

İMAM-HATİP LİSELERİNDE GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

İbrahim AŞLAMACI*

Özet:

Bu çalışmada İmam-Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma betimsel tarama ve karşılaştırmalı ilişkisel tarama modellerinde tasarlanmıştır. Araştırmada TÜİK'in Türkiye bölgeler sınıflamasından yararlanılarak belirlenen 14 ilde bulunan İmam Hatip Liselerinde görev yapan toplam 1113 öğretmene 2015-2016 öğretim yılı bahar döneminde anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada veri toplama araçları olarak kişisel bilgi formu ile birlikte öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla Kuzgun, Sevim ve Hamamcı tarafından geliştirilen "mesleki doyum ölçeği" (1999) kullanılmıştır. Verilerin analizinde, betimsel analizlerle birlikte, bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırma sonucunda İHL'lerde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının "yüksek" düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada İHL'lerde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının çeşitli değişkenler açısından anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Mesleki doyum, İmam-Hatip Liseleri, Öğretmen

The Investigation of Job Satisfaction Levels of The Imam Hatip High School Teachers According to Various Variables

Abstract:

In this research it is aimed to examine job satisfaction levels of the Imam Hatip High School teachers according to various variables. The survey were conducted in the spring of 2015-2016 academic year to total of 1113 teachers working in the Imam Hatip High School located in 14 provinces, which were determined by using the classification of Turkey's regions of TUIK (Turkish Statistical Institute). The data of the research were collected using "A Job Satisfaction Scale" developed by Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (1999). The data was analyzed using SPSS 22.0. In the interpretation of the data were analyzed using mean scores, standard deviation, t-test, and variance analysis (ANOVA) methods. As a result of the research, was determined that the level of job satisfaction of IHL teachers was "high". The results also indicated that variables such as gender, vocational seniority and educational background made a significant difference in the job satisfaction of IHL teachers.

Key words: Job satisfaction, Imam Hatip High Schools, teachers,

* Yrd. Doç. Dr, İnönü Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyesi. ibrahim.aslamaci@inonu.edu.tr

Giriş

Günümüz yönetim anlayışında örgütlerin en temel kaynağı olan insan unsurunun etkin ve verimli kullanılmasının, örgütün amacını gerçekleştirmesine ve başarıya ulaşmasına etki eden önemli etkenlerden biri olduğu genel kabul görmektedir. Örgütün sahip olduğu para, malzeme, işgücü, yer ve zaman gibi kaynakların örgütün performansını artırıcı yönde kullanılmasını sağlayan iş görenin, çalıştığı örgütle ilgili iyi his ve düşünceleri, işteki mutluluğu, heyecanı, işini yaparken aldığı haz, onun iş performansını ve dolayısıyla örgütün etkililiğini etkilemektedir.¹

Açık ve sosyal bir sistem olan eğitim sisteminde de hizmet üretimi için fiziki imkânlar ve finans kaynağı ile birlikte gerekli olan en önemli unsur insan kaynağıdır. Eğitimde insan kaynakları denilince de akla öncelikle öğretmenler gelmektedir.² Eğitimde belirlenen hedeflere ulaşılması için bu sistemin üretken, performansı yüksek, kurumun verimliliğine katkıda bulunabilecek, işini severek yapan öğretmenlerle donatılması önem taşımaktadır. Bu nedenle okulların başarısını ya da kalitesini sadece fiziki koşullar, teknolojik imkânlar, derslik ya da öğrenci sayısı ile ilişkilendirmek doğru değildir. Bu etmenlerin yanında okulların kalitesini belirleyen asıl etmen okulda görev yapan öğretmenlerin yeterlik ve yetkinlikleridir. Okullarda nitelikli eğitim hizmeti sunulması ancak performansı yüksek öğretmenler tarafından başarılabilmektedir.³ Nitekim tüm eğitsel etkinlikler, düzenlemeler ve programlar öğretmenlerin elinde şekillenmekte ve anlam kazanmaktadır. Öğrenenlerin öğrenme-öğretme süreci sonunda belirlenen kazanımlara ulaşması, büyük ölçüde öğretmenin bilgi-beceri donanımına ve kişilik özelliklerine bağlıdır. İşin odağında öğretmen yer almakta, diğer unsurlar ona göre anlam kazanmakta ve etkili olabilmektedir. “Bir okul ancak içindeki öğretmenleri kadar iyidir” sözü bu duruma işaret etmektedir.⁴

Türk Milli Eğitim sistemi içerisinde ortaöğretim düzeyinde yer alan başlıca kurumlardan birisi de İmam-Hatip Liseleridir. Kuruldukları günden beri

1 Serdar Gürbüz, *Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2008, s. 8.

2 Mehmet Şişman, *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara 2015, s. 120.

3 Banu Akbulut, *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2015, s. 36.

4 Muhammet Şevki Aydın, *Cumhuriyet Döneminde Din Eğitimi Öğretmeni Yetiştirme ve İstihdamı*, DEM Yayınları, İstanbul, 2005, s. 33.

sayıları, fonksiyonları, müfredatı, öğrenci ve mezunlarıyla sıklıkla Türkiye gündemine taşınan ve bilimsel/pedagojik zeminden ziyade politik/ideolojik düzlemde tartışılan bu okullar, alınan politik kararların da etkisiyle inişli çıkışlı bir tarihi seyir izlemiştir. AK Parti hükümetinin Türk Eğitim Sistemini yeniden yapılandırma kapsamında 2012 yılında yaptığı yasal düzenlemelerle, bu okulların orta kısımlarının yeniden açılması ve üniversite giriş sisteminde uygulanan katsayı uygulamasına son verilmesi, bu okul ve öğrenci sayılarında ciddi bir artış yaşanmasına yol açmıştır. Bu süreçte sayıları hızla artan İmam-Hatip Liselerinin bu yoğunluktaki niceliksel artışına mukabil, bu okullarda sunulan eğitimin niteliğinin geliştirilmesine yönelik arayışlar ve çalışmalar devam etmektedir.

İmam-Hatip Liselerinin müfredatı, “hem mesleğe hem de yüksek öğretime öğrenci hazırlamak” şeklindeki resmi amaçlarına uygun olarak, din hizmetleri alanına özgü meslek dersleriyle birlikte, diğer lise programlarında yer alan fen ve sosyal alanlara ilişkin dersleri birlikte içermektedir. Cumhuriyet dönemi boyunca İmam ve Hatip Mektepleriyle başlayan tecrübeye bu okullar için hazırlanan müfredatların genel olarak %60’ını fen ve sosyal alanlara ilişkin dersler, %40’ını ise meslek dersleri oluşturmuştur.⁵

İmam-Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin branş grubunu, bu okulların programındaki derslerden hareketle, meslek dersleri ve kültür dersleri öğretmenleri olmak üzere iki grupta toplamak mümkündür. Meslek dersleri öğretmenleri bu okullardaki Kuran-ı Kerim, Tefsir, Hadis, Fıkıh, Kelam, İslam Tarihi gibi dersleri yürüten, İlahiyat Fakültelerinde yetişen ve öğretmen atama sisteminde bu branş adıyla atamaya tabi tutulan öğretmenlerdir. Kültür dersleri öğretmenleri ise bu okullardaki Matematik, Fizik, Kimya, Biyoloji, Edebiyat, Tarih, Coğrafya, Beden Eğitimi, Müzik gibi dersleri yürüten öğretmenlerdir. Bu öğretmenlerin her birisi kendi branşında atamaya tabi tutulmaktadır ve üniversitelerin kendi branşlarıyla ilgili bölümlerinden mezun olmaktadır.

Eğitim-öğretim hizmeti sunan her kurum gibi İmam-Hatip Liselerinde de niteliği geliştirme ya da hedeflenen amaçları gerçekleştirme, büyük ölçüde bu amacı gerçekleştirmeye istekli öğretmenlerle mümkün olabilecektir. Nitekim öğretmen içinde bulunduğu ortam ve sahip olduğu imkânlar ne olursa olsun, eğitim sürecinde nitelik üzerinde etkiye sahip öğrenci, program, fiziksel olanaklar, araç gereçler gibi diğer tüm etmenlere anlam ve değer katan be-

5 İbrahim Aşlamacı, *Pakistan Medreselerine Bir Model Olarak İmam Hatip Okulları*, DEM Yayınları, İstanbul, 2014, s. 195-197.

lirleyici temel unsurdur. Öğretmenin bu misyonunu etkili bir şekilde yerine getirmesinde onun hizmet öncesinde yeterliliklere sahip olarak yetiştirilmesi kadar, hizmet süresince de bu yeterliliklerini kullanabilmesi ve uygun ruh sağlığına sahip olması önem taşımaktadır. Bu kurumlarda işini severek yapan, çalışma yaşamında ve sosyal hayatında doyumlu bir öğretmen ile işinden memnuniyetsiz, stres altında ve mutsuz bir öğretmenin verimliliği aynı düzeyde olmayacaktır. Bu nedenle eğitim sistemindeki tüm öğretmenlerin olduğu gibi İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin de stres, kaygı ve tükenmişlik hislerinden uzak tutulmasına ve beklentilerinin karşılanarak iş ve yaşam doyumunu düzeylerinin artırılmasına yönelik tedbirler alınması gereklilik arz etmektedir.⁶ Nitekim işinde ve yaşamında düşük doyum sağlayan bir öğretmenin, okulun amaçlarının gerçekleştirilmesine yeterince katkı sunması düşünülemez.

Literatürde çalışanların mesleki doyumuna ilişkin farklı iş alanlarında yapılmış çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Ayrıca eğitim alanında da her kademedeki farklı branş öğretmenleri ile okul yöneticileri ve eğitim denetmenlerinin mesleki doyumlarına ilişkin yapılmış pek çok araştırma göze çarpmaktadır. Örgün ve yaygın din eğitimi ve öğretimi alanında görev yapan çalışanların mesleki tükenmişlik⁷ ya da mesleki doyum düzeylerine⁸ ilişkin

6 Akbulut, agm, s. 3.

7 Mehmet Kamil Coşkun, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, c. 11, Sayı 41, Yıl 2012, ss. 64-77; Nazım Bayrakdar, "Öğretmenlerine Göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretmenliğinin Doğasından Kaynaklanan Güçlüklerin Mesleki Tükenmişlik Alguları Üzerindeki Etkileri, Erciyes Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2013/1, s. 16, ss.79-100; Nazım Bayrakdar, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Alguları, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 2014; Hüseyin İbrahim Yeğin, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", Ekev Akademi Dergisi Yıl: 18 Sayı: 58, Kış 2014, ss. 315-332; Muammer Cengil, Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2010, ss. 79-101; Abdulkadir Çekin, Kuran Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 2011; Abdulkadir Çekin, Vaizlerde Mesleki Doyum, Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu II içinde, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Ankara, 2013, ss. 477-491; Ahmet Doğan, Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, 2013.

8 Muhiddin Okumuşlar, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doyum, Yediveren Yay. Konya 2008; Hasan Kayıklık, "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Meslekî Doyum –Adana Örneği", I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007), c. 1, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: Ankara, 2008, ss. 34-46; Yakup Çoştur, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 6, Sayı 1, Haziran 2013, ss. 1-18; Yunus Mersin, Din Görevlilerinde Mesleki Doyum, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

bazı çalışmalar yapılmıştır. Buna karşılık İmam Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve mesleki doyum düzeyleri Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleriyle birlikte sadece bir araştırmada inceleye tabi tutulmuştur.⁹ Örnekleme sadece bu okullarda görev yapan öğretmenler olan ve mesleki doyum düzeylerini konu edinen her hangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır.

Öğretmenlerin verimlilik düzeyini yükseltmek için onların mesleki doyumlarının belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çerçevede İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin tespit edilmesi, niceliksel olarak artış yaşayan bu kurumlarda sunulan eğitim hizmetinin niteliksel olarak da geliştirilmesi arayışlarına katkı sunması açısından önemli ve araştırmaya değer bulunmuştur. Bu bağlamda araştırmanın problem cümlesi, İmam Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin *mesleki doyum düzeyleri hangi düzeydedir ve öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri çeşitli değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?* şeklinde belirlenmiştir.

Mesleki Doyum

Meslek, insanlara yararlı mal ya da hizmet üretmek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, belli bir eğitimle kazanılan sistemli bilgi ve becerilere dayalı, kuralları toplumca belirlenmiş etkinlikler bütünü olarak tanımlanmaktadır.¹⁰ Buna karşılık mesleği yalnızca para kazanmak için yapılan etkinlik olarak tanımlamak, amacını fazla sınırlamak olur. Bireyler işleri ve meslekleri yoluyla statü, tanınma, başarı gibi gereksinimlerini doyurur ve toplumla ilişki kurarlar. Meslek ve bir işte çalışma, bireylerin benlik saygısının gelişimine katkıda bulunur, yeteneklerini kullanmasına ve geliştirmesine ve böylece kendini gerçekleştirmesine aracı olur.¹¹ Bu anlamda meslek seçimi, kişinin hayatı boyunca yapacağı en önemli seçimlerden biridir. Kişi meslek seçimiyle, yaşayacağı çevreyi, bir anlamda ekonomik durumunu ve ilişkide bulunacağı insanları da seçmiş olmaktadır. Bu nedenle gününün önemli bir kısmını çalışma ortamında geçiren bireyin yaptığı işi sevmesi ve ondan hoşnut olması hayatının diğer alanlarındaki memnuniyetini de etkileyen önemli bir durumdur.¹²

9 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 Yıl: 2015/2, Sayı:22, ss. 235-282.

10 Yıldız Kuzgun, *Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş*, Nobel yayıncılık, Ankara 2004, s. 3.

11 Yıldız Kuzgun ve diğerleri, *Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, Cilt 2, Sayı 11, s. 14.

12 Kayıklık, agm, s. 35.

Çalışan bireylerin yaşamlarının önemli bir kısmını geçirdikleri çalışma ortamlarında etkili ve verimli olabilmeleri, bu ortamda duyumsadıklarıyla yakından ilişkilidir. Mesleki doyum ya da iş tatmini de bu duyumsamanın bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.¹³ Doyum kavramı, genel olarak, istekleri giderme ve ihtiyaçları tatmin açısından mevcut koşullarla yetinme ve hoşnut olma durumunu ifade etmektedir. İş doyumunu ise, bireyin belirli bir sürede gerçekleştirdiği, çeşitli ilişkilere girdiği mal ve hizmet üretme eyleminde isteklerini karşılama ve ihtiyaçlarını giderme olarak tarif edilmektedir.¹⁴ Diğer bir tanımlamayla mesleki doyum çalışanın işini değerlendirdiği ve kendi duyumsamasıyla şekillendirdiği ya da kendi beklentilerine uyan bir iş bulunduğunda ortaya çıkan olumlu duygusal durumdur.¹⁵ Başaran'a göre ise iş doyumunu, çalışanların işlerini veya iş hayatlarını değerlendirdiklerinde hissettikleri olumlu duygu ya da hazdır. İş görenin yaptığı işi değerlendirdiğinde duyduğu hazzın derecesi de, iş görenin iş doyumunu düzeyini göstermektedir.¹⁶ Bu tanımlardan hareketle bireyin işine ilişkin hissettiği hoşnutluk, pozitif duygular, ulaştığı haz gibi olumlu duyumsamaların iş doyumunu meydana getirdiği söylenebilir.

Bir insanın istek sıralaması ile mesleğin sağladığı olanakların önem sırası denk düştüğü oranda iş veya meslekten hoşnutluk söz konusu olabilmektedir. Diğer bir deyişle bireylerin beklentileri ile mesleğin veya işin sağladığı olanakların birbirine uygun olması hâlinde mesleki doyum gerçekleşebilmektedir. Bu bağlamda mesleğin gerektirdiği etkinliklerin bireyin yetenek, bilgi ve becerileri ile tutarlı olması ile çalışma ortamının fiziksel durumu, çalışma ortamındaki insan ilişkileri, sağlanan kazanç düzeyi ve güvence, ödül ve takdir, ilerleme olanağı, verilen yetki ve sorumluluk, günlük çalışma süresi gibi etmenlerin uyumluluğu önemlidir.¹⁷

Bireyin mesleki doyumuna etki eden faktörler ilgili alan yazında genelde bireysel ve çevresel/örgütsel faktörler olmak üzere iki grupta incelenmektedir. Yaş, cinsiyet, eğitim, sosyo-kültürel çevre ve kişilik bireysel faktörleri oluştururken, örgütün işleyişi, fiziksel koşullar, ücret, kariyer olanakları kurumsal faktörleri oluşturmaktadır.¹⁸

13 Ali Kış, *İl Eğitim Denetmenlerinin İş Doyumu*, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 3, 2013, s. 5.

14 Kayıklık, agm, s. 35.

15 İrfan Erdoğan, *Eğitimde Değişim Yönetimi*, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2012, s. 78.

16 İbrahim Ethem Başaran, *Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2008, s.168.

17 Kuzgun ve diğerleri, agm, s. 15.

18 Başaran, age, s. 263-271; Akbulut, age, ss. 42-52.

İş yaşamında mutlu, huzurlu, verimli, performansı yüksek ve iş arkadaşlarıyla çalışmaktan haz alan çalışan sadece iş ortamında değil, sosyal hayatında da mutlu, huzurlu ve doyumludur. Buna karşılık bir çalışanın iş doyum düzeyinin düşük olması sadece onda ruhsal sorunlara yol açmaz. Bu durum aynı zamanda işe isteksiz gitmesine, işinden ayrılmak istemesine, işinde yetersiz olduğunu hissettiği için yanlış kararlar vermesine ve hatalar yapmasına, iş arkadaşlarıyla uyumlu çalışmamasına, dolayısıyla da yaptığı işte nitelik ve nicelik bakımından olumsuzluklar yaşaması gibi çalıştığı kurumu etkileyecek sorunların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir.¹⁹ Bu nedenle iş doyumunun çalışanın verimi üzerindeki etkisi, yöneticileri üç nedenle konuyla ilgilenmeye sevk eder. Birincisi, doyumsuz çalışan işten kaçar ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın, başka işe kaçmanın yollarını arar. İkincisi, iş doyumunu yüksek olan çalışan daha sağlıklıdır. Üçüncüsü, iş doyumunu yüksek olan çalışan mutluluğunu iş dışına taşır ve mutlu olur ve verimi artar.²⁰

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, İmam-Hatip Liselerinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından (cinsiyet, branş grubu, öğrenim durumu, mesleki kıdem, mezun olunan program ve formasyon alma biçimi) incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1- İHL'de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri nedir?

2- İHL'de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, branş grubu, öğrenim durumu, mesleki kıdem, mezun olunan program ve formasyon alma biçimi değişkenleri açısından farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma öncelikle İmam-Hatip Lisesinde görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini betimlemeye çalıştığından *betimsel tarama modeline*, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini bazı değişkenlere (cinsiyet, branş grubu, öğrenim durumu, mesleki kıdem, mezun olunan program ve formasyon alma biçimi) göre karşılaştırmayı amaçladığından *karşılaştırmalı ilişkisel tarama modeline* dayanmaktadır.²¹

19 Şükran Eser, *Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, ss. 26-29.

20 Enver Özkalp ve Çiğdem Kirel, *Örgütsel Davranış*, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2013, s. 117-120.

21 Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınları, Ankara, 1999, s. 78-81.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni 2015-2016 öğretim yılı itibariyle Türkiye'deki İmam-Hatip Liselerinde görev yapan toplam 39,091 kadrolu öğretmendir.²² Araştırmanın örneklemini ise 14 ilden toplam 1113 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem illerin belirlenmesinde ülkeyi temsil gücünün daha yüksek olduğu düşünülmesiyle TÜİK'in Türkiye bölgeler sınıflamasından yararlanılmıştır. Bu şekilde TÜİK'in düzey 1 olarak belirlediği 12 bölgeden alınan birer il öncelikle araştırmanın örneklem illeri olarak seçilmiştir. Bununla birlikte TRA bölgesinden Gaziantep ve TRC bölgesinden Erzurum illeri de öğretmen örneklem illerine dahil edilmiş, bu şekilde toplamda 14 ilde İHL'lerde görev yapan öğretmenlere anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Her ilden araştırmaya dahil edilecek öğretmenler için herhangi bir kota konulmamıştır. Araştırmanın örneklemini için seçilen iller ve her ildeki ankete katılan öğretmen sayıları tablo 1'de gösterilmektedir:

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin İllere Göre Dağılımı

TÜİK Türkiye Sınıflaması (Düzey 1)	Örneklem Olarak Belirlenen İller	Anket Uygulanan Öğretmen Sayısı
TR1 İstanbul	İstanbul	263
TR2 Batı Marmara	Tekirdağ	38
TR3 Ege	İzmir	55
TR4 Doğu Marmara	Bolu	33
TR5 Batı Anadolu	Ankara	56
TR6 Akdeniz	Antalya	93
TR7 Orta Anadolu	Kayseri	37
TR8 Batı Karadeniz	Samsun	52
TR9 Doğu Karadeniz	Trabzon	33
TRA Kuzeydoğu Anadolu	Iğdır	30
	Erzurum	113
TRB Orta doğu Anadolu	Malatya	123
TRC Güneydoğu Anadolu	Şanlıurfa	87
	Gaziantep	100
Anket Uygulanan Toplam Öğretmen Sayısı		1113

22 MEB, *Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı, Strateji Geliştirme Başkanlığı*, Ankara, 2016, s. 208.

İmam Hatip Liselerinde görev yapan ve araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin veriler tablo 2’de sunulmuştur. Rakamlar yorumlanırken örneklem seçiminde herhangi bir kota uygulanmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

Tablo 2: Araştırmaya Katılan İHL’de Görev Yapan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri

		<i>f</i>	%
Cinsiyet	Erkek	516	47,4
	Kadın	572	52,6
Branş Grubu	Meslek dersi öğrt.	369	33,2
	Kültür dersleri öğrt.	744	66,8
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	279	25,4
	6-10 yıl	169	15,4
	11-15 yıl	143	13
	16-20 yıl	238	21,6
	21-25 yıl	157	14,3
	26 ve üzeri yıl	114	10,4
Öğrenim Durumu	Lisans	864	78,8
	Lisansüstü	233	21,2
Meslek Dersi Öğretmenlerinin Mezun Oldukları Program	Yüksek İslam Enstitüsü	26	7,2
	İlahiyat Eski Lisans	151	41,6
	İlahiyat lisans + Formasyon	149	41,0
	İlahiyat Önlisans+İlitam + Formasyon	21	5,8
	İlahiyat Lisans (Formasyonsuz atama)	16	4,4
Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Formasyon Alma Biçimi	Eğitim Fakültesi	427	58,8
	Diğer Fakültelerin İlgili Bölümü + Pedagojik Formasyon	299	41,2

Tablo 2’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan İHL’de görev yapan öğretmenlerin cinsiyet durumlarına göre %47,4’ü erkek, %52,6’sı ise kadındır. MEB istatistiklerine göre 2015-2016 öğretim yılı itibariyle İHL’lerde görev yapan toplam kadrolu öğretmen sayısı 39.091’dir. Bu öğretmenlerin %53’ü erkek

(20.741), %47'si (18.350) kadındır.²³ Branş gruplarına göre araştırmaya katılan öğretmenlerin dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin %33,2'si meslek dersleri, %66,8'i ise kültür dersi öğretmenlerinden oluşmaktadır. Mesleki kıdem durumlarına göre öğretmenlerin %25,4'ü mesleğinde 1-5 yıllık geçmişe sahiptir. Öğretmenlerin %15,4'ü 6-10 yıllık; % 13'ü 11-15 yıllık; %21,6'sı 16- 20 yıllık; %14,3'ü 21-25 yıllık mesleki kıdeme sahiptir. Mesleğinde 26 ve üzeri yıldır çalışanların oranı ise %10,4'tür. Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımına bakıldığında, öğretmenlerin %78,8'i lisans mezunu iken %21,2'si lisansüstü mezunu olduğunu belirtmiştir.

İHL'lerde farklı programlardan mezun olan hem meslek dersleri, hem de kültür dersleri öğretmenleri birlikte görev yapmaktadır. Meslek dersleri öğretmenleri açısından bakıldığında 1982'de YÖK yasası ile tamamı İlahiyat Fakültelerine dönüştürülmeden önce Yüksek İslam Enstitüleri İHL'ler için meslek dersleri öğretmeni yetiştiren önemli yüksek öğretim kurumlarından biriydi. Tablo 2'de "İlahiyat Eski Lisans" diye belirtilen grubu ise 1982 sonrası İlahiyat Fakültesini bitirip öğretmen olanlar teşkil etmektedir. En son 2002'de mezun veren bu programlarda öğrenciler İlahiyat fakültelerinde lisans eğitimi sırasında aynı zamanda pedagojik formasyonlarını da almaktaydı. Tabloda "İlahiyat lisans + Formasyon" olarak belirtilen grup 1998 yılında sonra bu fakültele giren ve ilahiyat lisans programını tamamlayıp pedagojik formasyonu tezsiz yüksek lisans şeklinde ya da eğitim fakültelerinde sertifika programı biçiminde alarak öğretmen olanlardır. Tablodaki "İlahiyat önlisans + İlitam + formasyon" şeklindeki grup ise açık öğretim sisteminden ilahiyat önlisans programını okuduktan sonra belirli üniversitelerde bulunan İlahiyat lisans tamamlama programıyla (İlitam) lisans diploması alıp yine sonrasında formasyon eğitimlerini alarak öğretmenliğe atananlardan oluşmaktadır. Formasyonlu öğretmen adayının yetersiz kaldığı bazı yıllarda az sayıda formasyonsuz İlahiyat lisans mezunları da bu okullara öğretmen olarak atanmışlar, ve sonrasında formasyon eğitimini almışlardır.

İHL'lerde görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinden bazıları Eğitim Fakültelerinin kendi branşlarıyla ilgili bölümlerinden formasyon alarak öğretmen olmuşlardır. Diğer bazıları ise başta Fen-Edebiyat Fakülteleri olmak üzere üniversitelerin branşlarıyla ilgili farklı bölümlerini bitirdikten sonra yine tezsiz yüksek lisans ya da formasyon eğitimi sertifika programı ile formasyon eğitimlerini alarak öğretmenliğe atanmışlardır.

23 MEB, *Milli Eğitim İstatistikleri*, s. 208.

Tablo 2’de yer alan İHL’de görev yapan ve araştırmaya katılan öğretmenlerin mezun oldukları lisans programı ve formasyon alma biçimlerine ilişkin dağılım oranlarına bakıldığında meslek dersi öğretmenlerinin %7,2’si Yüksek İslam Enstitüsü; %41,6’sı İlahiyat eski lisans; %41’i İlahiyat lisans + formasyon; %5,8’i İlahiyat önlisans + ilitam + formasyon programını tamamlayarak öğretmen olmuşlardır. Meslek dersleri öğretmenlerinin %4,4’ü ise İlahiyat lisans mezuniyetinden sonra ihtiyaçtan dolayı formasyonsuz olarak öğretmenliğe başlamışlar ve görev sırasında pedagojik formasyon eğitimlerini almışlardır. Araştırmaya katılan kültür dersi öğretmenlerinin ise %58,8’i eğitim fakültelerinin kendi branşlarıyla ilgili bölümlerinden mezun olmuşken, %41,2’si ise kendi branşlarıyla ilgili farklı fakültelerin lisans programlarından mezun olduktan sonra pedagojik formasyon eğitimlerini almışlardır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kişisel bilgi formu ile birlikte, öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla Yıldız Kuzgun, Seher A. Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilen “mesleki doyum ölçeği”(MDÖ) kullanılmıştır. Mesleki doyum ölçeği (MDÖ) herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla “İki Faktör Kuramı” temel alınarak geliştirilmiştir. Ölçeğin geçerliliği için yapılan faktör analizi sonucunda iki faktörlü bir ölçek elde edilmiştir. İki faktörün açıkladıkları toplam varyans %48.6’dır, Ölçeğin güvenirlik (*Cronbach Alpha*) katsayısı ise .902’dir.²⁴ Bu araştırmada ise Cronbach Alfa katsayısı ölçeğin bütünü için .907 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmada veriler 2015-2016 öğretim yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında toplanmıştır. Türkiye kapsamlı olarak planlanan araştırmanın uygulama izni Din Öğretimi Genel Müdürlüğü’nden sağlanmıştır. Örneklem olarak belirlenen Gaziantep ve Erzurum haricindeki illerde, İl Milli Eğitim Müdürlüklerinden yetkililerle iletişim kurularak araştırma hakkında bilgi verilmiş ve kendilerinden illerindeki farklı sosyo-demografik bölgelerden okulların belirlenmesinde yardım talep edilmiştir. Belirlenen okulların yönetimleri ile de iletişime geçilerek uygulama öncesi bilgilendirme yapılmış ve uygun

24 Kuzgun ve diğerleri, agm, s. 15.

gün kararlaştırılmıştır. Anket formları araştırmacı ile birlikte araştırmada görev alan ekip tarafından bizzat okullara gidilerek öğretmenlere yüz yüze uygulanmıştır. Gaziantep ve Erzurum illerinde ise hazırlanan anketler öğretim yılı sonundaki mesleki seminer döneminde o illerdeki okul yöneticilerinden destek alınarak uygulaması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen veriler SPSS 22.0 paket programına aktarılmıştır. Verilerin analizinde betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için Kolmogorov Smirnov normallik testi yapılmıştır. Test sonucunda çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerleri -1,5 ve +1,5 arasında olması nedeniyle verilerin normal dağıldığı kabul edilmiştir (skewnes= -0,811; kurtosis= 0,912).²⁵ Bu nedenle araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmek için ikili gruplar için t-testi, ikiden fazla gruplar için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Grupların aldıkları puanların farklılaştığı sonuçlarda farklılaşan grupları bulmak amacıyla, grupların ortalama puanları arasında Post-Hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD analizi kullanılmıştır. Ayrıca analizler meslek ve kültür dersleri öğretmenleri şeklinde iki ayrı branş grubu açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Araştırmada gerçekleştirilen analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir.

Öğretmenlerin ölçeğin her bir maddesi için verdikleri cevapların puanlanmasında olumlu maddelerde “her zaman” seçeneğine 5, “sık sık” seçeneğine 4, “ara sıra” seçeneğine 3, “nadiren” seçeneğine 2 ve “hiçbir zaman” seçeneğine 1 puan verilmiş, olumsuz maddelerde ise puanlama olumlu maddelerin tersi yönde yapılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerine ilişkin bulguların yorumlanmasında ortalama puanlar 1.00-1.80 arası çok düşük, 1.81-2.60 arası düşük, 2.61-3.40 arası orta, 3.41-4.20 arası yüksek ve 4.21-5.00 arası çok yüksek düzey olarak yorumlanmıştır. Yüksek puan ortalaması öğretmenlerin yüksek mesleki doyum düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

25 Barbara. G. Tabachnick ve Linda S. Fidell, *Using Multivariate Statistics (sixth ed.)*, Pearson, Boston, 2013 ss. 86-89.

Bulgular

a) İHL’de Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerine İlişkin Betimsel Bulgular

Araştırmaya katılan İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerini tespit etmek için uygulanan mesleki doyum ölçeğinin maddelerine ilişkin betimsel bulgular tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3’te araştırmaya katılan İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum ölçeği alt boyutları ve maddelerine verdikleri yanıtlara ilişkin betimsel bulgulara yer verilmiştir. Buna göre niteliklere uygunluk alt boyutunda araştırmaya katılan öğretmenler en yüksek katılımı “Yaptığım işi önemli ve anlamlı buluyorum.” maddesine gösterirken ($X=4,54$), en düşük katılımı ise “Görevimde bazı engeller ve problemler çalışma isteğimi engeller.” maddesine göstermişlerdir ($X=3,21$). Gelişme isteği alt boyutunda ise örnekleme oluşturan öğretmenler “Mesleğimle ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.” maddesine en yüksek katılımı gösterirken ($X=4,39$), “Mesleki bilgimi artırmak için, fırsatım olursa, seminerlere, kongrelere katılırım.” maddesine en düşük ortalamayla katılım göstermişlerdir ($X=3,48$).

Tablo 3’te ayrıca görüldüğü gibi araştırma sonucunda örnekleme oluşturan İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumlarının “yüksek” düzeyde ($X=4,11$) olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutları açısından bakıldığında niteliklere uygunluk ($X=3,97$) ve gelişme isteği ($X=3,90$) boyutunda öğretmenlerin puan ortalamalarının “yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır.

Tablo 3: Mesleki Doyum Ölçeği Alt Boyutları ve Maddelerine İlişkin Betimsel Bulgular

	Mesleki Doyum Ölçeği Maddeleri	X	Ss	Düzey
Niteliklere Uygunluk	Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleği yapmak isterim.	3,97	1,235	Yüksek
	Yaptığım işi önemli ve anlamlı buluyorum.	4,54	,831	Çok Yüksek
	Mesleğimi başkalarına da öneririm.	4,02	1,165	Yüksek
	Keşke başka bir meslekte çalışıyor olsaydım dediğim anlar olur.	3,64	1,172	Yüksek
	Görev yerime hevesle gelirim.	4,06	,970	Yüksek
	Yaptığım işin aldığım eğitime uygun olduğunu düşünüyorum.	4,17	1,036	Yüksek
	İş günü sonunda kendimi mutsuz ve bıkkın hissederim.	3,52	1,043	Yüksek
	Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünüyorum.	4,17	1,171	Yüksek
	Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.	4,06	1,176	Yüksek
	Görevimde bazı engeller ve problemler çalışma isteğimi engeller.	3,21	1,002	Orta
	Görevimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.	4,17	,869	Yüksek
	Mesleğimin ilgilerime uygun olduğunu düşünüyorum.	4,13	,925	Yüksek
	Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar olur.	3,93	1,176	Yüksek
	Niteliklere Uygunluk Boyutu Toplam	3,97	,720	Yüksek
Gelişme İsteği	Mesleğimin beni geliştirdiğini düşünüyorum.	4,03	1,011	Yüksek
	Mesleğimle ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.	4,39	,717	Çok Yüksek
	Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.	3,66	,942	Yüksek
	Mesleki bilgimi artırmak için, fırsatım olursa, seminerlere, kongrelere katılırım.	3,48	1,060	Yüksek
	Mesleğimle ilgili yayınları takip ederim.	3,52	1,004	Yüksek
	Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ederim.	4,12	,757	Yüksek
	Mesleki bilgimi artırmaya yönelik girişimlerde bulunurum.	4,10	,833	Yüksek
	Gelişme İsteği Boyutu Toplam	3,90	,573	Yüksek
Mesleki Doyum Ölçeği Toplam	4,11	,781	Yüksek	

b) Bağımsız Değişkenlere İlişkin Bulgular

İHL’de görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, branş grubu, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve mezun oldukları program ile formasyon alma biçimi değişkenlerine göre mesleki doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma olup olmadığını tespit etmek için yapılan analiz sonuçları aşağıdaki tablolarda sunulmuştur:

Tablo 4: Cinsiyet Değişkenine Göre İHL’de Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarına Ait t Testi Analizi

	Cinsiyet	N	X	Ss.	t	p
Meslek Dersi Öğretmenleri	Erkek	187	4,08	,569	,506	,614
	Kadın	163	4,05	,486		
Kültür Dersleri Öğretmenleri	Erkek	321	3,82	,677	-2,548	,010
	Kadın	404	3,94	,575		

Tablo 4’te, cinsiyet değişkenine göre İHL’de görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu, buna karşılık meslek dersi öğretmenlerinin puan ortalamaları arasında ise anlamlı bir farklılığın oluşmadığı görülmektedir. Buna göre İHL’de görev yapan kadın kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalaması ($X=3,94$) ile erkek kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalaması ($X=3,82$) arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla hesaplanan t değerinin ($t= -2,548, p<.01$) .01 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade ettiği tespit edilmiştir. Analiz sonucu kadın kültür dersleri öğretmenlerinin erkek kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 5: Branş Grubu Değişkenine Göre İHL’de Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarına Ait t Testi Analizi

	N	X	Ss.	t	p
Meslek Dersi Öğretmenleri	362	4,26	,677	4,294	,000
Kültür Dersleri Öğretmenleri	738	4,04	,818		

Tablo 5 incelendiğinde, İHL’de görev yapan kültür ve meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Buna göre İHL’de görev yapan

meslek dersi öğretmenlerinin puan ortalaması ($X=4,26$) ile kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalaması ($X=4,04$) arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla hesaplanan t değerinin ($t= 4,294$, $p<.01$) .01 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade ettiği tespit edilmiştir. Analiz sonucu, İHL'de görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Tablo 6: Öğrenim Durumu Değişkenine Göre İHL'de Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doym Puanlarına Ait t Testi Analizi

	Öğrenim Durumu	N	X	Ss.	t	p
Meslek Dersi Öğretmenleri	Lisans	279	4,07	,526	,452	,651
	Lisansüstü	74	4,04	,554		
Kültür Dersleri Öğretmenleri	Lisans	572	3,88	,619	-,131	,895
	Lisansüstü	159	3,88	,659		

Tablo 6'da görüldüğü gibi, İHL'de görev yapan meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doym puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t testi analizi gerçekleştirilmiştir. Yapılan analiz sonucu öğrenim durumu değişkenine göre hem kültür ($t= ,452$, $p>.05$), hem de meslek dersi öğretmenlerinin ($t= -,131$, $p>.05$) mesleki doym puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluşmadığını göstermiştir.

Tablo 7'de İHL'de görev yapan meslek ve kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doym puanlarının mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığa yol açıp açmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan analiz sonucu mesleki kıdem değişkenine göre hem meslek ($F=3,633$; $p<.01$) hem de kültür dersleri öğretmenlerinin ($F=4,922$; $p<.01$) mesleki doym puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluştuğunu göstermiştir. Anlamlı farklılıkların hangi mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında olduğunu tespit etmek için post-hoc testlerinden LCD analizi yapılmıştır.

Tablo 7: Mesleki Kıdem Değişkenine Göre İHL’de Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Puanlarına Ait ANOVA Testi Analizi

	Mesleki Kıdem	N	X	Ss	F	p	LSD
Meslek Dersi Öğretmenleri	1) 1-5 yıl	131	3,99	,472	3,633	,003	6>1 6>2 6>3 6>5
	2) 6-10 yıl	48	4,03	,653			
	3) 11-15 yıl	35	4,04	,530			
	4) 16-20 yıl	35	4,13	,427			
	5) 21-25 yıl	53	3,99	,619			
	6) 26 ve üzeri	56	4,32	,424			
Kültür Dersleri Öğretmenleri	1) 1-5 yıl	142	4,00	,604	4,922	,000	3<1 3<2 4>3 5>3 6>3
	2) 6-10 yıl	121	3,88	,667			
	3) 11-15 yıl	108	3,64	,651			
	4) 16-20 yıl	201	3,89	,551			
	5) 21-25 yıl	101	3,92	,620			
	6) 26 ve üzeri	56	4,00	,643			

Post-hoc LSD analizi sonucuna göre mesleki kıdem açısından İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarına bakıldığında anlamlı farklılaşmanın 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle, diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Buna göre 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyumları diğer kıdemdeki meslektaşlarına göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Yapılan Post-hoc LSD analizi sonucunda mesleki kıdem açısından İHL’de görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum puanları incelendiğinde farklılaşmanın 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler aleyhine olduğu görülmektedir. Buna göre 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyumları diğer kıdemdeki meslektaşlarına göre anlamlı şekilde daha düşüktür.

Tablo 8: Mezun Oldukları Program Değişkenine Göre İHL Meslek Dersi Öğretmenlerinin Puanlarına Ait ANOVA Testi Analizi

Mezun Oldukları Program	N	X	Ss	F	p	LSD
1) Yüksek İslam Enstitüsü	26	4,50	,458	6,213	,000	2;<1 3;<1 1>4; 5<1
2) İlahiyat Eski Lisans	148	4,08	,514			
3) İlahiyat lisans + Formasyon	147	4,01	,501			
4) İlahiyat Önlisans+İlitam + Formasyon	21	4,14	,502			
5) İlahiyat Lisans (Formasyonsuz atama)	15	3,81	,572			

Tablo 8’de mezun oldukları program değişkenine göre İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarının anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına yer verilmiştir. Yapılan analiz sonucu mezun oldukları program değişkenine göre İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığın oluştuğunu göstermiştir ($F=6,213$; $p<.01$). Farklılığın hangi programdan mezun olan meslek dersi öğretmenleri arasında olduğunu tespit etmek için post-hoc testlerinden LCD analizi yapılmıştır.

Post-hoc LSD analizi sonucuna göre mezun oldukları programlar açısından öğretmenlerin mesleki doyum puanlarına bakıldığında anlamlı farklılaşmanın Yüksek İslam Enstitüsü mezunu İHL meslek dersi öğretmenleri ile diğer programlardan mezun öğretmenler arasında Yüksek İslam Enstitüsü mezunu öğretmenler lehine gerçekleştiği tespit edilmiştir. Buna göre Yüksek İslam Enstitüsü mezunu meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyumları diğer tür programlardan mezun olmuş meslektaşlarına göre anlamlı şekilde daha yüksektir.

Tablo 9: Formasyon Alma Biçimi Değişkenine Göre Kültür Dersleri Öğretmenlerinin Puanlarına Ait t Testi Analizi

Formasyon Alma Biçimi	N	X	Ss.	t	p
Eğitim Fakültesi	422	3,83	,646	-2,438	,015
Diğer Fakültelerin İlgili Bölümü + Pedagojik Formasyon	298	3,95	,591		

Tablo 9’da, İHL’de görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum puan ortalamaları arasında formasyon alma biçimlerine göre anlamlı

bir farklılığın olduğu görülmektedir. Buna göre formasyonlarını lisans eğitimleri sırasında alan Eğitim Fakültesi mezunu kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalaması ($X=3,83$) ile üniversitelerin diğer fakültelerinden mezun olup pedagojik formasyonlarını ayrı programlardan alan kültür dersleri öğretmenlerinin puan ortalaması ($X=3,95$) arasındaki farkın anlamlılığını ortaya koymak amacıyla hesaplanan t değerinin ($t= -,438$, $p<.015$) .05 düzeyinde anlamlı bir farkı ifade ettiği tespit edilmiştir. Analiz sonucu üniversitelerin diğer fakültelerinden mezun olup pedagojik formasyonlarını ayrı programlardan alan kültür dersleri öğretmenlerinin formasyonlarını lisans eğitimleri sırasında alan Eğitim Fakültesi mezunu kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Eğitim sisteminin etkili ve verimli bir şekilde işletilmesinde ve hedeflenen niteliklere sahip nesillerin yetişmesinde olmazsa olmaz faktör mesleğini seven, profesyonel ve idealist öğretmendir. Yaygın bir şekilde ifade edildiği üzere hiçbir eğitim sisteminin kalitesi, öğretmenlerinin kalitesini geçememektedir.²⁶ Bu nedenle öğretmenlerin işlerinden memnuniyetleri ya da memnuniyetsizlikleri eğitimin niteliğini, dolayısıyla ülkenin geleceğini ilgilendiren önemli bir meseledir. Öğretmenlerin umutsuzluğa kapılmalarını önlemek ve onlardan kaliteli hizmet almak için, kendilerine en başta iyi bir eğitim sistemi, iyi çalışma ortamı ve iyi imkânlar sunulması gereklidir.²⁷ Öğretmenlerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin önkoşullarından biri de mesleki doyuma sahip olmalarıdır.

Bu önemine binaen özellikle 2010 sonrası süreçte ülkemizde okul ve öğrenci sayılarında ciddi bir artış yaşayan İmam-Hatip Liselerinde sunulan eğitimin niteliksel olarak da geliştirilmesi yönelik yürütülen çalışmaları bir katkı sunmak adına, bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri incelemeye değer görülmüştür. Bu kapsamda araştırmada TÜİK'in Türkiye bölgeler sınıflamasından yararlanılarak belirlenen 14 ilde bulunan İmam Hatip Liselerinde görev yapan ve seçkisiz olarak belirlenen toplam 1113 öğretmenin mesleki doyum düzeyleri cinsiyet, branş grubu, öğrenim durumu, mesleki kıdem ve mezun oldukları program ile formasyon alma biçimi değişkenlerine göre incelenmiştir.

26 TEDMEM, Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, TED Yay. Ankara, 2014, s.1.

27 Serdar Yurdakul ve diğerleri, *Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü*, Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi, Ankara, 2016, s. 15.

Araştırmada elde edilen veriler, örnekleme oluşturan İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olduğunu ortaya koymuştur ($X=4,11$). İlgili alanyazında da bu araştırma bulgularıyla uyumlu olarak, öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri genellikle yüksek olarak tespit edilmiştir. Örneğin Eğitim Bir-Sen tarafından 2016 yılında 26 ilde her kademe ve farklı okul türlerinde görev yapan toplam 3034 öğretmen üzerine yapılan araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunun genel olarak yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.²⁸ Çınar tarafından Din kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İHL Meslek dersi öğretmenleri üzerinde yapılan bir diğer araştırmada da öğretmenlerin iş doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.²⁹ Yine Akbulut’un Ankara ilinde bulunan çeşitli ortaöğretim kurumlarında görev yapan toplam 382 öğretmen üzerine yaptığı araştırmada³⁰ ve Ordu’nun Denizli örnekleminde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 370 öğretmenle gerçekleştirdiği araştırmada öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri yüksek bulunmuştur.³¹ Buna karşılık öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin orta ya da düşük olarak tespit edildiği bazı araştırmalar da vardır. Örneğin TEDMEM,³² Okumuşlar³³ ve Yılmaz³⁴ tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin iş doyum düzeyleri orta düzey olarak, Köklü³⁵ tarafından yapılan araştırmada ise düşük olarak tespit etmiştir.

Araştırma sonucunda cinsiyet değişkeninin İHL’de görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşmaya yol açtığı, meslek dersi öğretmenlerinde ise farklılaşmaya yol açmadığı tespit edilmiştir. Buna göre İHL’de görev yapan kadın kültür dersleri öğretmenlerinin ($X=3,94$) erkek kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip oldukları saptanmıştır. Kişilerin içinde ya-

28 Yurdakul ve diğerleri, *age*, s. 103.

29 Çınar, *agm*, s. 252.

30 Akbulut, *age*, s. 118

31 Aydan Ordu, “Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 13, Sayı: 36, 2016, s. 6.

32 TEDMEM, *age*, s. 35.

33 Okumuşlar, *age*, s. 109, 137, 169.

34 Kürşad Yılmaz, “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatanlaşlık Davranışları Arasındaki İlişki”, *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, July 2012, Cilt 2, Sayı 2, ss. 1-15.

35 Muharrem Köklü, “Participations in Decision Making, Desires For Participation, Job Satisfactions and Conflict Management Styles of Secondary Education Teachers Eğitim ve Bilim, Cilt 37, Sayı 165, 2012, s. 215.

şadığı toplumun yapısına göre kadın ve erkekler farklı şekillerde yetiştirilebilmekte, farklı görevleri üstlenmeleri ve farklı davranışlarda bulunmaları uygun görülebilmektedir. Bu durum kadın ve erkeklerin işleri ile ilgili farklı beklenti ve tutumlara sahip olmalarına yol açabilmektedir. Kadınlar iş arkadaşları, paydaşlarla iletişim, rahat çalışma saatleri gibi değerlere, erkekler ise daha çok maddi kazanç, daha fazla özerklik ve sorumluluk, kurumda etkili bir konuma sahip olma gibi değerleri önem vermektedir.³⁶ Bu değerler açısından ülkemizdeki durumu itibariyle öğretmenlik mesleğinin kadınlar için daha fazla doyum sağlaması anlaşılabilir. Ancak İHL meslek dersi öğretmenlerinde cinsiyet değişkeninin böyle bir farklılaşmaya yol açmaması bu branş grubundaki erkek öğretmenlerin öğretmenlik mesleğine aynı zamanda dini bir görev anlamı yüklemeleriyle ilişkili olabilir. Buna karşılık ilgili alanyazın incelendiğinde ise iş doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşmasına ilişkin farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Bazı araştırmalarda bu araştırma sonuçlarıyla uyumlu olarak kadın öğretmenlerin³⁷, bazı araştırmalarda ise tam tersi olarak erkek öğretmenlerin³⁸ mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Diğer bazı araştırmalarda ise öğretmenlerin cinsiyet değişkeni açısından mesleki doyum düzeylerinin farklılaşmadığı saptanmıştır.³⁹ Değişik araştırmalarda ortaya çıkan farklı sonuçlar araştırmaların örneklemleriyle ilişkili olabilir. Ayrıca öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde cinsiyet değişkenine göre bir farklılığın olup olmadığı ve varsa farkın büyüklüğü ve yönünün ne olduğu bir meta-analiz araştırması yapılarak ortaya konulabilir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre örnekleme oluşturan İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeyleri branş grubu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre İHL’de görev yapan meslek dersi öğretmenlerinin (X=4,26) kültür dersleri öğretmenlerine (X=4,04) göre daha

36 Akbulut, age, s. 43.

37 Çınar, agm, s. 252 ; TEDMEM, age, .35; N. Öztürk, *İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2012.

38 Akbulut, age., s.118; R., Alsancak, *İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamuda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi*, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.

39 Okumuşlar, age., s.112,139; H. Gündüz, *İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2008; Ordu, agm., s. 7; Nermin Koruklu ve diğerleri, *Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 13, Sayı 25, Mart 2013, s. 124.

yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgu muhtemelen meslek dersi öğretmenlerinin bu okullara ilişkin aidiyetlerinin kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek olması ya da daha önce ifade edildiği gibi öğretmenlik mesleğine aynı zamanda dini bir görev anlamı yüklemeleriyle ilişkili olabilir. Nitekim farklı araştırma sonuçlarına karşılaştırılması bakıldığında bu araştırma sonuçlarını destekler nitelikte, din öğretimi alanı öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamalarının diğer branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin Çınar'ın araştırmasında, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin iş doyum puan ortalamaları $X=4,02$ olarak tespit edilmişken, ortaöğretim kurumlarında görev yapan farklı branşlardaki öğretmenlerin ortalama puanları Akbulut'un⁴⁰ araştırmasında $X=3,64$; Ordu'nun⁴¹ araştırmasında $X=3,50$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bu sonuçlara okul türü açısından bakıldığında İHL'de görev yapan hem kültür hem de meslek dersi öğretmenlerinin iş doyumlarının diğer lise türlerinde görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu anlamını çıkarmak da mümkündür. Ortaya çıkan bu durumun okul türü değişkeninden mi yoksa başka değişkenlerden mi kaynaklandığına ilişkin daha detaylı araştırmalar yapılması yararlı olacaktır.

Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuca göre İHL'de görev yapan hem meslek hem de kültür dersleri öğretmenlerinin öğrenim durumları, mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılığa yol açmamaktadır. Eğitim hizmeti sunan çalışanlar üzerine yapılan bazı araştırmalarda elde edilen sonuçlar da bu araştırma sonucunu desteklemektedir ve öğrenim durumunun mesleki doyumunu farklılaştırmadığını ortaya koymaktadır.⁴² Diğer taraftan din öğretimi alanındaki öğretmenler üzerine yapılan bazı araştırma sonuçlarında ise öğrenim durumunun mesleki doyumunu anlamlı şekilde farklılaştırdığı tespit edilmiştir.⁴³ Literatürde bireylerin öğrenim durumlarının onların hayattan beklentilerini etkilediği, işlerine yükledikleri anlamı ve iş yaşamlarından beklentilerini çeşitlendirdiği belirtilmektedir. Bu bağlamda öğrenim durumu yükselen bireyin mesleğine ilişkin artan beklentileri karşılandığı takdirde iş doyumunun da arttığı, karşılanmadığı takdirde ise azaldığı ifade edilmektedir.⁴⁴ Öğretmenler üzerine yapılan mesleki doyum araştırmalarında ise öğrenim durumunun

40 Akbulut, age., s. 118.

41 Ordu, agm., s. 6.

42 TEDMEM, age., s. 38; Kış, agm., s. 13.

43 Çınar, agm., s. 275; Okumuşlar, age., s.125, 151.

44 Akbulut, age., s. 46.

genelde farklılığa yol açmaması muhtemelen öğrenim durumları farklı olsa da genelde tüm öğretmenlerin iş tanımları ve gün içerisinde okul ortamında yaşantılarının hemen hemen benzer olmasından kaynaklanmaktadır.

Araştırmada elde edilen diğer bir sonuç, İHL’de görev yapan hem meslek hem de kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığıdır. Yapılan analiz sonuçları kıdem değişkeni açısından İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum puanlarındaki anlamlı farklılaşmanın 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlerle, diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında 26 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler lehine gerçekleştiğini ortaya koymuştur. İHL’de görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum puanları incelendiğinde ise farklılaşmanın 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler ile diğer mesleki kıdeme sahip öğretmenler arasında, 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenler aleyhine olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte hem meslek dersi hem de kültür dersleri öğretmenlerinde kıdeme göre düzenli bir artış görülmesi de mesleklerinin son yıllarında olan 26 ve üzeri kıdeme sahip olan öğretmenlerin en yüksek mesleki doyum puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir. Bu durum muhtemelen öğretmenlerin mesleklerinin son yıllarında işleriyle ilgili beklentilerinde yaşadıkları düşüşün iş doyum düzeylerinin artmasına yol açmasıyla açıklanabilir. Buna karşılık ilgili literatüre bakıldığında öğretmenlerin mesleki kıdemleriyle iş doyum düzeyleri arasında karmaşık sonuçlarla karşılaşılmaktadır. TED MEM’in araştırmasında⁴⁵ 25 ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, Akbulut’un⁴⁶ ve Çınar’ın⁴⁷ araştırmalarında 6-10 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin, Ordu’nun araştırmasında⁴⁸ ise 10 yıl ve altı kıdeme sahip öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin diğer kıdemdeki öğretmenlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Mesleki kıdem değişkeni açısından öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinde farklılaşmaya ilişkin yapılacak bir meta-analiz araştırması daha detaylı sonuçlar ortaya koyabilir.

Araştırmada elde edilen verilere göre örnekleme oluşturan İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri, mezun oldukları lisans programına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Yapılan analiz sonucu Yüksek

45 TEDMEM, age., s. 25.

46 Akbulut, age., s. 126.

47 Çınar, agm., s. 257.

48 Ordu, age., s. 8.

İslam Enstitüsü mezunu meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyumlarının diğer tür programlardan mezun olmuş meslektaşlarına göre anlamlı şekilde daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yüksek İslam Enstitüsü mezunu meslek dersi öğretmenlerinin yaş ve kıdemlerinin diğer programlardan mezun meslek dersi öğretmenlerinden daha yüksek olduğu düşünüldüğünde bu sonucun mesleki kıdem değişkeni sonucuyla uyumlu olduğu anlaşılmaktadır. Bu nedenle bu farklılaşmanın mezun olunan program değişkeninden mi yoksa mesleki kıdemden mi kaynaklandığının belirlenebilmesi için daha ayrıntılı çalışmalara ihtiyaç vardır. Ortalama puanlara bakıldığında ise en düşük mesleki doyum puan ortalamasına formasyonsuz atanan İlahiyat lisans mezunlarının sahip olduğu ($X=3,81$) görülmektedir. Formasyon almadan atanan öğretmenlerin mesleki yaşamlarında karşılaştıkları güçlüklerle baş etme yeterliklerinin muhtemelen daha düşük olması, mesleki doyumlarını olumsuz etkilemiş olabilir. Çınar tarafından yapılan çalışmada ise Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İHL meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri, Yüksek İslam Enstitüsü mezunlarında daha yüksek çıkmakla birlikte anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir.⁴⁹

Araştırma sonucunda ayrıca, örnekleme oluşturan İHL’de görev yapan kültür dersleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin formasyon alma biçimlerine göre anlamlı şekilde farklılaştığı saptanmıştır. Yapılan analiz sonuçları üniversitelerin diğer fakültelerinden mezun olup pedagojik formasyonlarını ayrı programlardan alan kültür dersleri öğretmenlerinin, formasyonlarını lisans eğitimleri sırasında alan Eğitim Fakültesi mezunu kültür dersleri öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde mesleki doyuma sahip olduklarını ortaya koymuştur. TEDMEM’in yaptığı çalışmada da Eğitim ve Fen-Edebiyat fakülteleri dışındaki fakültelerden mezun olup formasyon alarak atanan öğretmenlerin mesleki doyum puanları daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve bu durum kısmen doğrulanmıştır.⁵⁰ Muhtemelen Eğitim fakültelerindeki hizmet öncesi eğitimde mesleki ideallere daha fazla sahip olarak yetişen öğretmen adaylarının mesleki yaşamlarında beklentilerini yeterince karşılayamamaları onların iş doyumları üzerinde olumsuz etkiye yol açtığı düşünülebilir. Koruklu vd.’leri tarafından yapılan çalışmada ise mezun oldukları fakülte değişkeni açısından öğretmenlerin iş doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır.⁵¹

49 Çınar, agm., s. 263.

50 TEDMEM, age., s. 39.

51 Koruklu ve diğerleri, agm., s. 128.

Bir bütün olarak değerlendirildiğinde İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyum düzeylerinin yüksek olması bu okullarda sunulan eğitim hizmeti açısından sevindiricidir. Ancak bu okullarda görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları üzerine yeterince çalışma olmaması, bu araştırmada elde edilen sonuçları genellemeyi sınırlandırmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumunu ya da mesleki tükenmişlikleri üzerine yapılan az sayıdaki nitel araştırma sonuçlarına bakıldığında, onların iş doyumlarını olumsuz yönde etkileyecek ya da onları tükenmişliğe sürükleyecek pek çok sorunla karşılaştıkları görülmektedir.⁵² Bu nedenle İHL’de görev yapan öğretmenlerin mesleki doyumları üzerine nicel verilerle ulaşılan sonuçların nitel verilerle detaylandırılmasına ve varsa bu kurumlarda görev yapan öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların tespit edilmesinin konunun daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

- Akbulut, Banu, Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki, Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2015.
- Alsancak, Raşit, İzmir İl Sınırlarındaki Özel ve Kamuda Çalışan Beden Eğitimi Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre Belirlenmesi, Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2010.
- Aşlamacı, İbrahim, Pakistan Medreselerine Bir Model Olarak İmam Hatip Okulları, DEM Yayınları, İstanbul, 2014.
- Aydın, M. Şevki, Cumhuriyet Döneminde Din Eğitimi Öğretmeni Yetiştirme ve İstihdamı, DEM Yayınları, İstanbul, 2005.
- Başaran, İ. Ethem, Örgütsel Davranış ve İnsanın Üretim Gücü, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2008.
- Bayraktar, Nazım, “Öğretmenlerine Göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretmenliğinin Doğasından Kaynaklanan Güçlüklerin Mesleki Tükenmişlik Algıları Üzerindeki Etkileri, Erciyes Ü. İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2013/1, s.16, ss.79-100.
- Bayraktar, Nazım, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algıları, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014.
- Cengil, Muammer, Din Görevlileri ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri, Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, Cilt 10, Sayı 1, 2010, ss. 79-101.
- Coşkun, Mehmet Kamil, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 11, Sayı 41, Yıl 2012, s. 64-77.

52 Çınar, a.g.m, ss. 265-270; Bayraktar, a.g.t, s. 333-347; Sinan Yörük ve diğerleri, Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Örgütsel Faktörlere Göre İncelenmesi: Ankara ve Afyonkarahisar Örneği, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (2013) Özel Sayı, ss. 307-328.

- Çekin, Abdulkadir, Kuran Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Ankara 2011.
- Çekin, Abdulkadir, Vaizlerde Mesleki Doyum, Vaaz ve Vaizlik Sempozyumu II içinde, Diyanet İşleri Başkanlığı Yay., Ankara, 2013, ss. 477-491.
- 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 Yıl: 2015/2, Sayı:22, ss.235-282.
- Çoştı, Yakup, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Yıl 6, Sayı 1, Haziran 2013, ss.1-18;
- Doğan, Ahmet, Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Ankara 2013.
- Erdoğan, İrfan, Eğitimde Değişim Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, Ankara, 2012.
- Eser, Şükran, Okul öncesi öğretmenlerinde iş doyumunu, meslektaş ilişkileri ve okul idaresi desteği arasındaki ilişkilerin incelenmesi, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Gürbüz, Serdar, Yönetici, öğretmen ve velilere göre Ankara ili özel ve kamu ilköğretim okullarının kurumsal imajı, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara 2008.
- Gündüz, H. İlköğretim Okullarında Örgütsel İklim İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2008;
- Karasar, Niyazi, Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayınları, Ankara, 1999.
- Kayıklık, Hasan, "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Meslekî Doyum –Adana Örneği", I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007), C. 1, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: Ankara, 2008, ss. 34-46;
- Kış, Ali, İl Eğitim Denetmenlerinin İş Doyumu, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 14, Sayı 3, 2013, ss. 1-17.
- Koruklu, Nermin, Feyzioglu, Burak, Kiremit, Hatice Özenoğlu ve Aladağ, Elif, Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 13, Sayı 25, Mart 2013, ss.119-137.
- Köklü, Muharrem, "Participations in Decision Making, Desires For Participation, Job Satisfaction and Conflict Management Styles of Secondary Education Teachers", Eğitim ve Bilim, Cilt 37, Sayı 165, 2012, s. 215.
- Kuzgun, Yıldız, Sevim, S. A. ve Hamamcı, Z, Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi. Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, Cilt 2, Sayı 11, ss. 14-18.
- Kuzgun, Yıldız, Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş, Nobel yayıncılık, Ankara 2004.
- MEB, Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, Ankara, 2016.
- Mersin, Yunus, Din Görevlilerinde Mesleki Doyum, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya 2007.
- Okumuşlar, Muhiddin, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doyum, Yediveren Yay. Konya 2008.
- Ordu, Aydan, "Lise Öğretmenlerinin İş Doyumları ve Bireysel Performansları Arasındaki İlişki", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, cilt 13, sayı 36, 2016, ss. 1-19.
- Özkalp, Enver ve Kirel, Çiğdem, Örgütsel Davranış, Ekin Kitabevi Yayınları, Bursa, 2013.

- Öztürk, N., İlköğretim okul müdürlerinin öğretmenler tarafından algılanan yönetici becerileri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki. Yüksek Lisans Tezisi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep, 2012.
- Şişman, Mehmet, Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi, Pegem A Yayıncılık, 9. Baskı, Ankara 2015.
- Tabachnick, Barbara. G. ve Fidell, Linda S., Using Multivariate Statistics (sixth ed.), Pearson, Boston, 2013.
- TEDMEM, Öğretmen Gözüyle Öğretmenlik Mesleği, TED Yay. Ankara, 2014.
- Yeğin, Hüseyin İbrahim, "Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", Ekev Akademi Dergisi Yıl: 18 Sayı: 58, Kış 2014, ss.315-332.
- Yılmaz, Kürşad, "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki", Anadolu Journal of Educational Sciences International, July 2012, Cilt 2, Sayı 2, ss.1-15.
- Yörük, Sinan, Çankaya, İbrahim, Büyükakın, İlknur Emine ve Kızılkaya, Hasan, Bilim Sanat Merkezlerinde Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumlarının Bazı Örgütsel Faktörlere Göre İncelenmesi: Ankara ve Afyonkarahisar Örneği, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (2013) Özel Sayı, 307-328
- Yurdakul, Serdar, Gür, Bekir S., Çelik Zafer ve Kurt, Türker, Öğretmenlik mesleği ve mesleğin statüsü, Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi, Ankara, 2016.