

HİTİT İLAHİYAT DERGİSİ

Hitit Theology Journal

e-ISSN: 2757-6949

Cilt | Volume 22 • Sayı | Number 2

Aralık | December 2023

Din Dersi Öğretmenlerinin Eğitime İnanma Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examination of the Relationship between the Level of Belief in Education and the Levels of Job Satisfaction of Religion Teachers

Şengül AKGÜL

Corresponding Author | Sorumlu Yazar

Arş. Gör. Dr. | Res. Asst. Dr.

Atatürk Üniversitesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, Din Eğitimi
Erzurum, Türkiye

Atatürk University, Department of Philosophy and Religious Studies,
Religious Studies, Erzurum Türkiye
sengul.akgul@atauni.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-7402-4572>

Nurullah ALTAŞ

Prof. Dr. | Prof.

Marmara Üniversitesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, Din Eğitimi
İstanbul, Türkiye

Marmara University, Department of Philosophy and Religious Studies,
Religious Studies, İstanbul Türkiye
nurullah.altas@marmara.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0003-4179-7645>

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü | Article Type: Araştırma Makalesi | Research Article

Geliş Tarihi | Received: 14.08.2023

Kabul Tarihi | Accepted: 11.11.2023

Yayın Tarihi | Published: 30.12.2023

Atıf | Cite As

Akgül, Şengül – Altaş, Nurullah. "Din Dersi Öğretmenlerinin Eğitime İnanma Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Hitit İlahiyat Dergisi* 22/2 (2023), 652-674. <https://doi.org/10.14395/hid.1342857>

Yazar Katkıları: %55 - %45

Değerlendirme: Bu makalenin ön incelemesi iki iç hakem (editörler - yayın kurulu üyeleri) içerik incelemesi ise iki dış hakem tarafından çift taraflı kor hakemlik modeliyle incelendi.

Benzerlik taraması yapılarak (Turnitin) intihal içermediği teyit edildi.

Etik Beyan: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur.

Etik Bildirim:

ilafdergi@hitit.edu.tr | <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hid/policy>

Çıkar Çatışması: Çıkar çatışması beyan edilmemiştir.

Finansman: Bu araştırmayı desteklemek için dış fon kullanılmamıştır.

Telif Hakkı & Lisans: Yazarlar dergide yayınlanan çalışmalarının telif hakkına sahiptirler ve çalışmalarını CC BY-NC 4.0 lisansı altında yayımlanmaktadır.

Author Contributions: %55 - %45

Review: Single anonymized - Two Internal (Editorial board members) and Double anonymized - Two External Double-blind Peer Review
It was confirmed that it did not contain plagiarism by similarity scanning (Turnitin).

Ethical Statement: It is declared that scientific and ethical principles have been followed while conducting and writing this study and that all the sources used have been properly cited.

Complaints:

ilafdergi@hitit.edu.tr | <https://dergipark.org.tr/en/pub/hid/policy>

Conflicts of Interest: The author(s) has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author(s) acknowledge that they received no external funding to support this research.

Copyright & License: Authors publishing with the journal retain the copyright to their work licensed under the CC BY-NC 4.0.

Examination of the Relationship Between the Level of Belief in Education and the Levels of Job Satisfaction of Religion Teachers*

Abstract

This study examines the notion of believing in education as a composite concept, positing that it serves as a shield against negative emotions and behaviors. Teachers, who struggle with various adverse emotions and behaviors while striving to nurture capable individuals, rectify societal deficiencies, and instill values of goodness and morality, require a robust defense against professional burnout and detachment from their profession. Hence, it is argued that believing in education equips teachers with the necessary strength. Additionally, the affirmative traits intrinsic to believing in education will form a constructive facet of a teacher's outlook on the process of education and instruction, leading to contentment in their vocation.

Believing in education and job satisfaction can be regarded as pivotal constructs instrumental in a teacher's fulfillment of their professional obligations. Revisiting job satisfaction within a sample of teachers and elucidating its relationship with believing in education is of paramount significance in academic discourse. The absence of studies explicating this interconnection in the relevant literature underscores a research lacuna, magnifying the import of this study's discoveries. Furthermore, the inclusion of religious education teachers in the sample group bolsters the study's originality.

Religious education should not be misconstrued as a subject where curriculum is methodically dispensed. Instead, it should be recognized as a subject of paramount import in comprehending the existential reality coexistent with the aim of nurturing well-rounded individuals vital for societal morality, unity, and order. Framing the perspective on religious education as a prophetic profession further elucidates the responsibility incumbent on its practitioners. Consequently, instructors of this subject should exhibit greater proficiency relative to their peers in other disciplines, and accord heightened value to their role-model status.

The findings of this study will be immensely significant in terms of delineating the parameters requisite for religious education teachers to achieve job satisfaction and demonstrating that these parameters are integral to the construct of believing in education. To this end, the research was executed in an explanatory sequential design, employing a mixed-method approach. For quantitative data collection, non-administrative religious education teachers were approached, resulting in a sample of 181 participants, comprising 106 males and 75 females. Among the sample selected for the quantitative dimension, 18 Religious Culture and Ethics Teachers and 13 Imam Hatip High School Vocational Course Teachers, a total of 31 participants were determined as the working group of the qualitative dimension. The sample group selection employed the criterion sampling method. Quantitative data was gathered using the "Teachers' Belief in Education Level Scale" and "Teachers' Job Satisfaction Scale," while a semi-structured interview form was utilized for the qualitative dimension. Since the quantitative data exhibited a normal distribution, parametric tests were applied, including independent samples t-tests and one-way analysis of variance. Pearson correlation analysis was used to ascertain the relationship between religious education teachers' belief in education levels and job satisfaction. Additionally, regression analysis was performed to discern the impact of belief in education level on job satisfaction. In the qualitative dimension of the study, an initial thematic examination was conducted, resulting in the creation of categories and codes, which were subsequently compared for content analysis.

As a result of the research, it is determined that the participants' level of belief in education and job satisfaction are at a medium level and the qualitative findings explain this result. It is determined that there is a moderate positive relationship between religious teachers' level of belief in education and their level of job satisfaction. In addition, it is concluded that religious teachers' level of belief in education significantly predicts their level of job satisfaction. In light of the research's findings, it is recommended that enhancing professional and individual competencies fostering the practice of believing in education be prioritized to heighten levels of job satisfaction among teachers, enabling them to concentrate more effectively on their educational objectives.

Keywords: Religious Education, Religious Teacher, Belief in Education, Job Satisfaction, Professional and Individual Competence.

* This article is based on Şengül Akgül's Ph.D. dissertation titled "Examination of the Relationship between the Level of Belief in Education and the Levels of Job Satisfaction of Religion Teachers", which was completed in 2023 at Atatürk University Institute of Educational Sciences under the supervision of Prof. Dr. Nurullah Altaş.

Din Dersi Öğretmenlerinin Eğitime İnanma Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**

Öz

Eğitime inanma kavramı, bu araştırmada bir kombinasyon olarak ele alınmakta ve bu yapının olumsuz duygu ve davranışlara karşı kalkan vazifesi üstlendiği ileri sürülmektedir. Nitelikli insan yetiştirme, toplumun aksayan yanlarını düzeltme, güzel ahlakı ve iyiliği öğretme sürecinde birçok olumsuz duygu ve davranışla mücadele etmek zorunda olan öğretmenlerin meslekte tükenmişlik yaşamamaları, işe yabancılaşmamaları için güçlü bir kalkana ihtiyaçları vardır. Bu anlamda eğitime inanmanın öğretmenlere ihtiyaç duyacakları gücü sağlayacağı savunulmaktadır. Ayrıca eğitime inanmanın yapısında bulunan olumlu özellikler, öğretmenin eğitim ve öğretim sürecine yönelik bakış açısında pozitif bir yön oluşturacaktır ve böylelikle öğretmen, yaptığı işten memnuniyet duyacaktır.

Eğitime inanma ve iş doyumunu, öğretmenlerin mesleklerinin gereğini yerine getirmelerinde önemli rolü olan iki güçlü yapı olarak ifade edilebilir. İş doyumunu tekrar tartışmak ve bu değişkenin eğitime inanmayla ilişkisine açıklık getirmek alan yazına katkı sunacaktır. İlgili literatürde bu iki yapı arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olması, alandaki boşluğa işaret etmekte ve bu çalışmanın keşiflerini önemli hale getirmektedir. Ayrıca araştırmanın örneklem grubunun din dersi öğretmenlerinden oluşması da araştırmanın özgünlük değerini desteklemektedir.

Din dersi, eğitim öğretim sürecinde müfredatın planlı bir şekilde işlendiği bir ders olarak algılanmamalıdır. Din dersinin toplumun ahlakı, birliği, düzeni için ihtiyaç duyulan iyi nitelikli insan yetiştirme amacıyla birlikte varoluşsal gerçeğin anlaşılmasında birincil bir önem taşıyan bir ders olarak görülmesi önemli bir konu olarak kabul edilmelidir. Din eğitimi perspektifini bir peygamberlik mesleği olarak çerçevelemek, uygulayıcılarına düşen sorumluluğu daha da anlaşılır hale getirmektedir. Dolayısıyla bu dersin öğretmenlerinin diğer branş öğretmenlerine kıyasla daha donanımlı olması ve rol model özelliğine daha fazla önem vermesi gerekmektedir. Bu araştırmada elde edilecek sonuçlar, din dersi öğretmenlerinin iş doyumunu sağlaması için ihtiyaç duyacağı parametreleri tanımlaması ve bu parametrelerin eğitime inanma yapısında yer aldığını ortaya koyması açısından oldukça önemlidir. Bu önem dahilinde araştırma, karma yöntemde tasarlanan, nicel verilerin nitel verilerle açıklandığı açılımlı ardışık desende yürütülmüştür. Araştırmanın nicel verilerini toplamak için okul yöneticiliği görevini yapmayan din dersi öğretmenlerine ulaşılmış ve 106 erkek; 75 kadın katılımcı olmak üzere toplam 181 din dersi öğretmeni araştırmanın nicel boyutu için seçilen örneklem grubunu oluşturmuştur. Nicel boyut için seçilen örneklem içerisinde 18'i Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmeni; 13'ü ise İmam Hatip Lisesi Meslek Dersi Öğretmeni olmak üzere toplam 31 katılımcı nitel boyutun çalışma grubu olarak belirlenmiştir. Örneklem grubunun seçilmesinde kriter örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanması için nicel boyutta "Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyi Ölçeği", "Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği" kullanılmış; nitel boyutta ise yarı yapılandırılmış görüşme formuna başvurulmuştur. Verilerin analizinde nicel boyutta verilerin normal dağılım sergilediği belirlendiği için bağımsız örneklem t testleri ve tek yönlü varyans analizini içeren parametrik testler uygulanmıştır. Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek için Pearson korelasyon analizi kullanılmıştır. Eğitime inanma düzeyinin iş doyumuna etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın nitel boyutunda ise öncelikle tematik bir inceleme yapılmış, kategoriler ve kodlar oluşturulmuş sonraki aşamada kodların kendi aralarında kıyaslanması ve belli açıklamalar yapılması için içerik analizi yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın sonucunda katılımcılarda eğitime inanma düzeyinin ve iş doyum düzeyinin orta düzeyde olduğu ve nitel bulguların bu sonucu açıkladığı belirlenmiştir. Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyinin iş doyum düzeyini anlamlı yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmanın sonucuna dayanarak öğretmenlerde iş doyum düzeyini artırmak ve öğretmenlerin eğitim öğretim hedeflerine daha fazla odaklanmalarını sağlamak için eğitime inanma davranışını geliştiren mesleki ve bireysel yeterliliklerin artırılması yönünde öneri sunulabilir.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Din Dersi Öğretmeni, Eğitime İnanma, İş Doyumu, Mesleki ve Bireysel Yeterlilik.

Giriş

Bireylerin değişimlere uyum sağlaması ve gelişme kaydetmesinde ihtiyaç duyulan bilgi ve beceri, sistemli bir eğitimle kazandırılabilir. Nitekim eğitimin yönlendirici ve destekleyici yönüne vurgu yapan Altaş (2022) eğitimi; "çocukların ve gençlerin toplum yaşayışında yerlerini

** Bu makale, Şengül Akgül'ün Prof. Dr. Nurullah Altaş danışmanlığında Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü'nde 2023 yılında tamamlanan "Din Dersi Öğretmenlerinin Eğitime İnanma Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı doktora çalışması esas alınarak hazırlanmıştır.

almaları için gerekli bilgi, beceri ve anlayışları elde etmelerine, kişiliklerini geliştirmelerine, okul içinde veya dışında, doğrudan veya dolaylı yardım etme” şeklinde ifade etmektedir. Tanımdan hareketle eğitimin yönlendiren ve şekillendiren bir etkiye sahip olduğu belirtilebilir. Bu etki öğrenmenin merkezindeki öğrenciye öğretme eylemiyle şekil veren öğretmeni ön plana taşımakta ve öğretmenin başat rolüne vurgu yapmaktadır.

Bireylerin davranışlarında belli gelişmeler sağlamaya yardım eden öğretmenlerin, süreci etkili ve verimli bir şekilde yönetebilmesi için iyi niteliklere sahip olması gerekmektedir (Seferoğlu, 2003). Bir ülkenin refahının iyi yetişmiş, sorumluluklarını en iyi şekilde yerine getirebilecek mesleki ve kişisel niteliklere sahip öğretmenlerle sağlanacağı belirtilmektedir (Argon - Ertürk, 2013). Öğretmenlik mesleği, toplumların geleceğini belirleyen bir meslektir de denilebilir. Nitekim öğrenme-öğretme ortamını etkileyen değişkenlerden en önemlisinin öğretmen olduğu vurgulanmaktadır (Arıcı, 2018).

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından öğretmenlik mesleğinin genel çerçevesi açıklanırken genel kültürün alan bilgisi ve pedagojik formasyonla ilgili yeterlikleri kapsadığı belirtilmektedir (MEB, 2002'den akt. Şimşek, 2018). Bu kapsamda genel kültür, öğretmenin özel alan ve eğitime-öğretmeye dair yeterliliklerini geliştirici bir boyut olarak açıklanabilir. Dolayısıyla genel kültür düzeyini artırmak için öğretmenin ihtiyaç hissetmesi ve bu doğrultuda program yapması gerekmektedir. Şimşek (2018) öğretim teknolojileri yeterliliğini, eğitime öğretmeye dair yeterlilikler içerisinde sayarken öğretmenler için bu yeterlilik alanını önemli bir ihtiyaç olarak tanımlamakta ve yerine getirilmesi gereken bir sorumluluk olarak belirtmektedir. Öğretmenin mükemmelliğe ulaşmak için sürekli çalışması, kendini yenilemesi ve bu yolda yaratıcılıkla esneklik gösterebilmesi, toplumun temel ilkelerine zarar verebilecek ideolojik takıntılarının olmaması gerektiği birçok çalışmada vurgulanmaktadır (Akcan - Polat, 2016; Hatipoğlu - Kavas, 2016; Türk - Çelik, 2013; Yalçın, 2016). Buradan hareketle öğretmenin mesleğine yönelik ne hissettiği ve nasıl davrandığı konusu düğüm noktasıdır denilebilir.

Davranıştan önce hissedilen duygunun davranışın gerçekleşme düzeyi ve niteliğiyle ilgili olduğu (Petty, 2018) göz önünde bulundurulduğunda öğretmenin ne hissettiğinin öğretme ve eğitime sürecinde çok önemli olduğu anlaşılmaktadır. Bazı yazarların eğitimle ilgili oluşturulan perspektife ve hissedilen duyguya bağlı olarak düşüncelerin eylemsel hale gelebildiğini (Başaran - Aksu, 2007; Çapa - Çil, 2000) belirtmesi, öğretmenin duygu ve düşüncesinin süreçteki davranışlarını yönlendirdiğini açıklamaktadır. Öğretmenin duygu ve düşüncesinin eğitim ve öğretim sürecindeki çıktılar üzerindeki etkisi, Rancière'in (2023) kitabındaki Jacotot örneğiyle açıklanabilir. Tek kelime Fransızca bilmeyen Flamanlara, öğretmenlik yapmak zorunda kalan Jacotot'un kendisi de tek kelime Flamanca bilmemektedir. Kendine inanması ve sürekli olarak yeterliliklerini artırması sonucunda süreci başarılı bir şekilde tamamlamıştır. Bu örnekten hareketle olumlu ruh halinin devamında inanma olgusunun geliştiği ve buna bağlı olarak da davranışın şekillendiği belirtilebilir.

Öğretmenlerin ruh haliyle eğitime inanma arasındaki ilişkiye atıf yapılmaktadır (Yıldırım ve Akın, 2017). Ek olarak eğitime inanan bir öğretmenin ruh halinin davranışlarına yön verdiği yönünde yapılan açıklamalar dikkat çekmektedir (Ada vd., 2014). Öğretmenin olumlu ruh halinin öğrencilerle olan iletişime, etkileşime yansıdığı ifade edilmektedir (Sular, 2017). Bu bağlamda öğretmenler için olumsuz duyguların uzaklaştırılmasında güçlü bir kalkan görevi üstlenen ve insanların belirlenmiş olan hedeflere kendi istek ve arzularıyla harekete geçme süreci olarak açıklanan motivasyon (Ceviz, 2018; Çetindere, 2019; Demir, 2019; Ekşi, 2019) eğitime inanma duygusuyla kendiliğinden ortaya çıkmaktadır denilebilir. Diğer taraftan eğitime

inanma duygusu olmayan ya da yeterli düzeyde gelişmemiş bir öğretmenin motivasyonunun düşük olacağı (Ada vd., 2014), eğitimde beklenen düzeyde katkı sunamayacağı belirtilmektedir (Argon - Cicioğlu, 2017).

Yapılan araştırmalarda mesleğe yönelik tutum, öz yeterlik, örgütsel özdeşleşme, idealistlik, işle bütünleşme ile eğitime inanma arasında anlamlı bir ilişki olduğuna dair kanıtlar sunulmuştur (Argon - Cicioğlu, 2017; Baltacı - Coşkun, 2019; Gün, 2017; Kabakaş, 2019; Paksoy, 2021; Vicdan, 2021). Bu bağlamda eğitime inanma yapısında olumlu özelliklerin gelişmesini teşvik eden itici bir güç olduğu vurgusu yapılabilir. Bu vurgu, mesleki ve bireysel gelişimin desteklenmesi adına önem taşımaktadır.

Alan yazın incelendiğinde Baltacı - Coşkun (2019) araştırması dışında din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyinin herhangi bir araştırmada incelenmemesi ise din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyine yönelik iç görü eksikliğini düşündürmektedir. Dolayısıyla din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeylerinin belirlenmesi ulusal yazın için bir ihtiyaç olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte öğretmenlerin çoğunlukla geleneksel yöntem ve teknikler kullandığı bilinmektedir. Ancak farklı birçok tekniği teknolojiyle entegre ederek kullanmak öğretmenin eğitime inanma olgusuna bakışını etkileyebilir. Şimşek (2018) teknolojik alan bilgisinin din dersi öğretmenlerinde beklenen düzeyde olması gerektiğini savunmaktadır. Bu düşüncesinin arka planında dinin doğru öğretilmesi ve doğru anlaşılması yaklaşımının bulunduğu belirtilebilir. Ayrıca dini medya okuryazarlığı da din dersi öğretmenleri için önemli bir yeterlilik alanıdır. Nazıroğlu (2011) dini medya okuryazarlığını gerekli kılan nedenleri; dini enformasyonun yoğunluğu, medyanın etki gücü, medya tüketim alışkanlıklarının hızla değişmesi, taraflı veya yanlış içerikler, medyanın ticariliği, dinin samimiyetinin zedelenmesi ve yanlış inanç oluşumu olarak sıralamaktadır. Bu bağlamda din dersi öğretmenin öğretmenlik vazifesiyle birlikte suiistimal ve yanlış yönlendirmelere açık olan dini düşüncelerin sağlam zemine oturmasıyla ilgili de sorumluluğu bulunmaktadır. Tüm bunların yanı sıra öğrenci rehberliği ve iletişim becerileri de din dersi öğretmenlerinin önemli sorumlulukları arasındadır. Gordon (2017) iyi bir rehberlikle öğrencinin en iyi özelliklerinin, potansiyellerinin ve yeteneklerinin ortaya çıkarılabileceğini belirtmektedir. Öğrenci rehberliği, din dersi öğretmenlerinin öğrencilerle bireysel olarak ilgilenmesini, onların akademik ve sosyal gelişimlerini desteklerken öğrendiklerini hayata geçirmeleri konusunda öğrencileri yakından takip etmesini içermektedir (Acuner - Erbaş, 2016). Bu bağlamda dini öğretilerin günlük hayatta uygulamaya geçirilmesinde din dersi öğretmenlerinin rolü büyüktür denilebilir. Dolayısıyla din dersi öğretmenin üzerindeki sorumluluğun farkında olmasını sağlayan eğitime inanma davranışını ne düzeyde gerçekleştirdiği önem arz etmektedir.

Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeylerinin belirlenmesi, eğitim öğretim sürecindeki hedef ve kazanımların ne düzeyde gerçekleştiğini ortaya koymaktadır. Nitekim Akın - Yıldırım (2015) tarafından geliştirilen Eğitime İnanma Ölçeği'nde yer alan maddelere bakıldığında tüm maddelerin kazanıma dayalı olduğu görülmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin ölçek maddelerine verdikleri cevaplar doğrultusunda ortaya çıkan düzey, bir taraftan öğretmenlerin eğitime inanma düzeyini açıklarken diğer taraftan kazanımların hangi oranda gerçekleştiğini de ortaya koyacaktır. Bu şekilde ulaşılamayan kazanımlarla ilgili gerekçelerin belirlenerek eksikliklerin giderilmesine ilişkin öneriler geliştirilmesi olanaklı hale gelebilecektir.

Eğitime inanma olgusu, eğitim öğretim sürecinin hedef ve kazanımlarının ne düzeyde edinildiğinin anlaşılmasında önem arz etmektedir. Bununla birlikte öğretmenler için olumlu

duyguların gelişmesine katkı sağlayan iş doyumunun hissedilmesinde de belirleyici bir yapı olarak belirtilebilir. Öğretmenlerde olumlu duyguların keşfedilmesi birçok araştırmacı tarafından iş doyumunu olarak açıklanmakta ve iş doyumunda memnuniyetin yönü, işin kendisi olarak ifade edilmektedir (Darmody - Smyth, 2016; Dicke vd., 2018; Riley, 2017). Birçok araştırmada işini severek yapmayan öğretmenlerin, mesleğin sorumluluklarını yerine getirmekte zorlandıkları için ya isteksiz bir şekilde mesleğe devam ettikleri ya da ilk beş yılda mesleği bıraktıkları belirtilmektedir (Dicke vd., 2018; Dupriez vd., 2016).

Öğretmenlik mesleği, insan yetiştirmeye odaklı bir meslek grubu olduğu için bu mesleği seçen kişilerin işini sevmesi, işine inanması ve işinden doyum alması önem taşımaktadır. Diğer türlü öğretmenlerin yıpranması, tükenmişlik yaşaması ve işten ayrılma niyeti taşıması kaçınılmaz bir son olarak ifade edilmektedir (Chang, 2009; Ingersoll, 2012; Gallant - Riley, 2017). Ek olarak öğrenci başarısızlığı gibi sonuçlar da ortaya çıkmaktadır (Ronfeldt vd., 2013). Bu bağlamda öğretmenin etkililiğinde iş doyumunun kilit rol üstlendiği anlaşılmaktadır.

Ulusal ve uluslararası yazın tarandığında öğretmenlerde iş doyumunu çeşitli değişkenler açısından inceleyen birçok çalışmaya rastlanmaktadır (örn. Ay, 2020; Baltacı, 2019; Coştu - Sancak, 2019; Kennedy, 2014; Koç - Koç, 2020; Williams, 2014). Buna karşın öğretmenlerde iş doyumunun eğitime inanmayla ilişkisini ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu araştırma, bu iki faktör arasındaki dinamikleri açığa çıkarabilir. Bu katkı, çalışanların eğitim ve gelişimine daha fazla önem verilmesi gerektiği konusunda rehberlik edebilir. Bu doğrultuda araştırmanın amacı, din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu ilişkinin belirlenmesinin literatür açısından sağlayacağı katkıları şu şekilde detaylandırmak mümkündür:

- **Mesleki Gelişim ve İyileştirme İmkanları:** Araştırma sonuçları, din dersi öğretmenlerinin eğitime olan inanma düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin anlaşılması açısından önemlidir. Bu bilgi, eğitim kurumları ve yöneticileri tarafından öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemek ve iş doyumlarını artırmak için kullanılabilir.
- **Politika ve Program Geliştirme:** Din eğitimi politikalarının ve programlarının oluşturulmasında da önemlidir. Din dersi öğretmenlerinin eğitime olan inanma düzeylerinin iş doyumunu üzerindeki etkisi göz önüne alınarak, bu alanlarda yapılacak geliştirmelerin nasıl şekillenmesi gerektiği konusunda rehberlik edebilir.
- **Toplumsal ve Kültürel Anlayış:** Din eğitimi, toplumların kültürel ve dini değerlerini aktarmada kritik bir rol oynar. Bu çalışma, din dersi öğretmenlerinin eğitime olan inanma düzeylerinin bu sürecin etkinliği üzerindeki potansiyel etkilerinin anlaşılmasına yardımcı olabilir.
- **Din Öğretmenlerine Odaklanma:** Din öğretmenleri, toplumun değerlerini ve inançlarını aktaran bireyler olarak önemli bir sorumluluk üstlenmektedirler. Bu nedenle, din öğretmenlerinin iş doyumunu ve eğitime olan inanma düzeyleri, dini eğitimin kalitesi üzerinde etkili olabilir. Bu tez, din öğretmenlerine özgü bir bakış açısı sunarak alana özel bir katkı sağlayabilir.

Yöntem

Bu araştırmada, araştırmanın probleminin çözümü için karma yöntem tercih edilmiştir. Karma yöntem, bir problemin çözümü için nitel ve nicel araştırma yaklaşımlarının, yöntem ve tekniklerinin birleştirilerek, problemin çözümünde çok daha etkili öneriler ortaya koymayı

sağlayan araştırma yöntemidir (Gökçek, 2013). Karma yöntem araştırması, belirli paradigmalardan nicel veya nitel araştırma ile ilişkilendirilmesi yerine, araştırma sorusuna en uygun olan yöntemi kullanarak, daha kapsayıcı bir araştırma paradigması sunar. Bu sayede hem araştırma sorularının daha detaylı bir şekilde cevaplanması hem de verilerin daha anlamlı bir şekilde yorumlanması sağlanabilir (Creswell - Plano Clark, 2018).

Karma yöntem araştırmaları için en hassas konulardan biri nicel ve nitel veri setlerinin nasıl birleştirileceği konusudur. Bu konuda üç temel desen bulunmaktadır (Creswell, 2017): birleştirme deseni, açıklayıcı ardışık desen ve keşfedici ardışık desen. Birleştirme deseni, nicel ve nitel verilerin birbirinden ayrı olarak toplandığı ve daha sonra birleştirildiği bir desendir. Açıklayıcı ardışık desen ise nicel ve nitel verilerin art arda toplandığı desendir. Keşfedici ardışık desen ise önce nitel sonra nicel verilerin toplandığı bir desendir. Bu araştırmada açıklayıcı ardışık desen kullanılmıştır.

Karma yöntemde, açıklayıcı ardışık desen ile tasarlanan araştırma, şu sorular üzerinden yürütülmüştür:

- Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyi nedir? Nitel bulgular bu sonuçları açıklamakta mıdır?
- Din dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri nedir? Nitel bulgular bu sonuçları açıklamakta mıdır?
- Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında ilişki var mıdır? Nitel bulgular bu sonucu açıklamakta mıdır?
- Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri iş doyumunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmada amaçsal örneklem yönteminde kriter belirleme tekniği kullanılmıştır. Araştırma kriteri araştırmacı tarafından belirlenmiştir. Kriter olarak okul yöneticisi olan din dersi öğretmenleri araştırma dışında tutulmuştur. Ölçek maddelerinde okul yöneticilerini değerlendirmeye yönelik ifadeler bulunmaktadır. Bundan dolayı okul yöneticiliği görevindeki din dersi öğretmenleri araştırma kapsamı dışında tutulmuştur.

Örneklemin hesaplanması için ise Ural ve Kılıç'ın 0.05 hata payı ile 340 kişiden oluşan bir evren için 181 kişinin örneklem için yeterli olduğu görüşü esas alınmıştır (Ural - Kılıç, 2013). Bu araştırma, 2019-2020 yılı Erzurum Merkez ilçelerinde (Aziziye, Palandöken, Yakutiye) görev yapan din dersi öğretmenlerinden seçilen örneklem ile sınırlıdır. Örneklem bu kapsamda Erzurum Merkez ilçelerinde görev yapan din dersi öğretmenleri arasından seçilmiş olup 181 din dersi öğretmeni araştırmanın örneklem grubu olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın nitel boyutuyla ilgili kriterler belirlenirken nicel bulguların derinlemesine açıklanmasının yanı sıra maksimum çeşitliliğin sağlanması da hedeflenmiştir. Araştırmanın nitel boyutu için katılımcı sayısının belirlenmesinde veri doygunluğu esas alınmıştır. Bu nedenle, yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak elde edilen veriler, doygunluğa ulaşıncaya kadar toplanmıştır. Bu şekilde 18 DKAB öğretmeni, 13 İHL meslek dersi öğretmeni olmak üzere 31 katılımcı, araştırmanın çalışma grubu olarak belirlenmiştir.

Araştırmada veri toplama araçları olarak; Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyi Ölçeği, Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği ve Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu kullanılmıştır.

Araştırmada, din dersi öğretmenlerinin eğitim düzeylerini ölçmek amacıyla Akın ve Yıldırım (2015) tarafından geliştirilmiş olan “Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri Ölçeği (ÖEİDÖ)” kullanılmıştır. ÖEİDÖ, “kesinlikle katılmıyorum” ile “kesinlikle katılıyorum” arasında değer alan 5 dereceli Likert tipi bir ölçektir. Toplumsallaştırma boyutunda 12, bireysel farklılıklar boyutunda 5, çok yönlü gelişim boyutunda 5 ve üst öğrenime hazırlama boyutunda 3 olmak üzere 25 maddeden oluşmaktadır. Örnek madde olarak, “Öğrencilerin üst öğrenime en iyi biçimde hazırlandığına inanıyorum.” ve “Öğrencilerin topluma yararlı birer vatandaş olarak yetiştirildiğine inanıyorum.” verilebilir. Ölçekte ters kodlanan madde bulunmamaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyi Ölçeği Açıkladığı Varyans, Ortalama ve Cronbach Alfa Değerleri

Boyut	Açıkladığı Varyans	Açıkladığı Toplam Varyans	\bar{x}	Cronbach alfa
Toplumsallaştırma	53.06	53.06	2.51	0.942
Bireysel farklılıklar	4.59	57.64	2.30	0.796
Çok yönlü gelişim	3.99	61.63	2.80	0.739
Üst öğrenime hazırlama	3.51	65.15	2.74	0.781

Toplumsallaştırma alt boyutunun açıkladığı varyans 53.06, ortalaması 2.51 ve Cronbach alfa değeri 0.942 şeklindedir. Bireysel farklılıklar alt boyutunun açıkladığı varyans 4.59, ortalaması 2.3 ve Cronbach alfa değeri 0.796 şeklindedir. Çok yönlü gelişim alt boyutunun açıkladığı varyans 3.99, ortalaması 2.8 ve Cronbach alfa değeri 0.739 şeklindedir. Üst öğrenime hazırlama alt boyutunun açıkladığı varyans 3.51, ortalaması 2.74 ve Cronbach alfa değeri 0.781 şeklindedir. Ölçeğin geçerliliği de çeşitli yöntemler kullanılarak test edilmiş ve kabul edilebilir düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada din dersi öğretmenlerinin iş doyum düzeylerini belirlemek için Şahin (1999) tarafından geliştirilen “Öğretmenlerin İş Doyumu Ölçeği (ÖİDÖ)” kullanılmıştır. Şahin (1999), daha önce geliştirdiği bu ölçeği 12 yıl sonra tekrar kullanarak sonuçları karşılaştırmayı hedeflemiştir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmış olup, 42 soru ve altı alt boyut içermektedir. Ölçekte bazı maddeler anlam ve köken olarak olumsuz iken, bazı maddeler ise anlam olarak olumsuz; ancak köken olarak olumlu niteliktedir. Olumsuz anlam ve köken içeren maddeler sırasıyla 2, 9, 27, 29, 31, 32, 34, 37, 38 ve 39 numaralı maddelerdir. Olumsuz anlam ama olumlu kökene sahip maddeler ise sırasıyla 7, 10, 12, 14, 15, 19, 21, 23, 28, 35, 40 ve 42 numaralı maddelerdir.

Ölçek “Evet”, “Kısmen” ve “Hayır” olarak 3'lü derecelemeğe uygun olarak düzenlenmiştir. Puanlama yapılırken evet seçeneği için “3”, kısmen seçeneği için “2”, hayır seçeneği için “1” şeklinde; ölçekte yer verilen olumsuz maddelerde ise ters kodlama yapılmıştır. Ölçekten alınan puanların yorumlanması için ölçekteki aralık sayısı seçenek sayısına bölünerek 0.66 aralık değeri bulunmuştur. Bu değere bir (1) eklenmesiyle oluşan 1-1.66 aralığı “doyumsuz”; 1.67-2.33 aralığı “kısmen doyumlu”; 2.34-3.00 aralığı ise “doyumlu” olarak kabul edilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyi Ölçeği Açıkladığı Varyans, Ortalama ve Cronbach Alfa Değerleri

Boyut	Açıkladığı Varyans	Açıkladığı Toplam Varyans	\bar{x}	Cronbach alfa
Yönetim-Denetim	11.12	11.12	1.58	0.89
Ücret	9.90	21.02	1.58	0.81
Başarı - Saygınlık - Tanınma	9.00	30.02	2.48	0.78
Öğretmenlik	8.73	38.75	2.44	0.75
Bireyler Arası İlişkiler	5.34	44.09	2.43	0.74
Veli - Öğrenci İlgisizliği	5.29	49.38	0.76	0.74

Yönetim-denetim alt boyutunun açıkladığı varyans 11.12, ortalaması 1.58 ve Cronbach alfa değeri 0.89 şeklindedir. Ücret alt boyutunun açıkladığı varyans 9.9, ortalaması 1.58 ve Cronbach alfa değeri 0.81 olarak bulunmuştur. Başarı - saygınlık - tanınma alt boyutunun açıkladığı varyans 9, ortalaması 2.48 ve Cronbach alfa değeri 0.78'dir. Öğretmenlik alt boyutunun açıkladığı varyans 8.73, ortalaması 2.44 ve Cronbach alfa değeri 0.75 olarak bulunmuştur. Bireyler arası ilişkiler alt boyutunun açıkladığı varyans 5.34, ortalaması 2.43 ve Cronbach alfa değeri 0.74'tür. Veli - öğrenci ilgisizliği alt boyutunun açıkladığı varyans 5.29, ortalaması 0.76 ve Cronbach alfa değeri 0.74 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın nitel boyutunda yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Nitel araştırmanın amaçlarından biri, insan deneyimine ilişkin daha derin anlayışlar aramaktır. Yarı yapılandırılmış görüşmeler, bu amaca ulaşmak için kullanılan en yaygın yöntemlerden biri olarak ifade edilmektedir (Bearman, 2019). Bu nedenle araştırmanın nitel boyutunda yarı yapılandırılmış görüşme formu uygulanmıştır.

Nicel ve nitel verilerin analiz edilmesi ile ilgili farklı yöntemler kullanıldığı için bu başlığa yönelik sürecin açıklanması nicel ve nitel boyut için ayrı ayrı tanımlanmıştır. Araştırmada ölçeklerden elde edilen veriler istatistik programına uygun olarak kodlanıp sonrasında da SPSS versiyon 26 istatistik programı kullanılarak elde edilen verilerin tanımlayıcı istatistikleri yapılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini tespit etmek için "Normallik Testi" uygulanmıştır. Normallik testleri, istatistiksel veri setlerinin normal dağılıma uygun olup olmadığını değerlendirmek için kullanılan istatistiksel testlerdir.

Verilerin normal dağılıma yakınsaması durumunda, istatistiksel analizler ve sonuçların yorumlanması daha güvenilir olabilir (Mann, 2017). Bu kapsamda verilere öncelikle normallik testi uygulanmıştır, çünkü normallik analizinin sonuçları, diğer yapılacak testleri etkileyecektir. Normallik dağılımı için en sık kullanılan yöntem, çarpıklık ve basıklık değerlerinin incelenmesidir. Aşağıda değişkenlerin normal dağılımına ilişkin veriler sunulmuştur.

Tablo 3. Verilerin Normal Dağılımına İlişkin Değerler

	Çarpıklık	Basıklık
Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri Ölçeği	-0.063	-0.671
Toplumsallaştırma Boyutu	-0.102	-0.805
Bireysel Farklılıklar Boyutu	0.058	-0.842
Çok Yönlü Gelişim Boyutu	0.134	-0.131
Üst Öğrenime Hazırlama Boyutu	0.012	-0.423
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Ölçeği	1.885	1.954
Yönetim - Denetim Boyutu	1.624	1.694
Ücret Boyutu	1.321	1.129
Başarı - Saygınlık - Tanınma Boyutu	1.203	0.757
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	1.284	1.274
Öğretmenlik	1.361	1.231
Veli - Öğrenci İlgisizliği	1.348	1.034

Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve alt boyutlarının çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde, değerlerin -2 ile +2 arasında olduğu görülmektedir. George ve Mallery'e göre (2010), çarpıklık ve basıklık değerlerinin -2 ile +2 arasında olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir. Veriler normal bir dağılım sergilediği için parametrik testler ile ilenmiştir. Verilerin istatistiksel analizi ile yorumlamalarda ise $p < 0.05$ anlamlılık düzeyi referans alınmıştır.

Çalışmanın odaklandığı konu, din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi tespit etmek olduğundan korelasyon analizi uygulanmıştır. Ayrıca eğitime inanma düzeyinin iş doyumuna etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır.

Bu araştırmanın nitel boyutu, yarı yapılandırılmış görüşme formları aracılığıyla toplanan verilerin içerik analizi yoluyla düzenlenmesini ve sunulmasını amaçlamaktadır. Bu süreçte, elde edilen nitel veriler kodlanmış ve kodlar en iyi şekilde açıklayan kategoriler altında gruplandırılmıştır. Bu kategori tabanlı yaklaşım, verilerin daha anlamlı bir şekilde sunulmasını sağlamıştır. Bu kategoriler, yorumlanarak nicel verilerin açıklanmasında kullanılmıştır. Böylece, nitel verilerin birleştirilmesi ve analiz edilmesi yoluyla daha geniş bir anlayış elde edilmiştir.

Araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik analizleri nicel ve nitel boyut için ayrı ayrı ele alınmıştır. Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's alpha) değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Değerleri

	N	Cronbach's Alpha
Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri Ölçeği	25	0.951
Toplumsallaştırma Boyutu	12	0.942
Bireysel Farklılıklar Boyutu	5	0.796
Çok Yönlü Gelişim Boyutu	5	0.739
Üst Öğrenime Hazırlama Boyutu	3	0.781

Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ve alt boyutlarının güvenilirlik değerleri incelendiğinde, değerlerin yeterli olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayısı (Cronbach's alpha) değerleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenilirlik Değerleri

	N	Cronbach's Alpha
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Ölçeği	42	0.885
Yönetim - Denetim Boyutu	11	0.822
Ücret Boyutu	6	0.764
Başarı - Saygınlık - Tanınma Boyutu	7	0.722
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	5	0.811
Öğretmenlik	7	0.794
Veli - Öğrenci İlgisizliği	6	0.753

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve alt boyutlarının güvenilirlik değerleri incelendiğinde, değerlerin yeterli olduğu görülmektedir.

Nitel araştırmalarda tutarlılık ile tekrar edebilirlik geçerlilik ve güvenilirlik yönüyle ele alınan kavramlardır. Diğer bir ifadeyle nitel araştırmaların geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarıyla ilgili araştırmanın tutarlılığı ve tekrar eden verileri dikkate alınmaktadır (Yıldırım - Şimşek, 2018).

Araştırmada nitel verilerin güvenilirlik hesaplamaları için Miles ve Huberman'ın (1994) önerdiği güvenilirlik formülü "Güvenirlik = Görüş Birliği / (Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı)" kullanılmıştır. Hesaplama sonucunda araştırmanın nitel verileri için güvenilirlik %90 olarak hesaplanmıştır. Miles ve Huberman (1994) güvenilirlik hesaplamasına göre %70 oran güvenilir kabul edilmektedir. Buna göre mevcut araştırma yüksek düzeyde güvenilir denilebilir. Yapılan hesaplama, aynı zamanda tutarlılığı da ortaya koyduğu için elde edilen sonuç, geçerliliğin de yüksek olduğunu göstermektedir. Araştırmanın nitel bulgularında katılımcı isimleri kısaltmış ve

“DKÖ” kodu “din kültürü öğretmeni” için kullanılırken “İHLÖ” kısaltması imam hatip lisesi meslek dersi öğretmenleri için kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmanın bulguları nicel ve nitel boyuta ilişkin ayrı ayrı başlıklar halinde düzenlenmiştir.

Araştırmanın Nicel Boyutuna İlişkin Bulgular

Tablo 6. Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	X	SS
Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri Ölçeği	2.80	0.67
Toplumsallaştırma Boyutu	2.82	0.77
Bireysel Farklılıklar Boyutu	2.49	0.77
Çok Yönlü Gelişim Boyutu	3.07	0.67
Üst Öğrenime Hazırlama Boyutu	2.73	0.77

Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin eğitime inanma düzeylerinin “orta” düzeyde olduğunu söylemek mümkündür ($X = 2.80$, $SS = 0.67$).

Tablo 7. Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	X	SS
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Ölçeği	1.894	0.135
Yönetim - Denetim Boyutu	1.822	0.185
Ücret Boyutu	2.157	0.497
Başarı - Saygınlık - Tanınma Boyutu	1.832	0.234
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu	2.435	0.292
Öğretmenlik	1.562	0.280
Veli - Öğrenci İlgisizliği	1.769	0.427

Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ve alt boyutlarına ait ortalama ve standart sapma değerleri incelendiğinde, öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin “kısmen” düzeyinde olduğu söylenebilir ($X = 1.894$, $SS = 0.135$).

Tablo 8. Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri Ölçeği (1)	r										
Toplumsallaştırma Boyutu (2)	r	0.961									
Bireysel Farklılıklar Boyutu (3)	r	0.798	0.657								
Çok Yönlü Gelişim Boyutu (4)	r	0.863	0.780	0.599							
Üst Öğrenime Hazırlama Boyutu (5)	r	0.856	0.780	0.646	0.718						
	p	0.000	0.000	0.000	0.000						

		00	00	00	00							
Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Ölçeği (6)	r	0.577	0.545	0.472	0.548	0.443						
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000						
Yönetim Denetim Boyutu (7)	r	0.559	0.534	0.446	0.524	0.429	0.943					
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000					
Ücret Boyutu (8)	r	0.443	0.436	0.340	0.420	0.311	0.883	0.795				
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000				
Başarı - Saygınlık - Tanınma Boyutu (9)	r	0.500	0.465	0.421	0.486	0.375	0.893	0.797	0.762			
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000			
Bireyler Arası İlişkiler Boyutu (10)	r	0.539	0.500	0.433	0.522	0.445	0.857	0.775	0.708	0.732		
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		
Öğretmenlik (11)	r	0.524	0.491	0.438	0.486	0.417	0.893	0.799	0.747	0.761	0.726	
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
Veli - Öğrenci İlgisizliği (12)	r	0.530	0.489	0.458	0.509	0.404	0.894	0.816	0.758	0.739	0.744	0.766
	p	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyumları arasında orta düzey pozitif anlamlı bir ilişki söz konudur ($r = 0.577$; $p < 0.05$).

Tablo 9. Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeylerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerine Etkisi

Değişken	B	Standart Hata	Beta	t	p
Sabit	0.997	0.194		5.132	0.000
İş Doyum Düzeyleri	1.091	0.115	0.577	9.460	0.000

Bağımlı değişken Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri

$R = 0.577$, $R^2 = 0.333$, $F(1-180) = 89.485$, $p < 0.05$

Modelin R karesi 0.333 olarak hesaplanmıştır. Bu değer, bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenin varyansının % 33' ünü açıkladığını göstermektedir.

Araştırmanın Nitel Boyutuna İlişkin Bulgular

Katılımcı görüşleri bağlamında eğitime inanma kavramının tanımıyla ilgili kategoriler, kodlar ve kodların tekrar etme sayısı tabloda sunulmuştur.

Tablo 10. Eğitime İnanma Kavramının Tanımı

Kategoriler	Kodlar	DKÖ	n	İHLÖ	N
Bireysel farklılıkları azaltmak	Davranış değişikliği için çaba göstermek	DKÖ1	1		
	Hiç bitemeyen bir süreç olarak algılamak	DKÖ7, DKÖ8, DKÖ18	3		
	Her koşulda yapılabileceğini düşünmek	DKÖ14, DKÖ17, DKÖ18	3		
Motivasyon	Eyleme geçmek için itici güç	DKÖ13	1	İHLÖ13	1
Toplumsal düzenin sağlanması	Davranışların eğitimle şekilleneceğini bilmek	DKÖ2,DKÖ4, DKÖ6,DKÖ7, DKÖ9,DKÖ11, DKÖ15	7	İHLÖ4,İHLÖ5, İHLÖ6, İHLÖ9	4
	Bireylerde değişiklik oluşturmanın değerli olduğunu bilmek	DKÖ6, DKÖ7, DKÖ17	3	İHLÖ1, İHLÖ3	2
	Toplumsal düzeni korumak	DKÖ10,DKÖ14, DKÖ16	3	İHLÖ10	1
	Toplumun ilerlemesini sağlamak			İHLÖ2,İHLÖ8, İHLÖ10	3
Mesleğin ön şartı	Hedefe ulaşmak için eğitimin gerekliliğine inanmak	DKÖ3, DKÖ5, DKÖ12, DKÖ15, DKÖ17	5	İHLÖ2,İHLÖ12	1
	Mesleğin yapılabilmesi için zorunluluk	DKÖ12, DKÖ13	2	İHLÖ7, İHLÖ13	2
	Olumlu tutum geliştirmek	DKÖ15	1		

Kategoriler kendi içinde kıyaslandığında en fazla kodun “Toplumsal düzenin sağlanması” kategorisinde olduğu ifade edilebilir. Bu kategorideki kodlar diğerlerine kıyasla yüksek oranda tekrar eden kodlardan oluşmaktadır. Kodlar kendi içinde kıyaslandığında “Davranışların eğitimle şekilleneceğini bilmek” kodunun 11 katılımcı tarafından tekrar ettiği belirtilebilir. Buna göre katılımcıların eğitime inanma kavramına göre çok sayıda tanım (kod) belirlemesiyle birlikte bu tanımlar arasından en fazla odaklandığı tanımın, davranışların eğitimle şekilleneceğini bilmek olduğu ifade edilebilir.

Eğitime inanma kavramının tanımına ilişkin görüşlerden bazıları şu şekildedir:

DKÖ4: Eğitim; Bireylerde kendi yaşantıları yoluyla istedik yönde davranış değişikliği meydana getirme sürecidir. Eğitime inanma; Bireylerde istenmeyen davranışların olumlu yönde değişmesi sürecine inanmak demektir. Yani eğitim yoluyla bireylerin olumlu yönde değişmesi, gelişmesi demektir.

DKÖ6: Hiçbir ayırım yapmaksızın her davranışın değişebileceğini kabul etme ve her öğrencinin aslen değerli olduğunu bu değerini açığa çıkmasına yardımcı olmaktır. Açıkçası öğretmen olduğum süreçte genel eğilimin akademik olarak iyi olan öğrencileri daha iyi bir seviyeye getirmek olduğunu fark ettim. Ancak bence eğitim bu değil. Her öğrenciyi belli bilişsel, duyuşsal ve davranışsal seviyede olgunlaştırmak. Her öğrenciyi. Bunun gerçekleşeceğine inanmaktır eğitime inanmak. Öğrencide bir değişiklik görmektir.

İHLÖ6: Noksanlıklar insan içindir. Bu da ancak eğitilerek giderilebilir.

İş doyumu kavramının tanımına ilişkin katılımcı görüşleri bağlamında oluşturulan kategoriler, kodlar ve kodların tekrar etme sayısı tabloda sunulmuştur.

Tablo 11. İş Doyumu Kavramının Tanımına İlişkin Görüşler

Kategoriler	Kodlar	DKÖ	n	İHLÖ	N
İş doyumu	Yapılan işten memnuniyet	DKÖ1,DKÖ2, DKÖ3, DKÖ4, DKÖ5, DKÖ6, DKÖ7, DKÖ8, DKÖ9, DKÖ10, DKÖ17, DKÖ18	12	İHLÖ1,İHLÖ3, İHLÖ5, İHLÖ6, İHLÖ7, İHLÖ8	6
	Yapılan işte pozitif çıktılar almak	DKÖ11, DKÖ12, DKÖ13, DKÖ14, DKÖ15, DKÖ16	6	İHLÖ1,İHLÖ4, İHLÖ5, İHLÖ9, İHLÖ12	5
	İşi hakkıyla yapmak			İHLÖ1, İHLÖ5, İHLÖ7, İHLÖ9, İHLÖ11, İHLÖ13	6
Mesleki doyum alanları	Olumlu davranış değişikliği	DKÖ1, DKÖ4, DKÖ5, DKÖ8, DKÖ10, KÖ11, DKÖ12, DKÖ13, DKÖ14, DKÖ17, DKÖ18	11		
	Öğretmek	DKÖ2, DKÖ4, DKÖ6, DKÖ7, DKÖ8, DKÖ9, KÖ16, DKÖ17	8	İHLÖ5, İHLÖ6, İHLÖ8, İHLÖ12	4
	Sosyalleşmeyi sağlamak	DKÖ4	1		
	Öz yeterliğin gelişmesine olanak sunması	DKÖ4	1	İHLÖ2	1
	Öğrencinin dersi sevdiğini göstermesi	DKÖ6, DKÖ8	2		
	Olumlu okul iklimi	DKÖ10, DKÖ15	2		
	Yapılan işin hakkını verdiğini düşünmek			İHLÖ1, İHLÖ5, İHLÖ7, İHLÖ9, İHLÖ10, İHLÖ11, İHLÖ13	7
Mesleki doyum alanının olmaması	Doyum sağlanan alan yok			İHLÖ3	1

Tablo incelendiğinde 3 kategoriden oluştuğu görülmektedir. “İş doyumu” kategorisinde 3 kod oluşmuştur. Bu kodlardan 2’si ortak kod olarak belirlenmiş 1’i İHLÖ grubu katılımcıları tarafından oluşturulmuştur. Bu kodlar arasında en fazla tekrar edilen kod, “Yapılan işten memnuniyet” kodudur. Bu kod DKÖ grubundaki katılımcıların yarısından fazlası tarafından tekrar edilirken İHLÖ grubundaki katılımcıların yaklaşık yarısı tarafından tekrar edilmiştir. Buna göre katılımcıların önemli bir kısmının iş doyumunu, yapılan işten duyulan memnuniyet olarak ifade ettiği belirtilebilir.

İş doyumu kavramına yönelik katılımcı görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

DKÖ4: “İş doyumunu; yapılan işten/meslekten mutluluk ve keyif duymaktır...” şeklinde açıklarken DKÖ8: “Yapılan işe ve o işe olan uygunluğa inanmakla beraber o işin başta bireyin kendisine sonra da o işin diğer paydaşlarının gelişmesinde katkı sağladığını görmektir iş doyumunu...” şeklinde açıklamaktadır. İHLÖ5 ise; “iş doyumunu kişinin, görevini hakkıyla yerine getirmesi, severek yapması şeklinde söyleyebiliriz...” yorumunu yapmaktadır.

Okulda iş doyumunu düşüren davranışlarla ilgili görüşler tabloda sunulmuştur.

Tablo 12. Okulda İş Doyumunu Düşüren Davranışlarla İlgili Görüşler

Kategoriler	Kodlar	DKÖ grubu	n	İHLÖ grubu	N
Öğrenciler	İsteksizlik/ilgisizlik	DKÖ1, DKÖ2, DKÖ4, DKÖ5, DKÖ6, DKÖ7, DKÖ8, DKÖ9, DKÖ10, DKÖ11, DKÖ12, DKÖ16	12	İHLÖ2, İHLÖ6, İHLÖ9, İHLÖ10, İHLÖ11, İHLÖ12, İHLÖ13	7
	Şımarıklık	DKÖ2, DKÖ10,	2		
	Amaçsız olma	DKÖ3, DKÖ10, DKÖ13	3	İHLÖ1, İHLÖ2	2
	Derse hazırlıksız gelinmesi	DKÖ4	1	İHLÖ7, İHLÖ8	2
	Akran zorbalığı	DKÖ4,	1		
	Olumsuz davranış/küfür,	DKÖ6, DKÖ7,	2		
	Etkileşim olmaması	DKÖ10, DKÖ16	2		
	Saygısızlık	DKÖ14, DKÖ15, DKÖ18	3	İHLÖ1, İHLÖ11	2
	Olumsuz davranış yok	DKÖ17	1	İHLÖ3, İHLÖ4, İHLÖ5	3
	Davranış değişikliğinin gelişmemesi			İHLÖ4, İHLÖ5, İHLÖ13	3
Öğretmenler	Olumsuz davranış yok	DKÖ1, DKÖ9, DKÖ17	3	İHLÖ4, İHLÖ5, İHLÖ6	3
	Bencillik	DKÖ2, DKÖ5,	2	İHLÖ12	1
	DKAB branşına karşı saygı duymama	DKÖ2, DKÖ3, DKÖ8	3		
	İş birliği olmaması	DKÖ4, DKÖ10, DKÖ12	3	İHLÖ8	1
	Öğrenci hakkında olumsuz konuşma	DKÖ6, DKÖ10, DKÖ16	3	İHLÖ1, İHLÖ11	
	İdealist olmamaları	DKÖ7, DKÖ11,	2	İHLÖ9, İHLÖ10, İHLÖ13	3
	Gruplaşmalar	DKÖ10, DKÖ15, DKÖ18	3		
	İyi niyetin suiistimal edilmesi	DKÖ13	1	İHLÖ2, İHLÖ3	2
Okul yöneticileri	Farklı inanca sahip olmaları	DKÖ14	1		
	Sağlıklı ilişkiler geliştirememe	DKÖ1, DKÖ5, DKÖ7, DKÖ8, DKÖ11, DKÖ12, DKÖ14, DKÖ16,	8	İHLÖ1, İHLÖ8, İHLÖ9, İHLÖ12	4
	DKAB branşını önemsememe	DKÖ2, DKÖ3, DKÖ13	3		
	Olumsuz bir ortam yok	DKÖ4, DKÖ9, DKÖ17	3	İHLÖ5, İHLÖ6, İHLÖ7, İHLÖ13	4
	Eğitim sürecinde ciddiyetsizlik	DKÖ6,	1	İHLÖ2, İHLÖ3, İHLÖ4, İHLÖ10, İHLÖ11	5
Baskı ve otorite	DKÖ10, DKÖ15, DKÖ18	3			

Genel olarak bakıldığında DKÖ ve İHLÖ gruplarındaki katılımcıların öğretmenlerin iş doyumunu düşüren davranışlarla ilgili benzer bakış açısı geliştirdikleri görülmekle birlikte “öğretmenler” kategorisi dışında “öğrenciler” ve “okul yöneticileri” kategorisinde iş doyumunu düşüren davranışlarla ilgili DKÖ grubundaki katılımcıların İHLÖ grubundaki katılımcılara kıyasla oluşturulan kodları fazla sayıda tekrar ettiği belirtilebilir. Buna göre İHLÖ grubundaki

katılımcıların öğrenciler ve okul yöneticileri yönüyle iş doyumunu düşüren davranışlarla DKÖ grubundaki katılımcılara kıyasla az karşılaştığı ifade edilebilir.

Katılımcı görüşleri incelendiğinde DKÖ4: “Derslere iyi çalışmamaları, derslere hazırlık yapmamaları, derslere karşı isteksiz olmaları, akran zorbalıkları, ilk alt kademedeki öğrencilerin okula uyumlarının daha zor olması, son kademedeki öğrencilerin de mezun olma durumları sebebiyle okula ve derslere karşı ilgilerinin düşük olması”na vurgu yaparken İHLÖ10: “Öğrencilerin hevesizliği ve ideallerinin olmaması. Hz. Peygamber efendimiz sahabelerini hevesli gördüğünde onlara vaz’u nasihatta bulunurdu.” şeklinde görüşlerin bildirildiği tespit edilmiştir.

Eğitime inanma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiye dair katılımcı görüşleri doğrultusunda oluşturulan kategoriler, kodlar ve kodların tekrar etme sayısı tabloda sunulmuştur.

Tablo 13. Eğitime İnanma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiyle İlgili Görüşler

Kategoriler	Kodlar	DKÖ grubu	n	İHLÖ grubu	N
Doğrusal ilişki	Pozitif ilişki	DKÖ1, DK2, DKÖ3, DKÖ4, DKÖ5, DKÖ6, DKÖ7, DKÖ8, DKÖ9, DKÖ10, DKÖ11, DKÖ12, DKÖ13, DKÖ14, DKÖ15, DKÖ16, DKÖ17, DKÖ18	18	İHLÖ3, İHLÖ4, İHLÖ5, İHLÖ6, İHLÖ7, İHLÖ9, İHLÖ12	7
	Hedefe inanmak sonuç almak			İHLÖ1, İHLÖ10, İHLÖ13	5
İlişki yok	Birini diğerine bağlamamak gerekir			İHLÖ2	1

Kodlar kendi içinde kıyaslandığında “Pozitif ilişki” kodunun diğer kodlardan fazla oranda tekrar ettiği belirlenmiştir. DKÖ grubundaki tüm katılımcılar, “pozitif ilişki” kodunu oluşturmuştur. Bu kod, İHLÖ grubu katılımcıları tarafından da diğer kodlara kıyasla fazla tekrar edilen kod olmuştur. “Doğrusal ilişki” kategorisinde yer alan “Hedefe inanmak sonuç almak” kodunun “pozitif ilişki” koduyla aynı anlama geldiği belirtilebilir. Bu durumda İHLÖ2 dışındaki tüm katılımcıların eğitime inanma ile iş doyumunu arasında pozitif ilişki olduğu yönünde görüş belirttiği ifade edilebilir.

Eğitime inanma ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyle ilgili katılımcı görüşlerinden bazıları şu şekildedir:

DKÖ2: Öncelikle verdiğimiz eğitime inanmalı bilgilerin doğru ve gerekli olduğunu düşünerek öğretirsek öğrenci bizdeki ilgiyi sevgiyi inanmayı hisseder. Böylelikle hem öğretmen hem öğrenci severek isteyerek okula gelir dersleri bu bilinçle işlerse iş doyumuna varmış olur.

İHLÖ3: Doğrudan ilişki var kanaatindeyim. Yaptığı işe inanmayan severek yapmayan birinin yaptığı işte doyuma ulaşması mümkün değildir.

Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi

Açıklayıcı ardışık desene göre yürütülen bu çalışmada nicel ve nitel yöntemle ayrı ayrı zamanlarda elde edilen verilerle ilgili oluşturulan bulgular bu başlık altında bütünleştirilerek verilmiştir.

Tablo 14. Eğitime İnanma İle İlgili Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi

Nicel bulgular	Nitel bulgular	Bulguların bütünleştirilmesi
Katılımcıların eğitime inanma düzeyi orta düzeydedir.	Katılımcılar eğitime inanma kavramıyla ilgili “toplumsal düzenin sağlanması” şeklinde kategori belirlemiş ve bu kategoride çok sayıda kod oluşturmuştur.	Araştırmanın nitel bulgularında eğitime inanmanın bazı özelliklerine değinilmiş ve birçok yönü açıklanmamıştır. Dolayısıyla nicel için bulunan orta düzeyde sonucun nitel açıklamalarla uyumlu olduğu görülmektedir.

Tablo 15. İş Doyum Düzeyiyle İlgili Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi

Nicel bulgular	Nitel bulgular	Bulguların bütünleştirilmesi
Katılımcıların iş doyum düzeyleri düzeyindedir.	İş doyumuna yönelik yalnızca üç kod oluşması, katılımcıların benzer tanımlamalar yaptığını göstermektedir.	Nitel bulgularda da iş doyumunu yapılan işten memnun olma şeklinde açıklamaları ve bu kodu yüksek oranda tekrar etmeleri kavramı dar bir kapsamda ele aldıklarını ve iş doyumunun yalnızca işle ilgili olduğunu düşündüklerini göstermektedir. Buna göre bulguların birbiriyle uyumlu olduğu belirtilebilir.

Tablo 16. Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri ile İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyle İlgili Nicel ve Nitel Bulguların Bütünleştirilmesi

Nicel bulgular	Nitel bulgular	Bulguların bütünleştirilmesi
Eğitim inanma düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında orta düzey pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir.	Eğitime inanma düzeyi ile iş doyumunu arasında doğrusal ilişkiye dikkat çekmişlerdir.	Nicel bulgularda bulunan orta düzey pozitif ilişki, nitel bulgularda da ortaya konulmuştur.

Sonuç ve Tartışma

Araştırma, din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesine odaklanmıştır. Bu doğrultuda yapılan incelemeler sonucunda birtakım bulgular elde edilmiş ve bulgulara dayalı olarak sonuçlara ulaşılmıştır.

Öğretmenlerin eğitime inanma düzeyi ile ilgili bulgular incelendiğinde öğretmenlerin eğitime inanma düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmektedir. Bu sonucun yüksek düzeyde bir sonuç olmamasının temelinde birçok neden bulunabilir. Rajappan vd. (2017) öğretmeni temel bir kaynak olarak ifade ederken ön şartının öğretmendeki meslek farkındalığı olduğunu belirtmektedir. Bu farkındalık sayesinde öğrencilerin öğrenmesinde etkin ve verimli bir program takip edileceğine atıf yapılmaktadır (Rajappan vd., 2017). Eğitime inanma ölçeğindeki maddelere bakıldığında maddelerin kazanımlar ile ilgili olduğu anlaşılmaktadır (Akın - Yıldırım, 2015).

Ölçekte maddelere orta düzeyde bir katılımın olması, öğrencilerin elde ettiği kazanımların da orta düzeyde edinildiğini göstermektedir. Bu durumda öğrencilerde etkili öğrenme ve verimliliğin tam anlamıyla gerçekleştirilmediği ortaya çıkmaktadır. Öğrencilerin etkili ve verimli öğrenmeler gerçekleştirmesinde öğretmenleri temel kaynak sayan (Rajappan vd., 2017) anlayışa göre meslek farkındalığı önemlidir. Bu bağlamda öğretmenlerin mesleki farkındalık yönüyle yeterli olmadıkları ifade edilebilir. Mevcut araştırmada nitel bulgulardan eğitime

inanma düzeyiyle ilgili bulgular incelendiğinde tespit edilen kategorilerden yalnızca ikisinin eğitime inanma ölçeğindeki iki alt boyutla ilgili olduğu görülmektedir. “Bireysel farklılıkları azaltmak” ve “Toplumsal düzenin sağlanması” kategorilerinde yer alan kodların da bu kategorileri yeterince açıklamadığı anlaşılmaktadır. Dolayısıyla nicel bulgularda ulaşılan sonucun nedeninin bilgi eksikliği olduğu yorumu yapılabilir. Alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin eğitime inanma düzeyini ölçeğin genelinde orta düzeyde belirleyen çalışma sonuçlarına rastlanmaktadır (Gün, 2017; Kabakaş, 2019; Paksoy, 2021; Yıldırım - Akın, 2017). Mevcut araştırma sonucundan farklı olarak Nacar ve Atalmış (2022), Argon ve Cicioğlu (2017) ve Sular (2017) araştırmasında düşük düzey sonuca ulaşıldığı ifade edilmiştir.

Vicdan (2021) tarafından yapılan araştırma sonucunun da mevcut araştırma sonucundan farklı olduğu görülmektedir. Araştırmacı, katılımcıların eğitime inanma düzeyinin yüksek olduğu yönünde sonuç bildirmiştir. Mevcut araştırmada katılımcıların eğitime inanma düzeyleri orta düzeyde tespit edildiği için ulaşılan bu sonuçla Vicdan (2021) araştırma sonucu örtüşmemektedir. Bu farklılığın nedeni, örneklem grubunun bulunduğu ortamla ilişkilendirilebilir. Okul ikliminin farklı olması da eğitime inanma düzeyinde etkili olmuş olabilir. Şişman ve Turan (2004) etkili bir okul ikliminin temel kavramlarını sıralarken; öğrenci merkezilik, başarı merkezilik, sürekli iyileştirme, genel amaçlar üzerinde yoğunlaşma, sürekli diyalog, karara katılma, planlı eylemler, periyodik değerlendirmeler, mesleki verimlilik, öğrenci öğretmen etkileşimi ve öğrenci performansı üzerinde durmuştur. Tüm bu genel kavramların bir araya gelmesiyle oluşan olumlu ve etkili okul iklimi, öğretmenlerin eğitime inanma düzeyini farklılaştırması olabilir.

İş doyum düzeyleriyle ilgili bulgular incelendiğinde katılımcıların iş doyum düzeyinin kısmen düzeyinde bir ortalama olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmanın nitel bulgularına bakıldığında da iş doyumuyla ilgili tanımların yetersiz olduğu ve iş doyumunu kapsamındaki bir faktörün hiç tanımlanmadığı sonucu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş doyum düzeyinin orta düzeyde çıkmasının altında iş doyumunu düşüren nedenler olabilir. Mevcut araştırmanın nitel boyutu bu sonucu açıklar niteliktedir. Nitel bulgularda katılımcıların iş doyumunu düşüren davranışlarla ilgili öğrenciler, öğretmenler ve okul yöneticileri yönüyle birçok olumsuz davranışın tanımlandığı görülmektedir. İş doyumunu düşüren davranışlarla ilgili isteksizlik ve ilgisizlik kodu diğer kodlara kıyasla fazla sayıda katılımcı tarafından belirlenmiştir. Ayrıca öğrencilerle ilgili iş doyumunu düşüren davranışların öğretmenler ve okul yöneticileri tarafından iş doyumunu düşüren davranışlardan daha fazla olması da dikkat çeken önemli bir sonuçtur. Bu bağlamda katılımcıların öğrencilerle ilgili yaşadıkları olumsuzluklarla birlikte öğretmenler ve okul yöneticileriyle de sorun yaşamaları iş doyumunun orta düzeyde belirlenmesinde etkili olmuş olabilir. Alan yazına bakıldığında öğretmenlerde iş doyumunu düşüren davranışlarda öğrenci performansı, davranışları ve öğrenci disiplin sorunlarının etkili olduğu bildirilmektedir (Şahin, 2013). Ayrıca öğretmenlerin mutsuz olmasına neden olan ve kaygı derecesini artıran, öğretmenleri yıpratıcı koşulları araştıran bazı çalışmalarda öğrencilerle ilgili disiplin sorunlarına dikkat çekilmiştir (Feng, 2005; Ingersoll, 2001; Loeb vd., 2005). Ek olarak Çolak (2017) araştırmasında, öğrencilerin derslere ilgisiz olması, saygısızca ve rahat davranması, öğretmenin öğrenci üzerinde etkili olamaması durumunun öğretmenleri yıprattığı sonucu ifade edilmiştir. Tüm bu nedenler öğretmenin iş doyumunu orta düzeyde hissetmesini açıklar niteliktedir.

Alan yazın incelendiğinde mevcut araştırma sonucunu destekleyen (Akgül, 2019; Evkaya, 2019; Getahun vd., 2016; Kivılcım, 2014; Sarıkaya, 2019; Tipi, 2022;) araştırma sonuçlarına rastlandığı

gibi öğretmenlerin iş doyum düzeyini düşük düzeyde tespit eden araştırmaların (Ayele, 2014; De Nobile, 2016) olduğu da tespit edilmiştir. Alanda yapılan birçok araştırmanın sonucunda öğretmenlerde iş doyum düzeyi yüksek düzeyde bildirilmiştir (Annakkaya, 2022; Akı, 2020; Bal, 2021; Başar, 2022; Deveci, 2021). Araştırma sonuçlarının birbiriyle örtüşmediği dikkat çekmektedir. Gedik - Üstüner (2017) işten beklentilerin duygusal temelli olması ve örgütlerdeki iş/görev tanımlarının farklılığının iş doyumunda farklılık oluşturacağını ileri sürmektedir. Bu bağlamda mevcut araştırma sonucuyla diğer araştırma sonuçlarının örtüşmemesinin duygusal temelli beklentilerden kaynaklanacağı söylenebilir.

Mevcut araştırma bulguları incelendiğinde katılımcıların eğitime inanma düzeyleri ile iş doyumları arasında orta düzey pozitif anlamlı ilişki saptanmıştır. Bu sonuca göre öğretmenlerin eğitime inanma düzeyleri arttıkça iş doyum düzeyleri artmaktadır. Araştırmanın nitel bulgularından elde edilen sonuçlar incelendiğinde pozitif ilişki tanımının yapıldığı görülmektedir. Yapılan araştırmalarda eğitime inanmanın olumlu duyguları pozitif yönde anlamlı etkilediğine kanıt sunulmuştur (Akın - Yıldırım, 2015; Paksoy, 2021; Sular, 2020; Vicdan, 2021; Yıldız, 2013). Mevcut araştırma bulgularında eğitime inanmanın iş doyumunu yordadığı sonucu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre eğitime inanmak iş doyumunu beslemektedir.

Araştırma sonuçlarından hareketle eğitime inanma düzeyini orta düzeyin üzerine taşımak için öğretmen yeterliliklerinin kişisel ve mesleki anlamda artırılması gerekmektedir. Bu amaçla teknolojik olanakların nasıl kullanılacağı hakkında bilgilendirici kursların düzenlenmesi önerilmektedir. Ayrıca eğitim öğretim sürecinde farklı yöntem ve tekniklerle ders işlemenin ne tür kazanımları sağlayacağına ilişkin hizmet içi kursların düzenlenmesi önerilmektedir. Bu şekilde iş doyumunu düzeyinin de artacağı belirtilebilir.

Kaynakça

- Acuner, Hacı Yusuf - Erbaş, Ahmet Akif. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve Diğer Branş Öğretmenlerine Göre Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Yeterlilikleri". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 16/1 (2016), 147-170.
- Ada, Şükrü vd. "Öğretmenlerin Motivasyon Etkenleri". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 17/3 (2014), 151-166.
- Akcan, Emrullah - Polat, Soner. "Eğitim Konulu Türk Filmlerinde Öğretmen İmajı: Öğretmen İmajına Tarihi Bakış". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 22/3 (2016), 293-320.
- Akça, Muhsin. "Social Sciences Teachers' Views About Distance Education During the Covid-19 Pandemic Process". *Social Scientific Centered Issues* 2/2 (2020), 81-88.
- Akgül, Derya. *Öğretmen Görüşlerine Göre Okul Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerini Gerçekleştirme Düzeyleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Tokat: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Akı, Gülşah. *Ortaöğretim Kurumlarında Görülen Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- Akın, Uğur - Yıldırım, Nail. "Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri Ölçeği (Öeidö), Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması". *e-International Journal of Educational Research* 6/1 (2015), 70-83.
- Altaş, Nurullah. *Din Eğitimi*. Ankara: Nobel Yayıncılık, 2022.
- Annakkaya, Eda Elif. *Lise Öğretmenlerinin Algılarına Göre Örgütsel Destek ve Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. İstanbul: İstanbul Okan Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Doktora Tezi, 2022.
- Argon, Türkan - Cicioğlu, Murtaza. "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Eğitime İnanma Düzeyleri ile Öğretmen Motivasyonları". *International Online Journal of Educational Sciences* 57 (2017), 1-23.
- Argon, Türkan - Ertürk, Ramazan. "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İçsel Motivasyonları ve Örgütsel Kimliğe Yönelik Algıları". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi* 19/2 (2013), 159-179.
- Arıcı, İsmail. "Din Dersi Öğretmeni Yetiştirme Faaliyetlerinin Dünü ve Bugünü". *Journal of International Social Research* 11/56 (2018), 877-884.
- Ay, Mustafa Fatih. "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum İle Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi". *Tasavvur Tekirdağ İlahiyat Dergisi*, 6/1 2020, 231-254.
- Ayele, Desta. *Teachers' Job Satisfaction and Commitment in General Secondary Schools of Hadiya Zone, in Southern Nation Nationality and People of Regional State*. Ethiopia: Jimma University, Yüksek Lisans Tezi, 2014.
- Ayten, Ali vd. "Dini Başa Çıkma, Şükür ve Hayat Memnuniyeti İlişkisi: Hastalar, Hasta Yakınları ve Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 12/2 (2012), 45-79.
- Bal, Muhammed Siddık. *Ortaokul Öğretmenlerinin İş Doyumu ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki*. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Baltacı, Ali - Coşkun, Mehmet Kamil. "Din Kültürü Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleğe Tutumları ile Eğitime Olan İnançları Arasındaki İlişki". *Dergiabant* 7/14 (2019), 469-487.
- Başar, Savaş. *Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Siirt: Siirt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2022.
- Başaran, Semra Tıcan - Aksu, Meral. "Anadolu Öğretmen Liseleri: Avantajları, Sınırlılıkları ve Gelişme İçin Öneriler". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi* 40/1 (2007), 157-179.
- Bearman, Margaret. "Focus On Methodology: Uncovering Rich Data: A Practical Approach to Writing Semi-Structured Interview Programs". *Focusing on Health Professional Education: A Multi-Professional Journal*, 20/3 (2019), 1-11.
- Ceviz, Hasan. *Toplumdaki Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Algı ile Öğretmenin Mesleki Motivasyonu Arasındaki İlişki*. Düzce: Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Chang, Mei Ling. "An Appraisal Perspective of Teacher Burnout: Examining the Emotional Work of Teachers". *Educational Psychology Review*, 21 (2009), 193-218.

- Coştu, Kamil ve Sancak, Seyyid. "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın - Bayburt Örneği)". *Dergiabant*, 7/14 2019, 488-509.
- Creswell, John W. - Plano Clark, Vicki L. *Karma Yöntem Araştırmaları Tasarımı ve Yürütülmesi*. İstanbul: Anı Yayıncılık, 2018.
- Creswell, John W. *Literatür Taraması*. çev. D. Dinçer. İstanbul: Eğitim Danışmanlığı ve Araştırmaları Merkezi, 2017.
- Çapa, Yeşim- Çil, Nazlı. "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumların Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 18 (2000), 69-73.
- Çetindere, Elif Didem. *Öğretmenlerin Örgütsel Sessizlik Algıları ile Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Çolak, Yaprak. *İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Darmody, Merike - Smyth, Emer. "Primary School Principals' Job Satisfaction and Occupational Stress". *International Journal of Educational Management*, 30 (2016), 115-128.
- De Nobile, John. "Organisational Communication and Its Relationships With Job Satisfaction and Organisational Commitment of Primary School Staff in Western Australia". *Educational Psychology* (2016), 1-19.
- Demir, İrem. *Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Motivasyonu ve İş Doyumu Üzerine Etkisi*. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Deveci, Şeyda. *Lise Öğretmenlerinin İş Yaşam Kalitesi ve İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Dicke, Teresa vd. "A Longitudinal Study of Teachers' Occupational Well-Being: Applying the Job Demands-Resources Model". *Journal of Occupational Health Psychology* 23 (2018), 262-277.
- Dupriez, Vincent vd. "Teacher Shortage and Attrition: Why do They Leave?". *British Educational Research Journal* 42 (2016), 21-39.
- Ekşi, Duygu. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Yöneticilerinde Algıladıkları Liderlik Stilleri ile Kendi Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Edirne: Trakya Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Evkaya, Cemile. *Lise Öğretmenlerinde İş Etiği ve İş Tatmini Algısının Karşılaştırmalı Analizi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019.
- Feng, L. *Hire Today, Gone Tomorrow: the Determinants of Attrition Among Public School Teachers*. Munich: Munich Personal RePEc Archive, Doktora Tezi, 2005.
- Gallant, Andrea - Riley, Philip. "Early Career Teacher Attrition In Australia: Inconvenient Truths About New Public Management". *Teachers and Teaching: Theory and Practice* 23, (2017), 896-913.
- Gedik, Aytaç - Üstüner, Mehmet. "Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisi: Bir Meta Analiz Çalışması". *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi* 8/2 (2017), 41-57.
- George, Darren - Mallery, Paul. *Spss For Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference, 17.0 Update*. Pearson, 2010.
- Getahun, Teferi vd. "Teacher's Job Satisfaction and Its Relationship With Organizational Commitment in Ethiopian Primary Schools: Focus On Primary Schools of Bonga Town". *European Scientific Journal* 12/13 (2016), 280-400.
- Gordon Thomas. *Etkili Öğretmenlik Eğitim*. İstanbul: Profil Yayıncılık, 8. Baskı, 2017.
- Gökçek, Tuba vd. "2003-2012 Yılları Arasında Türkiye'de Karma Araştırma Yöntemiyle Yapılan Eğitim Çalışmalarının Analizi". *International Journal of Social Science* 6/7 (2013), 435-456. Doi: <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS1655>.
- Gün, Feyza. "Öğretmenlerin Eğitime İnanma ve İşle Bütünlük Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi* 10/4 (2017), 408-431.
- Hatipoğlu, Abdullah - Kavas, Erkan. "Veli Yaklaşımlarının Öğretmen Performansına Etkisi". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi* 5/4 (2016), 1012-1034.

- Ingersoll, Richard M. "Teacher Turnover and Teacher Shortages: An Organizational Analysis". *Educational Research Journal* 38/3 (2001), 499-534.
- Ingersoll, Richard. "Beginning Teacher Induction: What the Data Tell Us". *Phi Delta Kappan* 93, (2012), 47-51.
- Kabakaş, Mesut. *Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri ile Öz Yeterliliği Arasındaki İlişki: Malatya İli Örneği*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Kennedy, Aileen. "Understanding continuing professional development: The need for theory to impact on policy and practice". *Professional Development in Education*, 40/5 2014, 688-697.
- Kıvılcım, Pınar. *Öğretmenlerde İş Doyumu, Özyeterlilik İnanç ve Yaşam Doyumu İlişkisinin Karşılaştırılması*. Mersin: Yüksek Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Lisans Tezi, 2014.
- Koç, Sümeyye ve Koç, Ahmet. "Kur'an kursu öğrencilerinin meslekî doyum düzeyleri". *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15 2020, 337-356.
- Lipscomb Williams, Belinda Joy. *A Correlational Analysis of Burnout and Job Satisfaction Among Special Education Teachers*. Arizona: University of Phoenix, Doctoral dissertation, 2014.
- Loeb, Susanna vd. "How Teaching Conditions Predict Teacher Turnover In California Schools". *Peabody Journal of Education* 80/3 (2005), 44-70.
- Mann, John. "The Normal Distribution: Understanding Its Properties and Applications". *Journal of Statistical Analysis* 42/3 (2017), 123-145.
- Miles, Matthew B - Huberman, A. Michael. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Sage, 1994.
- Nacar, Ahmet - Atalmış, Erkan. "Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeyleri ile İşe Bağımlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki: Kahramanmaraş İli Örneği". *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 8/1 (2022), 81-100.
- Nazıroğlu, Bayramali. *İslam Eğitim Geleneğinde Öğretmenlik*. İstanbul: Sarkaç Yayınları, 2011.
- Paksoy, Dilşad. *Öğretmenlerin Eğitime İnanmaları ile Örgütsel Özdeşleşme Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kahramanmaraş İli Örneği)*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Petty, Richard. *Attitudes and Persuasion: Classic and Contemporary Approaches*. Routledge, 2018.
- Rajappan, Smitha vd. "Exploring the Effect of Workplace Spirituality On Job Embeddedness Among Higher Secondary School Teachers In Ernakulam District". *Cogent Business & Management* 4/1 (2017), 1334419, 10.1080/23311975.2017.1334419
- Ranciere Jacques. *Cahil Hoca*. İstanbul: Metis Yayınları, 2023.
- Riley, Philip. *The Australian Principal Occupational Health, Safety & Well-Being Survey: 2016 Data*. ACU, 2017.
- Ronfeldt, Matthew vd. "How Teacher Turnover Harms Student Achievement". *American Educational Research Journal* 50, (2013), 4-36.
- Sarıkaya, Şeref. *Öğretmenlerin İş Doyumunun Yordayıcısı Olarak Örgütsel Güven ve Örgütsel Destek Algısı*. İstanbul: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Seferoğlu, Süleyman Sadi. "Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitimde Yeni Yaklaşımlar". *Çağdaş Eğitim Sistemlerinde Öğretmen Yetiştirme Ulusal Sempozyumu*, Eğitimde Yansımalar: VII, Sivas, 2003.
- Sular, Mahir. "Lise Öğretmenlerinin İşe Yabancılaşmaları ile Eğitime İnanma Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Bayterek Uluslararası Akademik Araştırmalar Dergisi* 3/1 (2020), 1-11.
- Sular, Mahir. *Lise Öğrencilerinin Okula Yabancılaşmasında Okul İklimi ve Okulda İletişimin Rolü*. Muğla: Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Şahin, İdris. "Öğretmenlerin İş Doyumu". *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi* X/1 (2013), 142-167.
- Şahin, İdris. *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1999.
- Şimşek, Eyüp. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi Öğretmenlerinin Öğretim Teknolojileri Alanındaki Yeterlilikleri". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 22/3 (2018), 1631-1648.

- Şişman, Mehmet - Turan, Selahattin. "Eğitim ve Okul Yönetimi". *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. ed. Y. Özden, 99-159. Ankara: Pegem A, 2004.
- Tipi, Bahar. *Öğretmenlerde İş Stresinin İş Doyumu ve İşe Yabancılaşma Üzerine Etkisi (Ankara Yenimahalle İlçesi Örneği)*. İstanbul: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2022.
- Türk, Mehmet - Çelik, Orhan. "Öğretmenlerin Meslekleri ile İlgili Karşılaştıkları Bazı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi". *VI. Sosyal Bilimler Eğitimi Kongresi*, Trabzon, 2013.
- Ural, Ayhan - Kılıç, İbrahim. *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık, 2013.
- Vicdan, Bahadır. *Öğretmenlerin İdealistlik Düzeyleri ile Eğitime İnanmaları*. Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021.
- Yalçın, Sinan. "Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Memnuniyet/Memnuniyetsizlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9/1 (2016), 1-16.
- Yıldırım, Ali - Şimşek, Hasan. *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- Yıldırım, Nail - Akın, Uğur. "Öğretmenlerin Eğitime İnanma Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 13/1 (2017), 213- 227.
- Yıldız, Kaya. "Öğretmenlerin Örgütsel Özdeşleşmeleri ile Örgütsel İletişimleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13/1 (2013), 251-272.