7901
	İHL Meslek Dersleri Öğretmeni	3,9295	3,6186

Tabloda verilere gruplar arası karşılaştırmalar amaçlı bakıldığında:

Cinsiyete göre “içsel-dışsal tatmin” açısından hem içsel tatmin düzeyi hem de dışsal tatmin düzeyi erkek katılımcılarda oransal olarak kadın katılımcılardan daha yüksektir. İçsel ve dışsal tatmin oranlarına “cinsiyet” açısından bakıldığında yine hem kadın hem de erkek katılımcılarda içsel tatmin düzeyinin dışsal doyum düzeyinden oransal olarak daha yüksek olduğu görülmektedir. Yani başarı, tanınma veya takdir edilme, işin kendisi, işin sorumluluğu, yükselmeye bağlı görev değişikliği gibi unsurlarda hem kadın hem de erkek katılımcıların daha fazla doyuma ulaştıkları görülmektedir. Tabloda veriler yaş gruplarına göre “içsel-dışsal tatmin” açısından irdelendiğinde hem içsel doyum düzeyi hem de dışsal doyum düzeyi 30 ve aşağısı yaş grubunda bulunan katılımcılarda oransal olarak diğer yaş gruplarındakilere nazaran daha yüksektir. İçsel ve dışsal doyum oranlarına “yaş grupları açısından” bakıldığında da bütün yaş gruplarında içsel doyum düzeyinin dışsal doyum düzeyinden oransal olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Eğitim düzeylerine göre “içsel-dışsal tatmin” açısından bakıldığında yüksek lisans mezunu katılımcılarda hem içsel doyum düzeyi hem de dışsal doyum düzeyi oransal olarak diğer eğitim gruplarındaki katılımcılardan daha yüksektir. İçsel ve dışsal doyum oranlarına “eğitim düzeyleri” açısından bakıldığında bütün eğitim düzeylerindeki katılımcılarda içsel doyum düzeyinin dışsal doyum düzeyinden oransal olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Kıdeme göre “içsel-dışsal tatmin” açısından bakıldığında 5 yıl ve aşağısı kıdeme sahip katılımcılarda içsel doyum düzeyinin oransal olarak diğer kıdem gruplarındakilere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna karşılık dışsal doyum düzeyi oransal olarak 21 ve üzeri kıdeme sahip katılımcılarda daha yüksektir. İçsel ve dışsal doyum oranlarına “kıdem durumlarına” göre bakıldığında bütün kıdem gruplarında içsel doyum düzeyinin dışsal doyum düzeyinden oransal olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Görev yapılan okul türlerine göre “içsel-dışsal tatmin” açısından bakıldığında liselerde görev yapan katılımcılarda içsel doyum düzeyi oransal olarak diğer gruplardaki katılımcılardan daha yüksektir. Buna karşılık ortaokullarda görev yapan katılımcılarda dışsal doyum düzeyi oransal olarak diğer gruplardaki katılımcılardan daha yüksektir. İçsel ve dışsal doyum oranlarına “görev yapılan okul türlerine” göre bakıldığında görev yapılan bütün okul türlerindeki katılımcılarda içsel doyum düzeyinin dışsal doyum düzeyinden oransal olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

Görev yapılan branşlara göre “içsel-dışsal tatmin” açısından bakıldığında hem içsel doyum düzeyi hem de dışsal doyum düzeyi oransal olarak DKAB Öğretmenlerinde İHL Meslek Dersleri öğretmenlerinden daha yüksektir. İçsel ve dışsal doyum oranlarına “görev yapılan branşlara” göre bakıldığında hem DKAB Öğretmeni katılımcılarda hem de İHL Meslek Dersleri öğretmeni katılımcılarda içsel doyum düzeyinin dışsal doyum düzeyinden oransal olarak daha yüksek olduğu görülmektedir.

4.5. Hipotez Testleri

Örneklemin “örneklemin iç tatmin ve dış tatmin faktörü açısından iş tatmin düzeylerinin demografik niteliklerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşp farklılaşmadığına” yönelik hipotezlerin test sonuçları tablo 5’de gösterildiği şekildedir.

Tablo 5: Hipotez Test Sonuçları

Demografik Nitelikler	İş Tatmin Düzeyi	t ve Anova Değerleri
Cinsiyet	İç Doyum Düzeyi	0,047
Cinsiyet	Dış Doyum Düzeyi	0,045
Yaş	İç Doyum Düzeyi	0,453
Yaş	Dış Doyum Düzeyi	0,665
Eğitim Düzeyi	İç Doyum Düzeyi	-0,224
Eğitim Düzeyi	Dış Doyum Düzeyi	-0,211
Kıdem	İç Doyum Düzeyi	0,742
Kıdem	Dış Doyum Düzeyi	0,509
Görev yapılan okul	İç Doyum Düzeyi	0,330
Görev yapılan okul	Dış Doyum Düzeyi	0,332
Görev yapılan branş	İç Doyum Düzeyi	0,021
Görev yapılan branş	Dış Doyum Düzeyi	0,102

α : 0.05

1. “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki birinci hipoteze ilişkin olarak yapılan t testi sonucuna göre $t (0.047) < \alpha (0.05)$ olduğu için hipotez onaylanmıştır. Erkek katılımcıların iç doyum faktörü açısından tatmin düzeyleri (4,15) kadın katılımcılardan (4,03) daha yüksektir. Bu sonuçtan hareketle her iki grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
2. “Örneklemin dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri cinsiyetlerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki ikinci hipoteze ilişkin olarak yapılan t testi sonucuna göre $t (0.045) < \alpha (0.05)$ olduğu için hipotez onaylanmıştır. Erkek katılımcıların dış doyum faktörü açısından tatmin düzeyleri (3,84) kadın katılımcılardan (3,68) daha yüksektir. Diğer yandan her iki grubun da dış doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
3. “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmaktadır” şeklindeki üçüncü hipoteze ilişkin olarak yapılan anova testi sonucuna göre $p (0,453) > \alpha (0.05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların iç doyum ortalamasınının 30 ve altı yaş grubunda 4,1667; 31-40 yaş grubunda 4,0556; 41 ve üzeri yaş grubunda da 4,0774 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre 30 ve altı yaş grubunda iç doyum puanı, anlamlı düzeyde olmasa da diğer yaş grubundakilerden daha yüksektir. Diğer yandan her üç grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
4. “Örneklemin dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri yaşlarına göre farklılaşmaktadır” şeklindeki dördüncü hipoteze ilişkin olarak yapılan anova test sonucuna göre $p (0,665) > \alpha (0.05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların dış doyum ortalamasınının 30 ve altı yaş grubunda 3,8278; 31-40 yaş grubunda 3,7254; 41 ve üzeri yaş grubunda da 3,7533 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre 30 ve altı yaş grubunda dış doyum puanı da anlamlı düzeyde olmasa da diğer yaş

- grubundakilerden daha yüksektir. Diğer yandan her üç grubun da dış doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
5. “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki beşinci hipoteze ilişkin olarak yapılan t testi sonucuna göre $t(-0,224) > \alpha(0,05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların iç doyum ortalamasının lisans mezunları grubunda 4,0860; lisansüstü mezunları grubunda 3,7566; olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre lisansüstü mezunları grubunda iç doyum puanı anlamlı düzeyde olmasa da lisans mezunlarından daha yüksektir. Diğer yandan her iki grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
 6. “Örneklemin dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri eğitim seviyelerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki altıncı hipoteze ilişkin olarak yapılan t testi sonucuna göre $t(-0,211) > \alpha(0,05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların dış doyum ortalamasının lisans mezunları grubunda 3,7566; lisansüstü mezunları grubunda 3,7803; olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre lisansüstü mezunları grubunda dış doyum puanı da anlamlı düzeyde olmasa da lisans mezunlarından daha yüksektir. Diğer yandan her iki grubun da dış doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
 7. “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki yedinci hipoteze ilişkin olarak yapılan anova test sonucuna göre $p(0,742) > \alpha(0,05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların iç doyum ortalamasının beş ve aşağısı yıl kıdem grubunda 4,1312; 6-10 yıl kıdem grubunda 4,0933; 11-20 yıl kıdem grubunda da 4,0156; 20 yıl ve üzeri kıdem grubunda 4,1224 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre beş ve aşağısı yıl kıdem grubunda iç doyum puanı anlamlı düzeyde olmasa da diğer gruptakilerden daha yüksektir. Diğer yandan her dört grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
 8. “Örneklemin dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri kıdemlerine göre farklılaşmaktadır” şeklindeki sekizinci hipoteze ilişkin olarak yapılan anova test sonucuna göre $p(0,509) > \alpha(0,05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların dış doyum ortalamasının beş ve aşağısı yıl kıdem grubunda 3,7814; 6-10 yıl kıdem grubunda 3,7629; 11-20 yıl kıdem grubunda da 3,6855; 20 yıl ve üzeri kıdem grubunda 3,8125 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre beş ve aşağısı yıl kıdem grubunda dış doyum puanı anlamlı düzeyde olmasa da diğer gruptakilerden daha yüksektir. Diğer yandan her dört grubun da dış doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
 9. “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır” şeklindeki dokuzuncu hipoteze ilişkin olarak yapılan anova test sonucuna göre $p(0,330) > \alpha(0,05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların iç doyum ortalamasının ortaokul öğretmenleri grubunda 4,0944; İmam-Hatip ortaokulu öğretmenleri grubunda 4,0920; lise öğretmenleri grubunda 4,1280; İmam-Hatip lisesi öğretmenleri grubunda 4,0182 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre lise öğretmenleri grubunda iç doyum puanı anlamlı düzeyde olmasa da diğer gruptakilerden daha yüksektir. Diğer yandan her dört grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
 10. “Örneklemin dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları okul türüne göre farklılaşmaktadır” şeklindeki onuncu hipoteze ilişkin olarak yapılan anova test sonucuna göre $t(0,332) > \alpha(0,05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların dış doyum ortalamasının ortaokul öğretmenleri grubunda 3,7816; İmam-Hatip ortaokulu öğretmenleri grubunda 3,7780; lise öğretmenleri grubunda 3,7622; İmam-Hatip lisesi öğretmenleri grubunda 3,6641 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre ortaokul öğretmenleri grubunda dış doyum puanı anlamlı düzeyde olmasa da diğer gruptakilerden daha yüksektir. Diğer yandan her dört grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

11. “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları branşlara göre farklılaşmaktadır” şeklindeki On birinci hipoteze ilişkin olarak yapılan t testi sonucuna göre $t(0,021) < \alpha(0.05)$ olduğu için hipotez onaylanmıştır. Katılımcıların iç doyum ortalamasının DKAB öğretmenleri grubunda 4,1227; İmam-Hatip lisesi meslek dersleri öğretmenleri grubunda 3,9295 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre DKAB öğretmenleri grubunda iç doyum puanı İmam-Hatip Lisesi meslek dersleri öğretmenleri grubundan daha yüksektir. Diğer yandan her iki grubun da iç doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.
12. “Örneklemin dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeyleri görev yaptıkları branşlara göre farklılaşmaktadır” şeklindeki On ikinci hipoteze ilişkin olarak yapılan t testi sonucuna göre $t(0,102) > \alpha(0.05)$ olduğu için hipotez onaylanmamıştır. Katılımcıların dış doyum ortalamasının DKAB öğretmenleri grubunda 3,7901; İmam-Hatip lisesi meslek dersleri öğretmenleri grubunda 3,6186 olduğu görülmektedir. Bu dağılıma göre yine DKAB öğretmenleri grubunda dış doyum puanı anlamlı düzeyde olmasa da diğer gruptakinden daha yüksektir. Diğer yandan her iki grubun da dış doyum faktörü açısından yüksek düzeyde iş doyumuna sahip oldukları söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada örgün öğretim kurumlarında din öğretimi faaliyetlerini yürüten Dkab ve İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmin düzeyleri, demografik faktörler bağlamında ele alınarak, aralarındaki ilişkiler belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulgularına genel olarak bakıldığında; katılımcıların hem içsel doyum ortalamasının hem de dışsal doyum ortalamasının oldukça yüksek olduğu görülmektedir. İçsel doyum faktörlerinden birisi olan “tanınma ihtiyacı” Maslow’un üçüncü kademe ihtiyacı olarak tanımladığı “sosyal” ihtiyaçlardan birisidir. Tanınma ihtiyacının tatminin de dördüncü kademe ihtiyaç tatminine yöneltmesi açısından olumlu bir sonuçtur denilebilir. Nitekim katılımcıların dördüncü kademe ihtiyaçları arasında yer alan başarı ihtiyacı açısından da tatmin edildikleri gözlenmektedir. Bu nedenle katılımcıların artık Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisinin son aşamasındaki “kendini gerçekleştirme” ihtiyacını tatmine çalışacakları söylenebilir.

Katılımcıların dışsal doyumlarının yüksek olması da çalışanlara “kurumsal destek” verildiği sonucuna işaret ettiği şeklinde yorumlanabilir. Dolayısıyla katılımcıların kurumlarından beklentilerinin karşılandığı ve bu nedenle de iş performanslarının yüksek olabileceği söylenebilir. Dışsal doyumun yüksek olması kurum ile personel arasındaki karşılıklı beklentilerin dengede olduğunun da bir göstergesidir.

Hipotez testlerine ilişkin araştırma bulgularına bakarak çıkarılacak önemli sonuçlardan birisi de “Örneklemin hem iç hem de dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeylerinin cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmış” olmasıdır. Araştırma bulgularına bakarak çıkarılacak önemli sonuçlardan bir diğeri de “Örneklemin iç doyum faktörü açısından iş tatmin düzeylerinin görev yaptıkları branşlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşmış” olmasıdır.

Hipotezimizin onaylandığına ilişkin araştırma bulguları Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmalarda ulaşılan sonuçların bir kısmı ile örtüşürken bir kısmı ile örtüşmemektedir. Örneğin Çınar tarafından yapılan çalışmada; “içsel ve dışsal faktörler açısından katılımcıların iş doyum düzeylerinin cinsiyete göre farklılaştığı” sonucuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla bu sonuç araştırmamızın bulgularıyla örtüşmektedir. Diğer yandan Okumuşlar tarafından yapılan çalışmada katılımcıların iş doyum düzeylerinde cinsiyete göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Yine Baltacı ve Coşkun tarafından yapılan çalışmanın bulgularına göre de; “DKAB öğretmenlerin cinsiyetleri ile mesleğe yönelik tutumları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık” saptanmamıştır. Bu sonuçlar ise araştırmamızın bulgularıyla örtüşmemektedir.

“Örneklemin iç ve dış doyum faktörü açısından iş tatmin düzeylerinin görev yapılan branşlara göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılaşıp-farklılaşmadığı” konusunda yapılan ve ulaşabildiğimiz tek bir çalışmanın bulguları ise araştırma bulgularımız ile örtüşmektedir. Nitekim Çınar tarafından yapılan

araştırmanın bulgularına göre de çalışmamızda olduğu gibi içsel doyumda branşlara göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır.

Katılımcıların tatmin düzeylerinin Maslow'un tanımladığı üçüncü ve dördüncü kademe ihtiyaçları karşılayabilmüş olmaları oldukça önemlidir. Ancak çalışanların içsel faktörler açısından ulaştıkları tatmin düzeylerini korumaları ve ihtiyaçlar hiyerarşisinin son aşamasındaki "kendini gerçekleştirme" ihtiyacını tatmine yönelmeleri gerekmektedir. Çünkü ancak bu durumda işine karşı azami enerji gösterebilecek, işlerini daha çok sevecek, işine daha çok saygı duyacak, daha mutlu ve daha sağlıklı olabilecektir.

Katılımcıların tatmin düzeylerinin sonuçları organizasyonun performansını etkileyeceği için dışsal doyum ortalamasının artırılması açısından yöneticilere birtakım görevler düşmektedir. Bu anlamda yöneticilere aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

- Çalışanlara iş tatmini kavramına ilişkin bilgilerin verildiği hizmet içi eğitim programları düzenlenebilir.
- Organizasyon içinde etkili bir iletişim ağı oluşturulabilir.
- Eğitsel ve danışmanlık yöntemleriyle çalışanlarda; "yaptıkları işin toplum tarafından saygı gösterilen ve yapılmaya değer bir önem atfedilen bir iş olduğu" bilinci oluşturulabilir.
- Farkındalık eğitimleri verilerek eğitimde yaşanması muhtemel olumlu ya da olumsuz gelişmeler hakkında aydınlatılabilir.
- Personel güçlendirme uygulamalarına ağırlık verilebilir.
- İmkanlar dahilinde yönetim süreçleri iyileştirilebilir.

Beyanname

1. Finans/Teşvik: Yazar, çalışmada herhangi bir finans/teşvik kullanılmadığını beyan etmektedir.

2. Çıkar Çatışması: Yazar, çalışmada herhangi bir çıkar çatışması olmadığını beyan etmektedir.

3. Etik Beyan: Yazar, bu makalede araştırma ve yayın etiğine uyulduğunu beyan etmektedir. Çalışmaya ilişkin olarak Hitit Üniversitesi Girişimsel Olmayan Araştırmalar Etik Kurulundan 02.12.2021 tarih ve 2021-85 sayılı onay yazısı ile gerekli yasal izin alınmıştır. Ayrıca katılımcılar çalışma hakkında bilgilendirilmiş, kendilerine araştırmaya gönüllü olarak katıldıkları ve bilgilendirilmiş olduklarına dair gönüllü olur formu imzalatılmıştır.

Kaynakça

- Akbulut, Banu. "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki". Ankara: Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015.
- Akkan, Ömer. "Milli Eğitime Bağlı Meslek Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatmini". İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Aydınay, Murat - Çakıcı, Ayşehan. "İş Doyumu ve Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılığı Etkiler Mi? Perakende Sektöründe Bir Araştırma". 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. ed. Tahsin Akçakanat vd. 472-481. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
- Aytaç, Serpil vd. "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasında Rol Belirsizliğinin Aracı Rolünün İncelenmesi". 7. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. ed. Ali Murat Alpaslan vd. 336-352. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 2019.
- Baltacı, Ali - Coşkun, Mehmet Kamil. "Din Kültürü ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleğe Tutumları ile Eğitime Olan İnançları Arasındaki İlişki". *Dergiabant* 7/14 (30 Kasım 2019), 469-487. <https://doi.org/10.33931/abuifd.560674>
- Baycan, F. Aslı. "An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction between Different Occupational Groups". İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1985.
- Bekmezci, Mustafa vd. "Aşırı İş Yükünün İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde İş Tatmini ve Yaşam Tatmininin Rolü, Sağlık Kurumu Çalışanları Örneği". 6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı. ed. Tahsin Akçakanat vd. 217-228. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
- Büyükoztürk, Şener vd. *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2019.

- Çağlar, İrfan - Akça, Coşkun. "Kurumsal İtibar, İş Tatmini, Duygusal Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma". 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. ed. Tahsin Akçakanat vd. 1045-1054. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
- Çavuş, Şenol - Abdıladaev, Muratalı. "Kırgızistan Devlet Üniversitelerinde Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyumu". *Turkish Journal of Education* 3/3 (2014), 11-24.
- Çınar, Fatih. "Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22 (01 Aralık 2015), 235-282.
- Demirer, Mihriban Cindiloğlu - Polatçı, Sema. "Örgütsel ve Sosyal Destek İle Duygusal Zekanın İş Ve Yaşam Tatmini Üzerine Etkileri". 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. ed. Tahsin Akçakanat vd. 637-648. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
- Doğan, Ümit vd. "Örgütsel Adaletin İşten Ayrılmaya Etkisinde İş Tatmini Aracılık Rolü Üstlenebilir mi? Türk Havacılık Sektöründe Kesitsel Bir Alan Araştırması". 7. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. ed. Ali Murat Alpaslan vd. 607-621. Burdur: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, 2019.
- Dündar, Gönen vd. "Finansal İyilik, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinin Kuşaklara Göre İncelenmesi". 6. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. ed. Tahsin Akçakanat vd. 229-238. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.
- Ermış, Aydan. "Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarındaki Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sinizm, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi". Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021.
- Filiz, Zeynep. "Öğretmenlerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi". *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi* 10/23 (01 Eylül 2014), 157-172. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2014.10.23.437>
- Flap, Henk - Völker, Beate. "Goal Specific Social Capital and Job Satisfaction: Effects Of Different Types Of Networks On Instrumental And Social Aspects Of Work". *Social Networks* 23/4 (Ekim 2001), 297-320.
- Günay, Ziya. *İş Tatmini, 360 Derece Performans Değerleme ve Algılanan Performans İlişkisi: Bir Telekomünikasyon Şirketi Örneği*. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, 2015.
- Güney, Burcu. "Sağlık Meslek Lisesi Yöneticilerinin Liderlik Vasıfları ile Meslek Dersi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki". İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 20154.
- Gürbüz, Sait - Şahin, Faruk. *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 5. Basım, 2018.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 14. Basım, 2000.
- Kenek, Gökhan. "Dönüştürücü Liderlik, Yenilikçi Örgüt Kültürü, İş Özellikleri ve İşle Bütünleşme İlişkisi: İş Tatmininin ve Deneyime Açıklık Kişilik Özelliğinin Rolü". Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2021.
- Koç, Sümeyye - Koç, Ahmet. "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri". *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 15 (22 Haziran 2020), 337-356. <https://doi.org/10.34085/buifd.702108>
- Köroğlu, Özlem. "İçsel ve Dışsa Doyum Düzeyleri ile Genel İş Doyum Düzeyi Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 13/2 (01 Temmuz 2012), 275-289.
- Kumaş, Volkan - Deniz, Levent. "Öğretmenlerin İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi". *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 32 (2010), 123-139.
- Liorente, Rafael Muñoz de Bustillo - Macías, Enrique Fernández. "Job Satisfaction as An Indicator of The Quality of Work". *Journal of Socio-Economics* 34/5 (2005), 656-673.
- Okumuşlar, Muhittin. *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doyum*. Konya: Yediveren Kitap, 2008.
- Öztürk, Gökhan. "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkta Psikolojik Sermayenin Rolü Engelliler Üzerine Görgül Bir Araştırma". Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2018.
- Skalli, Ali vd. "Jobs as Lancaster Goods: Facets of Job Satisfaction and Overall Job Satisfaction". *Journal of Socio-Economics* 37/5 (Ekim 2008), 1906-1920.
- Spagnoli, Paola vd. "Satisfaction With Job Aspects: Do Patterns Change Over Time?" *Journal of Business Research* 65/5 (Mayıs 2012), 609-616.
- Spector, Paul E. *Job Satisfaction, Application, Assessment, Causes and Consequences*. London: Sage Publications, 1997.
- Şahin, İdris. "Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri". *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* 10/1 (2013), 143-168.
- Taşdan, Murat - Tiryaki, Eda. "Özel ve Devlet İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeylerinin Karşılaştırılması". *Eğitim ve Bilim* 33/147 (2008), 54-70.

- Tunacan, Sevil - Çetin, Canan. "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumunu Etkileyen Faktörlerin Tespitine İlişkin Bir Araştırma". *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* 29 (2009), 155-172.
- Türkoğlu, Mehmet. "Genel Liselerde Örgütsel Kültürün İş Doyumuna Etkisi (Malatya İli Örneği)". Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Uludağ, Yusuf. "İş Tatmininde Kişilik Özelliklerinin ve Sosyal İlişkilerin Rolü: Bir Enerji İşletmesinde Araştırma". Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2017.
- Uslu, Osman. "Hawthorne Araştırmaları". *Deney Ve Gözlem Temelli Psikolojik Çalışmaların Örgütsel Davranışa Katkıları*. ed. Osman Uslu. Ankara: Nobel Yayınları, 2021.
- Weiss, D. J. vd. *Manual For the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Industrial Relations Center: University of Minnesota, 1967.
- Wicker, Don. *Job Satisfaction Fact and Fiction*. USA: Author House, 2011.
- Yılmaz, Hüseyin - Karahan, Atilla. "Bireylerin Kişisel Özellikleri Yönünden İş Doyum Düzeylerine Göre Tükenmişlikleri: Afyonkarahisar İlinde Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 14/3 (2009), 197-214.
- Zeynel, Esra - Çelik, Onur. "Yöneticiye Güven ve İş Tatmini İlişkisinde Örgütsel İletişimin Aracılık Etkisine Yönelik Bir Yol Analizi". *6.Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*. ed. Tahsin Akçakanat vd. 1000-1014. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi, 2018.