

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ**  
**VE PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**YAYGIN DİN EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDAKİ**  
**ÖĞRETİCİLERİN MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL**  
**BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sümeyye KOÇ**

**Lefkoşa**

**Mayıs, 2019**

**YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ DENETİMİ EKONOMİSİ**  
**VE PLANLAMASI ANABİLİM DALI**

**YAYGIN DİN EĞİTİMİ VEREN KURUMLARDAKİ**  
**ÖĞRETİCİLERİN MESLEKİ DOYUM VE ÖRGÜTSEL**  
**BAĞLILIK DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Sümeyye KOÇ**

**Danışman: Yrd. Doç. Dr. Mert BAŞTAŞ**

**Lefkoşa**

**Mayıs, 2019**

## JÜRİ ÜYELERİNİN İMZA SAYFASI

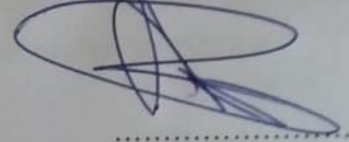
Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne,

Üniversitemizde öğrenim gören yüksek lisans öğrencimiz Sümeyye KOÇ'un "Yaygın Din Eğitimi Veren Kurumlardaki Öğreticilerin Mesleki Doyum Ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi" başlıklı çalışması jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak oybirliği ile kabul edilmiştir.

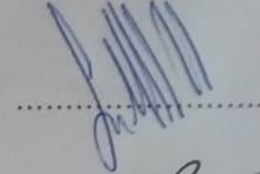
Adı-Soyadı

İmza

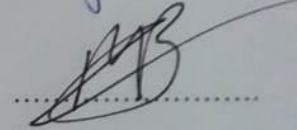
Başkan : Prof. Dr. Gökmen DAĞLI



Üye : Yrd. Doç. Dr. Sezer KANBUL



Üye : Yrd. Doç. Dr. Mert BAŞTAŞ (Danışman)



Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. 30/05/2019.

Prof. Dr. Fahriye ALTINAY AKSAL



## ETİK BEYANI

Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım “Yaygın Din Eğitimi Veren Kurumlardaki Öğreticilerin Meslekî Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezimde;

- Tez içinde sunulan verilerin, bilgi ve belgelerin akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde edildiğini,
- Bütün bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Yararlanılan eserlerin hepsine bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde ve çıkan sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezin tamamının özgün bir çalışma olduğunu ve başka bir kuruma/üniversiteye sunulmadığını beyan ederim. 30/05/2019.

Sümeyye KOÇ

## ÖNSÖZ

Bir Kur'an kursu öğreticisi olarak mensubu olmaktan ve çalışmaktan gurur duyduğum Diyanet İşleri Başkanlığı ile ilgili bir araştırma yapmak üzere yola çıktım. Sahasında önemli sorulara cevap vereceğini düşündüğüm bu çalışma Kur'an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeylerini ölçmeyi amaçlamaktadır.

Araştırma ve tez yazımı aşamasında bana her türlü yardımı yapan ve üst düzey rehberlik eden danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Mert BAŞTAŞ'a teşekkürlerimi sunuyorum. Aynı zamanda beni ve diğer tüm öğrencilerini her daim motive eden Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı Başkanı Prof. Dr. Gökmen DAĞLI'ya ve diğer yöneticilere şükranlarımı sunuyorum.

Anket çalışmalarımız sırasında her türlü kolaylığı sağlayan İstanbul Sancaktepe İlçe Müftüsü Sayın Muammer TURAN'a ve Kartal İlçe Müftüsü Sayın Mustafa BAYTAR'a ve çalışmamın katılımcıları olan her iki müftülüğümüzün değerli Kur'an kursu öğretmenlerine teşekkür ediyorum.

Veri analizleri sürecinde vaktini ve emeğini esirgemeyen Cumhuriyet Üniversitesi öğretim görevlisi sevgili kardeşim Uzman Hatice GENÇ KAVAS'a teşekkür ediyorum.

Kıymetli eşim Ahmet KOÇ'a hem yüksek lisans sürecinde hem de hayat yolculuğumuzda bana verdiği destek, harcadığı emek ve gösterdiği anlayış için gönül dolusu minnettarım.

## ÖZET

Yaygın eğitim kişilerin toplumsal değişimlere uyum sağlamasını sağlamak ve ulusal kalkınma hedeflerine ulaşmak için “yaşam boyu eğitim” felsefesi çerçevesinde yapılan tüm eğitim faaliyetleridir. Bunlar içinde yaygın din eğitimi resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle yürütülen faaliyetlerdir. Özellikle yaygın din eğitimine katılan yetişkinlerin büyük bölümü kadınlardan ve bu eğitimi verenlerin de önemli kısmı bayan Kur’an kursu öğretmenlerinden oluşmaktadır. Kurslar aynı zamanda kadınların sosyalleşmesi için de önemli bir görev ifa etmektedir. Kuruluşu Cumhuriyet tarihi ile yaşıt olan ve sayısal olarak büyük bir kitleye hitap eden yaygın din eğitimi kurumları hakkında yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır. Yaptığımız bu çalışmada yaygın din eğitimi veren kurumlardaki yönetici ve öğretmenlerin meslekî doyum ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile bunlara etki eden faktörlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çünkü dünya standartlarında kaliteli bir eğitimin yapılması çalışanların bulundukları kuruma olan bağlılığı ve yaşadıkları meslekî doyum seviyesi ile doğru orantılıdır. Çalışma nicel araştırma yöntemine göre yapılmıştır. Bu çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “Meslekî Doyum Ölçeği” ile Üstüner’in (2009) geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında, İstanbul Sancaktepe ve Kartal ilçelerinde çalışan Kur’an kursu öğretmenleri araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeylerinin yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin bağlılık ve doyum düzeylerine etki eden faktörler arasında yaş, eğitim seviyesi, çalıştıkları kurs türü ve öğrenci sayıları yer almaktadır. Meslekî gelişim imkânlarına sahip olmanın öğretmenlerin bağlılıkları, doyumları ve gönüllü olarak daha fazla çalışmaları üzerinde oldukça önemli etkisinin olduğu görülmüştür. Bununla birlikte öğretmenlerin daha fazla yönetime katılmak istedikleri ve yöneticilerinden daha çok takdir bekledikleri araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular arasındadır. Bu araştırmanın Kur’an kursu öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını ölçme açısından alanındaki ilk çalışma olması, meslekî doyumlarını ölçme açısından da alanındaki birkaç çalışmadan biri olması bakımından araştırmacılar ve uygulayıcılar için yol gösterici olacağı düşünülmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Yaygın Din Eğitimi, Örgütsel Bağlılık, Meslekî Doyum

## **ABSTRACT**

Non-formal education is all educational activities carried out within the framework of the philosophy of lifelong education in order to ensure that individuals adapt to social changes and achieve national development goals. The non-formal religious education among them is officially carried out by the Presidency of Religious Affairs. Especially the majority of the adults who participated in the non-formal religious education are women and the majority of the educators are female Qur'an course teachers. Courses also play an important role in socializing women. The studies conducted on the institutions of religious education which are contemporary with the history of the Republic and which appeal to a large mass audience are limited. In this study, it was aimed to determine the levels of vocational satisfaction and organizational commitment and the factors affecting them. Because a world-class quality education is directly proportional to the employee's commitment to their institution and the level of professional satisfaction they experience. The study was carried out according to quantitative research method. In this study, "Professional Satisfaction Scale" developed by Kuzgun, Sevim and Hamamcı (2005) and "Organizational Commitment Scale" developed by Üstüner (2009) were used. In the 2018-2019 academic year, the Qur'an course teachers working in Sancaktepe and Kartal districts of Istanbul were included in the study. At the end of the research, it was found out that teachers have high levels of organizational commitment and professional satisfaction. The factors affecting the teachers' loyalty and satisfaction levels include age, education level, type of course and number of students. It has been observed that having professional development opportunities has a significant effect on the teachers' commitment, satisfaction and voluntary work. However, it is the findings that the teachers want to participate in more management and expect more appreciation from their managers. This research is thought to be a guide for researchers and practitioners. Because it is the first study in the field of teachers to measure their organizational commitment and is one of the few studies in the field of measuring their professional satisfaction.

**Key Words:** Non-formal Religious Education, Organizational Commitment, Professional Satisfaction

## İÇİNDEKİLER

|                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------|-----|
| İÇİNDEKİLER .....                                              | vii |
| TABLolar LİSTESİ .....                                         | x   |
| ŞEKİLLER LİSTESİ .....                                         | xii |
| BÖLÜM I .....                                                  | 1   |
| GİRİŞ .....                                                    | 1   |
| 1.1 Problem Durumu .....                                       | 4   |
| 1.2 Araştırmanın Amacı .....                                   | 7   |
| 1.3 Araştırmanın Önemi .....                                   | 7   |
| 1.4 Sayıtlılar .....                                           | 8   |
| 1.5 Sınırlılıklar.....                                         | 8   |
| 1.6 Tanımlar .....                                             | 9   |
| BÖLÜM II.....                                                  | 10  |
| KURAMSAL ÇERÇEVE .....                                         | 10  |
| 2.1 Örgütsel Bağlılık .....                                    | 10  |
| 2.1.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı .....                         | 10  |
| 2.1.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi .....                          | 13  |
| 2.1.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması .....              | 14  |
| 2.1.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....             | 19  |
| 2.1.5 Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar .....      | 24  |
| 2.2 Meslekî Doyum .....                                        | 26  |
| 2.2.1 GÜdülenme Kuramları.....                                 | 28  |
| 2.2.2 Meslek Doyumunu Etkileyen Faktörler .....                | 35  |
| 2.2.3 Meslek Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar .....        | 39  |
| 2.3 Örgütsel Bağlılık ile Meslekî Doyum Arasındaki İlişki..... | 40  |
| 2.4 Yaygın Din Eğitimi .....                                   | 42  |
| 2.4.1 Yaygın Eğitim .....                                      | 42  |
| 2.4.2 Yaygın Din Eğitimi .....                                 | 44  |
| 2.4.3 Yaygın Din Eğitiminde Kadının Yeri .....                 | 47  |
| 2.4.4 Meslek Grubu Olarak Kur'an Kursu Öğreticiliği .....      | 48  |



|                                                                          |     |
|--------------------------------------------------------------------------|-----|
| BÖLÜM III .....                                                          | 52  |
| YÖNTEM.....                                                              | 52  |
| 3.1    Araştırma Modeli .....                                            | 52  |
| 3.2    Evren ve Örneklem.....                                            | 52  |
| 3.3    Veri Toplama Araçları.....                                        | 53  |
| 3.4    Verilerin Toplanması.....                                         | 54  |
| 3.5    Verilerin Analizi.....                                            | 54  |
| 3.5.1    Yapılan İstatistiksel Testler.....                              | 54  |
| 3.5.2    Güvenilirlik Analizi .....                                      | 55  |
| BÖLÜM IV .....                                                           | 57  |
| BULGULAR.....                                                            | 57  |
| 4.1    Katılımcıların Demografik Özellikleri .....                       | 57  |
| 4.2    Kurs Yönetici ve Öğreticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri..... | 63  |
| 4.2.1    Birinci Alt Probleme Ait Bulgular .....                         | 63  |
| 4.2.2    Çoklu Regresyon Analizi .....                                   | 83  |
| 4.3    Öğreticilerin Meslekî Doyum Düzeyleri .....                       | 85  |
| 4.3.1    Faktör Analizi.....                                             | 85  |
| 4.3.2    Meslekî Doyum Düzeyine Ait Bulgular .....                       | 87  |
| 4.3.3    İkinci Alt Probleme Ait Bulgular.....                           | 87  |
| 4.4    Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular .....                            | 101 |
| 4.5    Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular .....                          | 102 |
| 4.6    Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular .....                           | 103 |
| 4.7    Altıncı Alt Probleme Ait Bulgular .....                           | 104 |
| 4.8    Yedinci Alt Probleme Ait Bulgular.....                            | 105 |
| 4.9    Sekizinci Alt Probleme Ait Bulgular.....                          | 106 |
| 4.10    Örgütsel Bağlılık ve Meslekî Doyum Arasındaki İlişki.....        | 107 |
| BÖLÜM V .....                                                            | 110 |
| TARTIŞMA .....                                                           | 110 |
| BÖLÜM VI.....                                                            | 115 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER .....                                                  | 115 |
| 6.1    Sonuçlar.....                                                     | 115 |

6.2 Öneriler.....117

KAYNAKÇA.....120

EKLER.....131

## TABLOLAR LİSTESİ

|                                                                                                                                               |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tablo 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İhtiyaçların Örgütçe Karşılanması .....                                                          | 30 |
| Tablo 2: Herzberg'in Çift Etmen Kuramı .....                                                                                                  | 31 |
| Tablo 3: Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı.....                                                                                             | 32 |
| Tablo 4: Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki Farklılıklar.....                                                                        | 41 |
| Tablo 5: Örgütsel Bağlılık ile Meslekî Doyum Arasındaki İlişki .....                                                                          | 42 |
| Tablo 6: Araştırmanın Nicel Boyutundaki Katılımcıların Demografik Özellikleri .....                                                           | 57 |
| Tablo 7: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık Oranları (85 Üzerinden).....                                                                         | 63 |
| Tablo 8: Kurum Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları .....                                                                  | 63 |
| Tablo 9: Kurum Türlerine Göre Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .....                                                                 | 64 |
| Tablo 10: Görev Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları.....                                                                  | 65 |
| Tablo 11: Yaş Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları .....                                                     | 66 |
| Tablo 12: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 11. maddenin tamhane t2 Testi Sonucu.....                                                           | 67 |
| Tablo 13: Medeni Durum Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları.....                                                                | 69 |
| Tablo 14: Eğitim Durumu Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları .....                                           | 70 |
| Tablo 15: Hafızlık Durumu Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları .....                                                            | 71 |
| Tablo 16: Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları .....                                           | 72 |
| Tablo 17: Meslek Seçim Nedeni Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları .....                                     | 73 |
| Tablo 18: Katılımcıların Çalıştıkları Kurs Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları.....                         | 74 |
| Tablo 19: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 12. maddenin Tukey HSD Testi Sonucu .....                                                           | 75 |
| Tablo 20: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 5. maddenin tamhane t2 Testi Sonucu.....                                                            | 76 |
| Tablo 21: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğretici Sayısı Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları ..... | 78 |
| Tablo 22: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 12. maddenin tamhane t2 Testi Sonucu.....                                                           | 79 |
| Tablo 23: Kurslardaki Öğretici Sayıları Bakımından Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .....                                           | 79 |
| Tablo 24: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları .....  | 80 |
| Tablo 25: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 11. maddenin Tukey HSD Testi Sonucu .....                                                           | 81 |
| Tablo 26: Kurslardaki Öğrenci Sayıları Bakımından Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .....                                            | 81 |
| Tablo 27: Katılımcıların Okuttıkları Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları.....                | 82 |
| Tablo 28: Çoklu Regresyon Analizi.....                                                                                                        | 84 |
| Tablo 29: Meslekî Doyum Anketi Faktör Analizi İçsel Tutarlılık Sonuçları .....                                                                | 86 |
| Tablo 30: Öğreticilerin Meslekî Doyum Oranları (70 Üzerinden) .....                                                                           | 87 |
| Tablo 31: Kurum Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları .....                                                                 | 88 |

|                                                                                                                                  |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tablo 32: Kurum Türlerine Göre Katılımcıların Meslekî Doyum Düzeyleri .....                                                      | 88  |
| Tablo 33: Katılımcıların Görev Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları .....                                     | 89  |
| Tablo 34: Katılımcıların Görev Türüne Göre Meslekî Doyum Düzeyleri .....                                                         | 89  |
| Tablo 35: Yaş Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları .....                                        | 90  |
| Tablo 36: Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları ..                                      | 91  |
| Tablo 37: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Doyum Düzeyleri.....                                                            | 91  |
| Tablo 38: Katılımcıların Eğitim Durum Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları .....                               | 92  |
| Tablo 39: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 2. ve 3. Faktörün Tukey HSD Testi Sonuçları .....                                      | 93  |
| Tablo 40: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 1. Faktörün tamhane t2 Testi Sonuçları.....                                            | 93  |
| Tablo 41: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Meslekî Doyum Düzeyleri.....                         | 94  |
| Tablo 42: Katılımcıların Hafız Olma Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları .....                                     | 95  |
| Tablo 43: Katılımcıların Meslekî Doyumlarının Hafız Olma Durumlarına Göre Doyum Düzeyleri.....                                   | 95  |
| Tablo 44: Katılımcıların Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları .....                              | 96  |
| Tablo 45: Katılımcıların Meslek Seçim Nedenleri Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları.....       | 97  |
| Tablo 46: Katılımcıların Çalıştıkları Kurs Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları.....       | 97  |
| Tablo 47: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğretici Sayıları Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları ..... | 98  |
| Tablo 48: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğrenci Sayıları Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları .....  | 99  |
| Tablo 49: Katılımcıların Okuttukları Öğrenci Sayıları Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları .....               | 100 |
| Tablo 50: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 2. Faktörün tamhane t2 Testi Sonuçları.....                                            | 100 |
| Tablo 51: Katılımcıların Okuttukları Öğrenci Sayılarına Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Meslekî Doyum Düzeyleri.....             | 101 |
| Tablo 52: Öğreticilerin Yaptıkları İşin Niteliğinin Örgütsel Bağlılık Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....          | 101 |
| Tablo 53: Meslekî Gelişme İmkânlarının Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi.....         | 102 |
| Tablo 54: Örgüt İklimi ve Kültürünün Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi...                                    | 103 |
| Tablo 55: İnsan İlişkileri ve İletişimin Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi...                                | 104 |
| Tablo 56: Yönetime Katılma ve Aidiyet Hissinin Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi .....                       | 105 |
| Tablo 57: Adalet ve Güven Duygusunun Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi .....                                 | 106 |
| Tablo 58: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki .....                                            | 107 |

## ŞEKİLLER LİSTESİ

|                                                                                                                            |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Şekil 1: Güdülenme Kuramları .....                                                                                         | 29  |
| Şekil 2: Vroom'un Güdülemede Süreç Kuramı .....                                                                            | 33  |
| Şekil 3: Eğitim Sistemi İçindeki Kurumlar .....                                                                            | 43  |
| Şekil 4: Araştırma Modeli.....                                                                                             | 52  |
| Şekil 5: Kurum Türlerine Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                             | 59  |
| Şekil 6: Görevlerine Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                                 | 59  |
| Şekil 7: Yaşlarına Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                                   | 59  |
| Şekil 8: Cinsiyetlerine Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                              | 59  |
| Şekil 9: Medeni Durumlarına Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                          | 60  |
| Şekil 10: Eğitim Durumlarına Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                         | 60  |
| Şekil 11: Hafız Olma Durumuna Göre Katılımcıların Dağılımları.....                                                         | 61  |
| Şekil 12: Çalışma Sürelerine Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                         | 61  |
| Şekil 13: Meslek Seçim Nedenlerine Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                   | 61  |
| Şekil 14: Çalıştıkları Kurs Türüne Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                   | 62  |
| Şekil 15: Kurstaki Öğretici Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                                 | 62  |
| Şekil 16: Çalıştıkları Kurslardaki Öğrenci Sayılarına Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                | 62  |
| Şekil 17: Okuttukları Öğrenci Sayılarına Göre Katılımcıların Dağılımları .....                                             | 62  |
| Şekil 18: Katılımcıların Anlamlı Farklılık Gösteren 11. Maddeye Göre Örgütsel Bağlılık<br>Düzeyleri.....                   | 68  |
| Şekil 19: Katılımcıların Kurs Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .....                                                | 77  |
| Şekil 20: Meslekî Doyum Anketi Faktör Analizi Sonuçları .....                                                              | 85  |
| Şekil 21: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık ve Meslekî Doyumlarının Kurslara Göre<br>Karşılaştırılması .....                 | 108 |
| Şekil 22: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık ve Meslekî Doyumlarının Katılımcıların Yaşlarına Göre<br>Karşılaştırılması ..... | 109 |

## BÖLÜM I

### GİRİŞ

Eğitimin tarihi insanlık tarihi kadar eskidir. Eğitimle insan arasındaki ilişki söz konusu olunca akla hemen çocukluk ve okul dönemi gelmektedir. Bu doğaldır. Çünkü insan çocukluk döneminde kabiliyetlerini geliştirmek için eğitime ve başkalarının yardımına ihtiyaç duyar. İnsan bu ihtiyacını ilk olarak ailesinden ve sosyal çevresinden karşılar. Daha sonra bu durum onu öğrenme çağında formel eğitim kurumlarının yani okulların eğitim öğretimi ile karşı karşıya bırakır (Varış, 1978).

Eğitim en genel tanımıyla; kişiyi bilgilendirme, ona beceri kazandırma, topluma uyumunu sağlama, geçmişle günümüzü bağlama ve geleceğe hazırlama süreci olarak tanımlanır. Eğitim, amaca uygun hazırlanmış müfredatlarla okul bünyesinde, belirli yaş aralığındaki ve aynı seviyedeki kişiler için yapılırsa örgün eğitim şeklinde isimlendirilmektedir (Demirel & Ün, 1987).

Yaygın eğitim ise, örgün eğitimle beraber veya onun dışında yapılan formel eğitim çalışmalarının tümünü kapsar. Yaygın eğitimde sabit bir yaş sınırı bulunmamaktadır. Her yaş grubu için (çocuk, genç, yetişkin) yaygın eğitim faaliyetleri yapılabilir (Fidan & Erden, 1997).

Eğitim konusuna din eğitimi açısından baktığımızda dinî eğitim faaliyetlerinin de hem örgün hem de yaygın eğitim faaliyetleri şeklinde icra edildiği görülmektedir. Örgün din eğitimi en kısa tanımıyla Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) bağlı okullarda verilen dinî eğitim ve öğretim faaliyetleridir. Bu ilkokullardaki Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi (DİKAB) derslerinden yükseköğretimdeki İlahiyat Fakülteleri'ne kadar geniş bir yelpazeyi içinde barındırmaktadır (MEB, 1991).

Yaygın din eğitimi ise; *“örgün din eğitimi sistemine hiç girmemiş veya herhangi bir kademesinde bulunan veya bu kademelerden birinden ayrılmış olan bireylere, dini*

*öğretmek ve dinin gerektirdiği hayat tarzını benimsetmek üzere ömür boyu yapılan eğitim, öğretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tümüdür” (Koç, 2005).*

Yaygın din eğitimi genel olarak Diyanet İşleri Başkanlığı’nın (DİB) yürütmekte olduğu din eğitimi faaliyetlerini kapsamaktadır. Bu eğitim faaliyetlerinin en önemli olanlarından biri de Cumhuriyet’in kurulduğu yıllardan beri varlığını sürdürmekte olan Kur’an kurslarıdır (DİB, 2010).

Din hizmetlerinin yürütülmesi ve insanların din konularında aydınlatılması, DİB’nin aslî görevlerindendir. Bu hizmetlerin yerine getirilmesi için kurulmuş olan teşkilatın idare ve din hizmetleri gibi sınıfları bulunmaktadır. Din hizmetleri sınıfı, kurumun görünen yüzüdür. Çünkü halkla birebir muhatap olan personel bu sınıfta yer almaktadır. Kur’an kursu öğreticileri de din hizmetleri personeli arasındadır. Bağlı bulundukları müftülüklerin bünyesinde mevcut Kur’an kurslarında din eğitimi hizmetinde bulunurlar. Görevleri Kur’an’ı yüzünden okumayı öğretmek, ezberlerin düzgün bir şekilde olmasını sağlamak, hafız yetiştirmek, öğrencilere iman, ibadet, ahlak konularında dini bilgiler vermek olarak ifade edilebilir. Ayrıca, görevli bulundukları kursların hizmetlerinin yürütülmesinde etkin rol oynarlar. Bunların yanı sıra çeşitli gün ve gecelerde kendilerine verilen görevi yerine getirmenin yanı sıra müftülükçe verilen diğer görevleri de yerine getirirler (DİB, 2010).

Kur’an kursu yöneticileri ve öğreticileri görevlerini ifa ederken merkezi, mahallî ve kurum içi pek çok problemle karşılaşmaktadır. Bu durum onların meslekî memnuniyet ve performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu sorunların bir kısmı genel olarak diğer meslek dallarında görülebilecek sorunlar olmakla birlikte yaptıkları mesleğe özel bir takım sorunlarla karşılaşmaları da mümkün olmaktadır.

İnsanlar yaptıkları meslekten ve iş çevresinden hoşnut oldukları zaman daha verimli çalışırlar. Meslek hayatında ekonomik doyumun zorunlu bir koşul olduğu kabul edilse de yeterli bir koşul olduğunu söylemek güçtür. Mesleki doyum en yalın bir şekilde; “çalışanın işine karşı geliştirdiği bir takım tutumlara ilişkin kavram” şeklinde ifade edilebilir (Çetinkanat, 2000).

Aksu ve arkadaşları iş (meslekî) doyumu, çalışanın tamamıyla işini ya da iş hayatını değerlendirmesi neticesinde ulaştığı pozitif duygusal durum olarak tarif etmişlerdir. Çalışanın beklenti ve ihtiyaçlarının gerek kurum gerekse işin kendisi tarafından karşılanma oranı, yapılan işten alınan doyum üzerinde etkilidir (Günay, 2002). Meslekî doyumu etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bireysel faktörlerde; çalışanın kişilik özellikleri, cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medenî durumu, meslekî deneyimi, kıdemi, statüsü ve sosyal çevresi yer almaktadır (Eğimli, 2009). Örgütsel faktörlerde ise; çalışma ortamı, ücreti, iş güvenliği, terfi imkânı, örgüt kültürü, insan ilişkileri ve iletişim, yönetime katılma, rehberlik ve teftiş bulunmaktadır (Locke, 1976).

Yönetici ve öğreticilerin yaptıkları iş ile ilgili yaşadıkları sıkıntılar, onların motivasyonlarını etkilemekte ve Kur'an kurslarındaki eğitimin tam olarak gerçekleşmesine engel olabilmektedir. İnsanlar yaptıkları meslekten ve iş çevresinden mutlu oldukları zaman verimli çalışırlar. Öğreticilerin işlerinden duydukları yüksek memnuniyet düzeyi, Kur'an kursu eğitiminin daha etkin bir şekilde yürütülmesi açısından önemlidir. Ayrıca Kur'an kursundaki yüksek memnuniyet düzeyi yönetici ve öğreticilerin kurumlarına aidiyetlerine olumlu yansıyacak ve örgütsel bağlılıkları artacaktır.

Örgütsel bağlılık genel anlamıyla kişinin işe devamı, sadakati ve örgüt değerlerine olan inancını da kapsayan örgütüne olan psikolojik bağlılığını ifade eder. Örgüt, hayatını devam ettirebilmek için çalışanlarının örgütten ayrılmasını engellemeye çalışır. Bunu yaparken ücrette artış, terfi imkânı ve diğer özendiriciler sunmak gibi yolları takip etmektedir (Çetin, 2004). Çalışanların bağlılığı örgütsel başarı için en hayati unsur olarak kabul edilmektedir.

Yaygın din eğitimi veren kurumlar olan Kur'an kursu yönetici ve öğreticilerinin yüksek düzeyde meslekî doyum yaşamaları ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılıklarının kuvvetli olması işgören olarak değerlendirdiğimiz DİB'nin örgütsel başarıya ulaşmasında önemli bir faktör olarak gözükmektedir. Çünkü Kur'an kursu öğreticileri hem din hizmetleri sınıfı içindeki nicel özellikleri hem de yaygın din eğitimi yaparak ulaştıkları kesimin eşsizliği itibarı ile kurum açısından büyük önem arz etmektedir.



Kur'an kursu öğreticilerinin meslekî doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesi örgütün amaçları ile çalışanların amaçlarının tespiti ve örtüşmesi açısından da önemlidir. Bu sebeple yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve çalışanları arasında yapılacak bu çalışmanın sahadaki nadir çalışmalardan biri olacağı düşünülmektedir.

### 1.1 Problem Durumu

Birey kendi yetenek ve ilgi alanı çerçevesinde işini seçtikten sonra ise işinden beklentiler i ine girmeye baslar. Yaşına, başarisına, yeteneğine, çalışma şartlarına, iş ortamına, yaptėėı işin zorluğuna, aldığı ücrete, kendisine verilen sorumluluğa bağlı olarak yaptėėı işten beklentilerinin karşılanmasını bekler. Yaptėėı işten memnuniyet yaşamak, doyum sağlamak ister.

Dini hizmetlerin yürütülmesinde de başkalarına ihtiyaç duyulması, bu alanda eğitim alıp insanlara din hizmeti sunan bazı meslek gruplarının ortaya çıkmasını sağlamıştır. D B bünyesinde yürütülen din hizmetleri, daha ziyade imam, müezzin, Kur'an kursu öğreticisi, m ft  ve vaizler tarafından yürütülmektedir. Bu meslek grubunun en önemli özelliği, vatandaşla birebir irtibatta olmalarıdır. Onlar, tabir yerindeyse, Diyanetin görünen y z d rler.

Kur'an kursu öğreticileri, imam-hatip lisesi veya ilahiyat fakültesi gibi dini eğitim veren okullardan mezun olup bu mesleği seçmiş kimselerdir. Bu kimseler bir yandan devlet memuru statüsüyle bir mesleği icra ederken diğer yandan da dinin kendilerine yüklediği bir sorumluluğu yerine getirmektedir.

 ř alanı olarak Kur'an kursu öğreticileri, kurslarında eğiticilik görevini yürütmektedir. Öğrenenlere dünya standartlarına uygun,  ağdaş bir eğitimin verilmesi, dini anlayış düzeyi yüksek bireyler yetiştirilmesi, kurslardaki eğitim-öğretimin kalitesinin arttırılması ile mümkündür.

Ancak, gerek kurumlarından, gerekse meslek yaşamları dışındaki şartlardan kaynaklanan bazı sorunlar öğreticilerin meslekî doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. Öğreticilerin yaptıkları iş ile ilgili yaşadıkları sıkıntılar, onların motivasyonlarını etkilemekte ve Kur'an kurslarındaki eğitimin tam olarak

gerçekleşmesine engel olabilmektedir. Meslekî doyumun işte verimliliği etkileyen önemli unsurlardan biri olduğu göz önüne alındığında, Kur'an kursu öğretmenlerinin işleri ile ilgili meslekî doyum düzeyi, elbette ki kurslarındaki yaygın din eğitimi faaliyetlerinin verimliliğini etkilemektedir. Ayrıca hem meslekî doyum düzeyleri hem de diğer etkenler yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına olumlu ya da olumsuz yansımaktadır.

Bu çalışma ile yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğretmenlerinin;

1. Meslekî doyum düzeyleri ölçülecektir. Bu sayede meslekî doyum düzeylerini olumlu ya da olumsuz etkileyen etkenler de tespit edilmiş olacaktır.
2. Örgütsel bağlılık düzeyleri ölçülecektir. Meslekî doyum düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişki incelenecektir. Örgütsel bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz etkileyen etkenler tespit edilmiş olacaktır.

Araştırmanın problem cümlesi şöyledir: “Yaygın din eğitimi kurumlarının yönetici ve öğretmenlerinin mesleki doyum düzeyleri ve örgütsel bağlılıkları hangi seviyededir? Mesleki doyum düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını etkileyen başlıca etkenler nelerdir?”

Araştırmanın alt problemler şunlardır:

1. Yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri bireysel ve örgütsel etkenlere göre değişmekte midir? Araştırma konusu olan;
  - a. kurum türü değişkenine göre,
  - b. görev türü değişkenine göre,
  - c. yaş değişkenine göre,
  - d. cinsiyet değişkenine göre,
  - e. medeni durum değişkenine göre,
  - f. eğitim durumu değişkenine göre,
  - g. hafızlık durumu değişkenine göre,
  - h. kıdem/hizmet süresi değişkenine göre,
  - i. meslek seçim nedeni değişkenine göre,
  - j. kurs türü değişkenine göre,
  - k. kurstaki öğretici ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre,

1. okutmakta olduğu öğrenci sayısı değişkenine göre “örgütsel bağlılık düzeyleri” değişmekte midir?
2. Yöneticilerin ve öğreticilerin mesleki doyum düzeyleri bireysel ve örgütsel etkenlere göre değişmekte midir? Araştırma konusu olan;
  - a. kurum türü değişkenine göre,
  - b. görev türü değişkenine göre,
  - c. yaş değişkenine göre,
  - d. cinsiyet değişkenine göre,
  - e. medeni durum değişkenine göre,
  - f. eğitim durumu değişkenine göre,
  - g. hafızlık durumu değişkenine göre,
  - h. kıdem/hizmet süresi değişkenine göre,
  - i. meslek seçim nedeni değişkenine göre,
  - j. kurs türü değişkenine göre,
  - k. kurstaki öğretici ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre,
  - l. okutmakta olduğu öğrenci sayısı değişkenine göre “meslekî doyum düzeyleri” değişmekte midir?
3. Yaptıkları işin niteliği yöneticilerin ve öğreticilerin örgütsel bağlılık ve mesleki doyum düzeylerini nasıl etkilemektedir?
4. Kendini geliştirme imkânı yöneticilerin ve öğreticilerin örgütsel bağlılık ve mesleki doyum düzeylerini nasıl etkilemektedir?
5. Örgüt iklimi ve kültürü yöneticilerin ve öğreticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilemektedir?
6. İnsan ilişkileri ve iletişim yöneticilerin ve öğreticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilemektedir?
7. Yönetime katılma ve aidiyet hissi yöneticilerin ve öğreticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilemektedir?
8. Kurum içi adalet ve güven duygusu yöneticilerin ve öğreticilerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilemektedir?

## 1.2 Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğretmenlerinin meslekî doyum düzeylerini, örgütsel bağlılıklarını ve bunları etkileyen unsurları tespit etmektir.

## 1.3 Araştırmanın Önemi

20. yüzyılın son çeyreğinde yaşanan değişimler, yetişkin nüfusunda meydana gelen hızlı artış, aile yapısında meydana gelen değişmelere paralel olarak yaşlıların yalnız ve ayrı bir grup olarak ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Ayrıca bilim ve teknoloji alanındaki hızlı gelişmeler nedeniyle çocukluk döneminde öğrenilenlerin hayat boyu geçerli ve yeterli olmamasına yol açmıştır. Bununla birlikte giderek artan boş vakitleri değerlendirme ve daha verimli kullanma isteği gibi nedenler, eğitim ve öğretimin, belirli bir yaş dilimine yönelik bir faaliyet olarak algılanmasına son vermiş, beraberinde yaşam boyu eğitim anlayışını ve yetişkinlerin eğitilmesi konusunu gündeme getirmiştir (Köylü, 2000).

Yetişkinlere yönelik yapılan resmi yaygın din eğitimi DİB tarafından verilmekte olup, en yoğun biçimde yapılan yaygın din eğitimi faaliyetlerinden biri, Kur'an kurslarıdır. Kur'an kursu öğrencilerinin büyük çoğunluğunu da kadınlar oluşturmaktadır (Koç, 2005). Kurslardaki eğitim ve öğretim faaliyetleri öğretmenler tarafından yürütülmekte olup, kurs yönetici ve öğretmenleri DİB tarafından atanmaktadır. Devlet memuru olarak görev yapan yönetici ve öğretmenlerin meslekî doyum ve örgütsel bağlılıklarının hem kendi fiziksel ve ruhsal sağlıkları hem de örgütün amaçlarına ulaşmasına etkisi büyüktür. Her meslek grubunda olduğu gibi kurs yönetici ve öğretmenlerinin meslekî doyumunu etkileyen bireysel faktörler olduğu gibi özellikle yaygın eğitimin kendine has durumları da (işin niteliği, çalışanın statüsü, çalışma şartları, öğrencilerin yaş aralıkları, hazır bulunuşluk düzeyleri gibi konular) meslekî doyumunu etkilemektedir. Ayrıca meslekî doyumun kurs yönetici ve öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını doğrudan etkilediği düşünülmektedir.

Kurs öğretmenleri üzerine şimdiye kadar yapılan çalışmalarda “öğreticilerin sorunları ve beklentileri” ile “öğreticilerin yeterlilikleri” üzerine yoğunlaşmış olup,

meslekî doyum anlamında çok az sayıda çalışma bulunmaktadır. Literatürde kurs yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını ölçen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yaygın din eğitiminden faydalanan yetişkinlerin ve çalışan kurs yöneticisi ve öğretmenlerin sayısı dikkate alındığında sayısı tek haneli rakamlarla sınırlı kalan araştırmaların oldukça yetersiz olduğu aşikârdır. Bu açıdan yaygın din eğitimi veren kurs yönetici ve öğretmenlerinin meslekî doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçeceğimiz bu araştırmanın önemli bir boşluğu dolduracağına inanmaktayız. Ayrıca kendine bağlı kurumlarda azamî verimliliği hedefleyen DİB için de önemli bir veri kaynağı olacaktır. Nitekim araştırma ile elde edilen veriler ışığında DİB'nin, çalışanlarının meslekî doyum düzeylerini ve örgütsel bağlılıklarını olumlu ya da olumsuz etkileyen unsurları dikkate alarak olumlu yönler için güçlendirmesine, olumsuz yönler için de iyileştirme yapmasına katkı sağlayacaktır.

#### **1.4 Sayıtlar**

Araştırma araçlarının yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğretmenlerinin meslekî doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini belirleyecek nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

Bu çalışma için seçilen yönetici ve öğretmenlerin amacına uygun olduğu varsayılmaktadır.

Bu çalışma için seçilen yönetici ve öğretmenlerin görüşlerini tarafsız bir şekilde yansıttıkları varsayılmaktadır.

Bu çalışmada seçilen örneklemin evreni temsil ettiği varsayılmaktadır.

#### **1.5 Sınırlılıklar**

Araştırma 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında İstanbul ili Sancaktepe ve Kartal ilçelerindeki yaygın din eğitim kurumlarındaki kadrolu ya da sürekli sözleşmeli olarak görev yapan yönetici ve öğretmenlerle sınırlıdır.

Araştırma bulguları, nicel anket uygulanan yönetici ve öğretmenlerin algıları ve cevaplarıyla sınırlıdır.

## 1.6 Tanımlar

**Yaygın Eğitim:** Örgün eğitim sistemi içinde bulunmamış, örgün eğitimin herhangi bir aşamasında eğitimi terk etmiş ya da onu bitirmiş olan farklı yaş gruplarındakilere, kısa süreli eğitim programları uygulanmasıdır.

**Yaygın Din Eğitimi:** Hâlihazırda örgün din eğitimi gören veya örgün din eğitiminin bir aşamasında bu eğitimi terk etmiş veya örgün din eğitimi sistemine hiç girmemiş kişilere, dini öğretmek için hayat boyu yapılan eğitim, öğretim, rehberlik ve uygulama etkinliklerinin tamamıdır.

DİB, “*genel idare içerisinde yer alır ve laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncelerin dışında kalarak ve milletçe dayanışmayı ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanunda gösterilen görevleri yerine getiren kurum*” şeklinde Anayasa’nın 136. Maddesinde tarifi yapılan bir kurumdur. 429 sayılı kanun ile 3 Mart 1924’de kurulmuştur.

**Kur’an Kursu:** İsteyen vatandaşlara Kur’an-ı Kerimi kurallarına uygun şekilde yüzünden okumayı öğretmek, ibadetler için gereken ayet, sûre ve duaları ezberletmek ve İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esaslarına ilişkin bilgiler vermek için açılan kurslardır.

**Kurs Yöneticisi:** Kur’an kurslarındaki eğitim ve öğretimden ve bu faaliyetlerle görevli personelden, iş ve işlemlerden sorumlu personel.

**Kurs Öğreticisi:** Kur’an kurslarındaki eğitim ve öğretimi sürdürmekle görevli personel.

**Meslekî Doyum:** Çalışanın mesleği veya meslekî deneyimlerinin takdir edilmesi ile onu hoşnut eden duygusal durum ya da bu pozitif duygusal durumun sağlanmasıdır.

**Örgüt:** Birden çok bireyden bilinçli olarak eş güdümlenmiş eylemleri ya da güçlerinden oluşan sistemdir.

**Örgütsel Bağlılık:** Çalışanın örgütü ile oluşturduğu kimlik birlikteliğinin ve kendisini o örgüte ait olarak hissetmesinin derecesidir.

## BÖLÜM II

### KURAMSAL ÇERÇEVE

#### 2.1 Örgütsel Bağlılık

##### 2.1.1 Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık, hakkında oldukça fazla çalışma yapılan bir kavramdır. Psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji ve örgütsel davranış gibi farklı alanlardan araştırmacıların da örgütsel bağlılık kavramına kendilerinden bir şeyler katmış olması, örgütsel bağlılık kavramının farklı tanımlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Dönmez, 2018). Tanımlardan bazıları şunlardır:

- “*Sosyal kişilerin enerjisini ve sadakatini sosyal sistemlere verme isteği, kendini ifade edebilir olarak görünen sosyal ilişkilere kişilik sisteminin bağlılığıdır*” (Kanter, 1968).
- “*Örgütün hedeflerine değerlerine, birinin hedef ve değerleriyle ilgili rolüne ve sadece araçsal değerinden öte kendisi için de örgütüne taparcasına ve etkili bağlanmadır*” (İi, 1974)
- “*Çalışanın çalıştığı yere psikolojik olarak bağlı olması*” (B. Becker & Gerhart, 1996).
- “*Bireyin belirli bir hareket şekline bağlanması; aşikâr bir mükâfat veya ceza olmasa dahi yaptığı işe olan sevgisi ve işe devam etme isteği*” (Schwenk, 1986).
- “*Tüm bu ve benzeri tanımları tam olarak aynı noktada buluşturmak neredeyse imkânsızdır. En basit anlatımla örgütsel bağlılık, çalışanın işyerine olan bağının gücüdür*” (S. Doğan & Kılıç, 2007).

Örgütün asıl unsuru bireydir. Örgütler insanların hareketleri doğrultusunda amaçlarına kavuşabilirler. Örgüt, aynı hedefi ya da hareketi uygulamak için bir araya gelmiş kurumların ya da kişilerin oluşturduğu birlik olarak tanımlanmaktadır (Gürgen, 1997).

Örgüt, insanın ortaklık ihtiyacından ortaya çıkar, insanlar kişisel güçlerini aşan hedeflerini hayata getirebilmek için işbirliği yaparlar. Müşterek bir gayreti gerektiren bir amacın gerçekleştirilebilmesi, birden çok kişinin güç ve hareketlerinin bir araya getirilmesini zorunlu kılmaktadır, işbirliği yapılmadan toplumsal hayatın devam edemeyeceği bilinen bir gerçektir. Örgüt ve medeniyet eş anlamlıdır. Örgüt olmadan medeniyet olmaz (E. Aydın, 2008).

Bu noktada örgütlerin etkinliği önemli rol oynar. Örgütsel faaliyetin ilk basamağı, insan faktörünün gücünden geçmektedir. Bunun için örgütler, insanın varlığı ile önem kazanmaktadır. Örgütler, kişilerin kısıtlı fakat değişik yeteneklerinden faydalanırlar ve kişisel yetenekleri arttıran birer araç konumundadırlar. Örgütler, kuramsal olarak rasyonel faaliyetlerin sistemleşmiş bir yapı içerisindeki ifadesidir (Erbesler, 1984).

Örgütsel bağlılık, çalışanların çalıştığı işyerine düzenli olarak gelme arzusunda olması, çalıştığı örgüte düzenli olarak gelmesi, örgütün amaçları ile bütünleşmesidir (Allen & Meyer, 1996).

Örgüte bağlılık, bir bireyin, örgütün değer ve amaçlarına sadakati şeklinde tanımlanmaktadır. Bu bağlılık, bir araç olmaktan ziyade, kişinin, kendi rolünü sadece örgütün iyiliği ve menfaati için, örgütün hedefleri ve değerleriyle ilintili şekilde yerine getirmesidir. Bağlılık besleyen iş görenler, örgütün değer ve amaçlarını kuvvetli bir şekilde kabullenir, emir ve taleplere isteyerek tabi olur. Çalışanlar hedeflerin beklenildiği biçimde meydana gelmesi için asgari seviyedeki beklentilerin çok daha üstünde bir çaba gösterir ve örgütte kalmaya devam eder. Bağlılık gösteren çalışanlar doğal olarak motive olurlar (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılığın belirgin özellikleri; örgütün değerlerine inanmak ve kabul etmek örgüt için çaba göstermek ve örgütte kalma isteği duymaktır. Bu özellikler örgütsel bağlılığın bir tutum ve aynı zamanda davranış olduğunu göstermektedir (Ergeneli & Arı, 2005).

Terzi ve Kurt (2005), çalışanların örgüte olan bağlılık derecelerini şu şekilde açıklamışlardır:



- Örgütün amacını ve değerini benimseme: Çalışanların örgütsel bağlılığını sağlamak için örgütün amaçları ile çalışanların amaçları uyumlu olması gerekir. Örgütün çalışanlarına sundukları ile çalışanların örgütten beklentileri arasındaki farkın az olması örgütsel bağlılığı kuvvetlendirir.
- Örgüt için fedakârlık gösterebilme: Örgütün başarısını artırmak için çalışanların örgüt için daha fazla gayret göstermesi ve karşılığını beklemeden fedakârlık göstermesi çalışanların örgüt ile özdeşleşmesi anlamına gelir. Örgütün değeri çalışanların gösterdikleri fedakârlık kadardır.
- İş görenlerin örgüt üyeliğinin devamını istemesi: Çalışanlar örgütte bulunmaktan dolayı memnun iseler örgütten ayrılmak istemeyecekler ve devamsızlıkları azalacaktır. Tecrübeli çalışanların örgütte çalışmaya devam etmeleri örgütün başarısının artmasına olumlu katkı sağlamaktadır.
- Çalışanların örgütle özdeşleşmesi: Çalışanlar örgütün amaç ve değerlerini ne kadar çok içselleştirirlerse o kadar çok örgütsel bağlılık düzeyleri yükselir. Örgütsel değerleri özdeşleştiren çalışanlar aynı oranda değerleri içselleştirirler (Terzi & Kurt, 2005).

Balay’a göre (2000), örgütsel bağlılık ‘uyum, özdeşleşme ve içselleştirme’ olmak üzere 3 boyuttan oluşur:

- Uyum: Çalışanların örgütte yüzeysel bağlılık gösterdiği anlamına gelir. Örgüte uyum sağlamış çalışan, yapmak zorunda olduğu için işini yapar. Örgüte uyum sağlamış bir çalışan yaptığı işe hakikaten inanmış olduğu için değil, ödül umudu ya da ceza endişesi taşıdığı için kurallara uymaya kendini zorunlu hisseder. Örgüt yöneticileri için pek de tercih edilir bir durum değildir. Özellikle eğitim gibi çok fedakârlık isteyen iş kollarında çalışanların sadece uyum sağlamasından ziyade bağlılıklarının daha yüksek olması gerekmektedir.
- Özdeşleşme: Uyumdan bir sonraki aşama diyebileceğimiz çalışanın örgüte ve iş arkadaşlarına yakın olma isteğine bağlıdır. Fakat bu bağlılık da geçici bir bağlılık olabilir. Örgütün çekiciliği kaybolunca bu bağlılık da bitebilir. Bir kişi ya da grup

kendini örgütle farklı nedenlerden dolayı özdeşleştirebilir. Örgüte bağlılık bireyin kendini tanımasına, ait olma hissine ve kendini gerçekleştirmesine yardımcı olabilir. Örgütün güvenilirliği, imajı ve prestiji yüksek ise üyeler kendilerini örgütle daha fazla özdeşleştirebilirler. Bu istekler karşılanmadıkça örgütten kopmalar başlayacaktır.

- İçselleştirme: Bağlılık da son aşama olup, çalışanın ve örgütün amaçlarının uyumu anlamına gelir. Örgütü içselleştiren çalışanda örgütün amaçları onun tutum ve davranışlarını etki eder. Üyeler örgütü içselleştirdikleri zaman örgüt ile bütünleşmiş ve artık örgütün sadık bir üyesi olmuştur. Örgütü içselleştiren çalışanlar örgütün değerlerini kendi değerleri gibi görür, örgütün menfaatlerini kendi menfaatlerinden üstün tutarak örgütün başarısı için yüksek derecede gayret gösterirler (Balay, 2000).

### **2.1.2 Örgütsel Bağlılığın Önemi**

Örgütlerin hedeflerine varabilmeleri için iş görenlerin bağlılığı hayati öneme sahiptir. Çünkü örgütsel bağlılık sayesinde iş görenler problem üreten değil, problemleri çözüme kavuşturan kişilere dönüşürler. Şayet örgütler gelişmişlik düzeylerini ilerletmek veya aynı düzeyde tutmak istiyorlarsa çalışanlarını örgütsel bağlılık hususunda tatmin etmek zorundadırlar (İnce & Gül, 2005). Bu tatmin sadece çevresel faktörlerin iyileştirilmesi ve amaca ulaştıran maddi motivasyon unsurlarıyla sağlanamayacağından yönetici ve çalışanları, işyerlerine bağlayıcı manevi ve ruhsal koşulların da oluşturulması, hedef ve beklentilerin karşılanması açısından çok önemlidir (Balay, 2000).

Örgütsel bağlılık hem örgütün amaçlarına ulaşması bakımından örgüt için hem de örgütün amaçlarını benimseyen ve içselleştirerek kendi amaçları ile bütünleyen örgütteki bireyler için oldukça önemlidir. Bu bakımdan örgütsel bağlılığın önemi, çalışanlar ve örgütler olmak üzere iki boyutta ele alınabilir:

#### **2.1.2.1 Çalışanlar Açısından Önemi**

Örgütte adil bir yönetim olması, çalışanların gelişimini sağlayacak ortam ve fırsatlar oluşturulması, seviyeli ve sıcak ast üst ilişkilerinin olması, görev dağılımlarının

ve kaynak dağıtımlarının eşit ve adil yapılması çalışanların motivasyon düzeyini arttırdığı için örgütsel bağlılıklarını da arttıracaktır. Örgütsel bağlılığı artan çalışanın mesleki verimi de artış gösterecektir (Sonay, 2013).

Kendini geliştirmiş, değişime açık çalışanlar örgütlerinin verimliliğinin artmasında etkili olurlar. Böyle çalışanların örgüt içerisinde tutulması örgüt için yararlı olmaktadır. Çünkü bu tür çalışanlar içsel olarak güdülendikleri için işlerinde göstermiş oldukları performans maksimum düzeyde olacaktır (Çakmak, 2016).

### **2.1.2.2 Örgütler Açısından Önemi**

Hızla gelişen dünyada örgütlerin önceden olduğundan daha çok çalışanlarının örgütsel bağlılık duymalarına ihtiyacı vardır. Çünkü çalışanlarının sağlam örgütsel bağlılığına sahip örgütler küresel rekabette daha güvenli şekilde hareket eder ve rakiplerine göre daha önde olur. Örgütsel bağlılık kalifiye insan gücünün işyerinde devam etmesinin en önemli adımıdır. Çünkü globalleşen dünyada çalışanların istihdam alanları çoğalmış ve çeşitlenmiştir. Bu ortamda nitelikli insan gücünün örgütte kalmasını sağlayarak kurum kalitesini artırmak için en hızlı ve kolay yol çalışanların bağlılık düzeylerini arttırmaktır. Ortak amaç, değer ve inançlara sahip çalışanlardan oluşan örgütlerde zamanla örgüt kültürü oluşur. Üyelerinin paylaşımlarıyla güçlenen örgüt kültürü sayesinde örgütün etkililiği ve verimliliği de artar. Aynı zamanda iş görenlerin devamı artar, işi bırakmaları azalır (Yağcı, 2007).

### **2.1.3 Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

Örgütsel bağlılık hakkında yapılan çalışmalarda bağlılığın yönlerinin değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda farklı boyutlar kullanılsa da elde edilen verilerin temelinde benzer sonuçlar elde edilir (S. Doğan & Kılıç, 2007).

Son 50 yıldır farklı ülkelerde hakkında çokça araştırma yapılan bir kavram olan örgütsel bağlılık farklı araştırmacılar tarafından çeşitli açılardan tasnif edilmiştir. Bunlardan en önemlileri şunlardır:

### **2.1.3.1 Becker'in Bağlılık Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılık ile ilgili ilk araştırmayı yapan Becker (1960) 'davranışsal yaklaşımı' geliştirmiştir. Becker'in yaklaşımına göre örgütsel bağlılığının temelinde ekonomik sebepler vardır. Literatürde buna yan bahis kuramı olarak isim verilmiş ve bağlılığın "davranışsal" boyutuna yoğunlaşmıştır (Gündoğan, 2009).

Becker, birey davranışlarının tutarlılık gerekçesini yan bahse dayandırmaktadır. Yan bahse girmekle anlatılmak istenilen, bir davranış hakkında verilen kararın o davranışla fazla ilgisi olmayan menfaatleri etkilemesidir. Dolayısıyla örgütsel bağlılık, iş görenlerin örgütle karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç anlamına gelmektedir. "Yan bahis" bakışı açısından örgütsel bağlılık, çalışanın kıymet verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak örgütüne yatırım yapması anlamına gelir. Ortaya koyduğu şeyler onun için ne derece kıymetli ise bağlılığı da o derece artacaktır. Kişinin yatırımları arttığı sürece seçenek dâhilinde olan iş imkânlarının cazibesi de azalır (H. Becker, 1960).

### **2.1.3.2 Etzioni'nin Bağlılık Yaklaşımı**

Örgütsel bağlılığın tasnif edilmesi hakkındaki ilk araştırmaları yapan araştırmacı Etzioni'dir. 1961 yılında yaptığı çalışmasında kendisi bağlılık kavramını ahlakî, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı bağlılık şeklinde 3 başlık altında ele almıştır (Gündoğan, 2009):

**Ahlaki Bağlılık:** Örgütün gayelerinin, değerlerinin ve kurallarının özümseme, kabullenilmesi ve otorite ile özdeşleştirilmesidir. Kişiler toplum için yararlı hedeflere doğru ilerlediklerinde örgütlerine olan bağlılıklarında artış olur.

**Çıkarıcı Bağlılık:** Örgüt ile çalışanları arasındaki alışveriş ilişkisi şeklinde ifade edilebilir. Çalışanlar katkıları karşılığında kazanacakları ödüller sebebiyle örgüte bağlılık duyarlar.

**Yabancılaştırıcı Bağlılık:** Kişisel davranışların kısıtlandığı zamanlarda meydana gelmektedir ve bununla örgüte doğru negatif bir yönelim kast edilmektedir. Bu durumda iş görenin örgüte psikolojik olarak bağlılığı yoktur fakat üyeliğini devam ettirmektedir (Balay, 2000).

### **2.1.3.3 Kanter'in Bağlılık Yaklaşımı**

Kanter'a (1968) göre farklı bağlılık türlerinin ortaya çıkmasında örgütün üyelerine dayatmış olduğu davranışsal beklentiler etkilidir. Bu beklentilerin oluşturduğu bağlılık türleri; Devama yönelik, kenetlenme ve kontrol bağlılıklarıdır.

Devama yönelik bağlılıkta örgüt üyeleri örgütün devamı için kendilerini adanmışlardır. Kendini adayan üyeler devama yönelik bağlıdır. Örgüte yaptıkları kişisel yatırımlar ve fedakârlıklardan dolayı örgütten ayrılmaları maliyetli ve zor olmaktadır. Birey örgüte yaptığı fedakârlıklardan dolayı örgütün ayakta kalması için elinden geleni yapmak zorunda olduğunu hisseder.

Kenetlenme bağlılığı bireyin örgütteki sosyal ilişkilere bağlılığıdır. Bu bağlılık türünde örgütteki grup üyeleri arasında kenetlenme artar. Örgütler bu bağlılık türünü sağlamak için uyum ve alıştırma, yeni üyelerin duyurulması, üniforma ya da rozet gibi semboller kullanma gibi pek çok faaliyette bulunur.

Kontrol bağlılığında ise örgüt üyeleri davranışlarını örgütün istediği gibi şekillendiren örgüt kurallarına bağlanır. Kontrol bağlılığı, çalışanların örgütün değerleri ve normlarını davranışları ile ilgili önemli rehber olarak gördüklerinde ve günlük hayatlarında da bunlardan etkilendiklerinde ortaya çıkar (Varoğlu, 1993).

### **2.1.3.4 Salancik'in Bağlılık Yaklaşımı**

Salancik, çalışanların tutum ve davranışlarının birbiriyle uyumlu olması halinde ancak örgütsel bağlılığın meydana gelebileceğini ifade etmiştir. Çalışanların davranışları eğer örgüt kültürü ile tutarlılık gösteriyorsa o zaman örgütsel bağlılıkları yüksek düzeydedir. Böyle bir ortamda iş görenlerde gerilim yaşanması beklenmez. Tersine bir durumda ise, yani çalışanların tutum ve davranışları örgüt kültürü ile uyum içinde değilse hem bağlılık düzeyleri düşük olacaktır hem de iş görenlerde stres, örgütte de gergin bir ortam oluşacaktır (Mowday, Porter, & Steers, 1982); (Gündoğan, 2009).

Salancik, çalışanların işe devam etme ve örgüt üyeliklerinin devam ettirme isteğini duymaları için iş gören ile örgüt arasındaki psikolojik ortamın bu davranışı zorlayıcı

özelliklere sahip olması gerektiğini söylemektedir. Ancak böyle bir örgüt kültürü ve iklimi çalışanlarda örgütsel bağlılık oluşturabilir (İlsev, 1997).

### ***2.1.3.5 O'Reilly ve Chatman'ın Bağlılık Yaklaşımı***

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılık hakkındaki araştırmaları uyum, özdeşleşme ve içselleştirme şeklinde üç bölümden oluşmaktadır. Bağlılığın ilk kademesi uyumdur. Birey, örgüte yönelik bağlılık duyar. Ve ona göre örgüt, mükâfatların kazanıldığı bir yerdir. İkinci aşaması özdeşleşmedir. Bu noktada örgüt bireyin taleplerini ne derece yerine getirebiliyorsa, o da örgüte o derece bağlıdır. Son aşama olan içselleştirmede ise birey örgütün değerleri ile kendininkiler arasında sarsılmaz bir uyum hisseder (Guzelbayram, 2013).

### ***2.1.3.6 Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı***

Penley ve Gould (1988) örgütsel bağlılık yaklaşımlarında Etzioni'nin bağlılık sınıflandırmasındaki üç alt boyut esas almışlardır. Bu boyutlar ahlaki bağlılık, çıkarıcı bağlılık ve yabancılaştırıcı bağlılıktır (Atalay, 2010). Bu yaklaşımın Etzioni'nin yaklaşımından farkı ahlaki bağlılıkta çalışanların kurumlarının hedeflerini en başından bilmesi ve benimsemesidir. Ahlaki bağlılığı yüksek olan çalışanlar kurumlarının başarısı için çaba sarf eder, başarısızlığında üzüldür, başarısızlıkta kendi etkisinin de olduğunu bilir ve başarıya ulaşmak için gerekli fedakârlığı göstermeye hazır olur. Bu yaklaşıma göre ahlaki bağlılığa sahip olan birey aynı zamanda çıkarıcı bağlılığa da sahip olabilmektedir. Yani örgüt için gösterdiği fedakârlıklar ve çabalar karşılıksız kalsa da kurumdaki haklarını almayı beklemektedir. Bireyin yabancılaştırıcı bağlılığı, ahlaki ve çıkarıcı bağlılık gibi alternatiflerinin bulunmaması halinde kendisinin etkisiz olduğunu kanısının oluşumuna bağlıdır (Cengiz, 2008).

### ***2.1.3.7 Allen ve Meyer'in Bağlılık Yaklaşımı***

Meyer ve Allen (1991) geliştirmiş olduğu örgütsel bağlılık ölçeğinde üç tür bağlılıktan söz etmektedir:

**Duygusal Bağlılık:** Çalışanın, kendisini örgüt ile özdeşleştirmesi ve örgütsel süreçlere dâhil olması örgüte duygusal açıdan bağlılıkları ile ilişkilendirilebilir. Örgütte

kalmayı sürdüren çalışan, örgütte kalmayı gerçekten arzuladığı için kalıyorsa duygusal bağlılığı yüksek demektir (Allen & Meyer, 1990). Bu örgütsel bağlılık türü çalışanlar için en istendik bağlanma türüdür. Bu bağlılığa sahip çalışanlar gerçekten kendini örgüte adanmış ve sadıktır. İşlerine karşı olumlu tutum sergileyip gerektiğinde sorumluluklarından daha fazlasını gerçekleştirmeye hazırdır (Çöl, 2004).

**Devam Bağlılığı:** Çalışanlar işyerinden ayrılmaları halinde ödemek zorunda kalacakları bedeli düşünerek örgütte kalmaya devam ederler. Şayet iş gören örgütte devam etmekle ayrılmak arasında sıkışmışsa ve böyle bir durumda kazancı fazla olanı seçmişse o zaman devam bağlılığına uygun hareket etmiş olur (Allen & Meyer, 1990). Bu bağlılığı yüksek bir birey, örgütten ayrılırsa daha az seçeneği olacağını düşünmektedir. Bazı çalışanlar başka iş bulamadığından dolayı bazı çalışanlar ise işini sevmek yerine zorlayıcı nedenlerden ötürü (sağlıksal, ailesel, emeklilik vb.)örgütte kalmaya devam etmektedir. Bu tür çalışanlar kötü iş alışkanlıklarına sahip olup olumsuz davranış sergileyebilir ve yönetim açısından problem oluşturabilir (Çetin, 2004).

**Normatif Bağlılık:** İş görenlerin örgütte kalmaya devam etmelerinin sebebi ahlakî bir sorumluluk sebebine dayanıyorsa ve kendilerini buna mecbur hissediyorlarsa bu normatif bağlılık olarak isimlendirilir (Allen & Meyer, 1990). Yani iş görenlerin örgütsel bağlılıkları ve devamları kişisel çıkarları sebebiyle değil bunun ahlakî bir vazife olduğuna dair güçlü inançları sebebiyledir (Balay, 2000). Dolayısıyla normatif bağlılık kuruma sadakat ile yakından alakalı bir mana ifade etmektedir (Taşkın & Dilek, 2010).

Üç bağlılık türünün de ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında gelişen ve çalışanın kurumdan ayrılma olasılığını an aza indiren bir bağı ifade etmektedirler. Bu bağın niteliği, açıklanan bu üç yaklaşıma göre çeşitlilik göstermektedir. Duygusal bağlılık düzeyi yüksek olanlar istedikleri için, devamlılık bağlılığı olanlar çıkarları dolayısıyla, normatif bağlılık duyanlar ise böyle olması gerektiği ve uyguladıkları stratejinin doğru olduğuna inandıkları için örgüt üyeliğine devam etmektedirler (Çöl & Gül, 2005).

### **2.1.3.8 Mowday ve Diğerlerine Göre Bağlılık Yaklaşımı**

Mowday ve diğerleri (1982) bağlılığı tutumsal ve davranışsal olarak ayırmanın daha uygun olacağını ileri sürmüşlerdir. Onlara göre;

**Tutumsal Bağlılık:** Tutumsal bağlılık kişilerin örgütleriyle arasındaki ilişkiyi düşündükleri süreci ele alır. Kişiler tutumsal bağlılıkta kendi değerleri ve amaçlarıyla örgütün değer ve amaçlarının birbiriyle örtüştüğünü düşünerek örgüte katkıda bulunmaya ve örgüt içinde kalmaya devam eder. Kişilerin örgüte karşı olumlu eğilimleri vardır.

**Davranışsal Bağlılık:** Davranışsal bağlılık, kişilerin belli bir örgüte kendilerini adamaları ve bu problem için nasıl çalıştıklarıyla ilgilidir. Davranışsal bağlılıkta daha çok sergilenen davranış öne çıkar. Kişinin daha çok araçsal bağlılığı öne çıkar. Daha önce yaptığı yatırımların kişi için önemine göre davranışsal bağlılık düzeyi artar ya da azalır. Araştırmacılar bu iki bağlılık şekli arasında karşılıklı devinimsel bir ilişkinin de olduğunu ileri sürmektedir (Balay, 2014).

### **2.1.3.9 Çoklu Bağlılık Yaklaşımı**

Tutumsal bağlılığın genişlemesiyle çoklu bağlılık yaklaşımı oluşmuştur. Reichers (1985) “*Bireylerin bağlılık duydukları şey nedir?*” sorusu için sadece “*örgütsel amaçlar ve değerler*” cevabıyla karşılanamayacağını ifade etmiş ve bunun için ilk olarak belli grupların belirlenerek çoklu bağlılık merkezleri şeklinde bu grupların kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. Diğer örgütsel bağlılık tasniflerinde bağlılığın bir bütün şeklinde örgütün tümüne karşı hissedildiği ifade edilirken, çoklu bağlılık yaklaşımında ise örgüt içindeki farklı unsurlara değişik oranlarda bağlılık duyulduğu iddia edilmektedir (Balay, 2000).

### **2.1.4 Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Bunlar; kişisel faktörler, örgüt içi faktörler ve örgüt dışı faktörler olmak üzere üçe ayrılabilir.



#### 2.1.4.1 *Kişisel Faktörler*

Bireysel farklılıklar, örgütsel bağlılık üzerinde farklı sonuçların ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Literatürde ‘yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum ve hizmet süresi’ gibi kişiye özel ve her bireyde değişkenlik gösteren faktörlerin örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörler olduğu ifade edilmektedir (G. Kılıç, 2008).

**Yaş faktörü;** genç çalışanların örgütlerine ayak uydurması, ortamı ve diğer çalışanları benimsemesi, onlarla etkili iletişim kurabilmesi, işine ve yöneticilere alışması örgütsel bağlılığının zamanla oluşmasını sağlayacaktır. Ancak ilerleyen yaşlarda çalışanlar örgütün amaç ve hedeflerini benimsemiş, işine ve yönetime alışmış, örgütün diğer üyeleriyle etkili bir iletişim kurmuş ve kurum içerisinde daha yüksek mevkilere gelmiş olacaktır. Bu da ilerleyen yaşlarda örgüt bağlılığının atmasına neden olmaktadır (Çolakoglu, Ayyıldız, & Cengiz, 2009).

**Cinsiyet Faktörü;** kadınlar ve erkeklerin bağlılık derecelerine ilişkin ortak bir görüşe ulaşılamamıştır. Değişik çalışmalarda farklı görüşler görülmektedir. Birinci görüşe göre, erkekler çoğunlukla kadınlara kıyasla daha iyi pozisyonlarda ve daha fazla maaşla çalıştıkları için bu durum örgütlerine olan bağlılıklarını arttırmaktadır. İkinci görüşe göre ise kadınlar aile içindeki ikinci planda olan rollerini temel alarak çalıştıkları iş yerinde de ikinci planda bulunmakta ve örgütlerine erkeklere göre daha az bağlılık göstermektedirler (Yalçın & İplik, 2005).

**Medeni Durum Faktörü;** evli çalışanların bekâr olan çalışanlara göre ailelerine karşı maddi sorumluluklarının daha fazla olması, işsiz kalma tehlikesini göze almak istememeleri gibi nedenlerle örgütlerinden ayrılmanın maliyetini daha yüksek bulacaklarından dolayı bu çalışanların bağlılıklarının daha yüksek olacağı ileri sürülmüştür (Bakan, 2011).

**Eğitim Seviyesi Faktörü;** yapılan araştırmalar örgütsel bağlılık ile eğitim seviyesi arasındaki ilişkilerin kompleks olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır. Bir kısım çalışmaların sonuçlarında, eğitim seviyesinin artması kişiye bireysel üstünlük kurma, daha çok sorumluluk kabul etme, daha özgür karar verme ve hareket etme imkânı sağladığı görülmektedir. Bu durum, iş görenlerin tekdüzelik ve bıkkınlık hallerini yok

ederek işi kabullenmelerine destek olmakta, meydana gelen sıkıntıları ve devamsızlıkları düşürmektedir. Örgütsel bağlılıkla eğitim seviyesi arasındaki ilişkinin olumlu yönde olduğuna dair bulgularla birlikte, bazı araştırmalar, bu ilişkinin sanıldığı kadar güçlü olmadığını ortaya koymuştur. Eğitim seviyesi ile örgütsel bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu ileri süren araştırmalara göre ise eğitim seviyesi arttıkça örgüte olan bağlılık düşmektedir. Sebep olarak eğitim seviyesinin artmasıyla beraber bireyin çalışma yaşamından beklentilerinin de artması olarak belirtilmektedir (Yalçın & İplik, 2005).

**Hizmet Süresi Faktörü;** Cohen (1993) iş görenlerin mesai süresi fazlalaştıkça, örgütten sağladıkları kazançların da artacağını söylemektedir. Çalışma süresi de bir bakıma yatırım özelliğinde olduğundan bu yatırımlarından mahrum olmak istemeyen iş görenler örgüte daha çok bağlanacaktır. Meyer ve Allen (1991)'e göre örgütteki deneyimleri, beklentileri ile tutarlı olan ve temel ihtiyaçlarını karşılayan çalışanlar diğerlerine oranla daha güçlü bir bağlılığa sahip olma eğilimindedirler (İnce & Gül, 2005).

#### **2.1.4.2 Örgüt İçi Faktörler**

Örgütsel faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin derecesi yüksektir. Bu faktörler; idare şekli, işin niteliği ve önemi, rol belirsizliği ve çatışması, karar alma sürecine iştirak, örgütsel mükâfatlar, ücret seviyesi, ekip çalışması, örgütsel yapı, örgütsel destek, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel adalet ve örgütsel güven olarak şekillenmektedir (Balay, 2000).

**İşin Niteliği ve Önemi Faktörü;** yapılan işin özellikleri çalışanların bağlılığını etkilemektedir. Çoğunlukla çalışanın sorumluluk aldığı hissini azaltan işler onların bağlılığını olumsuz etkileyebilir. Yapılan işte bazı bölümler daha çok sorumluluk taşımaktadır. Bu bölümün üyesi çalışanların bağlılık algısı daha olumlu görülmektedir. Yüksek sorumluluğa sahip ve karar alma özerkliği olan çalışan aksi özelliklere sahip iş arkadaşlarına kıyasla göre daha olumlu bağlılık göstermektedir (Çetin, 2004) İşin güdüleme seviyesi, çalışanın işin hedefleri ile özdeşleşmesi, işin zorluk oranı ve alınan geri bildirim gibi durumlar örgütsel bağlılığa tesir etmektedir (İnce & Gül, 2005).

**Örgütsel Yapı ve Yönetim Tarzı Faktörü;** örgütteki hiyerarşik yapı, iş bölümü ve idare şekli çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkilemektedir. Yönetimin çalışanlara esnek davranması, insani değerleri göz önünde bulundurması ve çalışanların beklentilerini dikkate alması verimliliği ve örgütsel bağlılığı artırır (Güçlü, 2006).

**Rol Belirsizliği ve Çatışması Faktörü;** çalışanların kurumun amacından haberdar olmaması, yapılacak iş hakkında bilgi sahibi olmaması, kurumla ilgili bilgileri yetkili bir ağızdan alamaması gibi durumlar bireyin kurumlarında aidiyet hissinin oluşmamasına neden olur. Bu durumda çalışanlar arasında çatışma oluşur. Bu durum örgütsel bağlılığı düşürücü etki yapar ve çalışan işten ayrılmayı düşünür (Tan, 2017).

**Takım Çalışması ve Karar Alma Sürecine Katılma Faktörü;** örgütte bulunan bireylerin kurumlarının hedefleri ve amaçlarını gerçekleştirme doğrultusunda birbirlerini özümseyerek, uyum içerisinde yardımlaşarak ve birbirlerine destek olarak çalışmalarını takım çalışması olarak isimlendirilir. Çalışanlar arasında etkili ve sıcak ilişkiler geliştirilmesi ekip ruhunu oluşturarak takım çalışmasını güçlendirir. Bu durum çalışanların örgütlerinde mutlu olmasını, dolayısıyla verimliliklerinin ve örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır (Toraman, 2009).

**Örgütsel Destek ve Ödüller Faktörü;** örgütsel desteğin örgütsel bağlılığa etkisi orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkidir. Bu nedenle örgütsel destek örgütsel bağlılığı arttırmanın bir yolu olarak kabul edilebilir (Özdevecioğlu, 2003). Ödül, bireylerin yapmış olduğu işler hakkında dönüt sağlamak, başarılarını tasdiklemek ve başarılarının devam etmesi için verilen maddi veya manevi pekiştireçlerdir. Çalışanların başarılarının ödüllendirilmesi bireyin gayretlerinin ve çabalarının artmasına ve verimliliğinin artmasına neden olur. Böylece çalışanların örgütsel bağlılıkları ve verimlilikleri artar (Türkmen, 2016).

**Ücret Düzeyi Faktörü;** ücretin örgütsel bağlılık üzerinde güdüleyici bir unsur özelliği taşıması ile alakalıdır. Bunun hakkında yapılan araştırmalarda, dışsal güdülenmenin işi bırakma yönelimi ile yüksek düzeyde alakalı, işi bırakma davranışı ile daha az alakalı olduğu ortaya çıkmıştır. Sebebinin ekonomik güçlükler ve başka iş olanaklarının kısıtlı olması olduğu ifade edilmiştir. Bazı araştırmalar, çalışanların

kendilerine verilen ücretin adil olması hakkındaki algılarının, örgütsel bağlılık belirleyicisi olarak ücretin miktarından çok daha önemli olduğunu söylemektedir. Bu araştırmalara göre iş gören ücret dağıtımında adaletsizlik algılsa örgüte yönelik güven hissinde ve ardından bağlılık oranının düşeceği iddia edilmektedir (Taş, 2012).

**Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Faktörü;** örgüt üyelerinin ortaklaşa oluşturdukları değerler, kurallar, inançlar, doğrular ve yanlışlar örgüt kültürü olarak tanımlanabilmektedir. Örgüt kültürü çalışanların amaçları ile örgütün amaçları arasında denge unsuru olmaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılığı arttırıcı bir rolü vardır. Çalışanların moral ve motivasyonunun artmasını ve bu sebepten ötürü örgütsel bağlılıklarının artmasını sağlar (Türkmen, 2016). Örgüt kültürü kuvvetli olan işletmelerin, diğerlerine oranla daha avantajlı olmaları, çalışanların nasıl hareket etmeleri gerektiğini anlatan oturmuş davranışsal kalıplar olmasından dolayıdır (G. Kılıç, 2008).

**Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Faktörü;** iş görenlerin vazifelerin taksimi, çalışma zaman çizelgesine riayet, otorite paylaşımı, maaş seviyesi ve mükâfatlandırma gibi yönetsel kararları değerlendirme sürecidir. Örneğin, beraber işe başlamış, eş niteliklere haiz ve yakın görevleri yapan iki çalışana farklı ücret tahakkuk etmesi, bilhassa az ücret alan çalışanda işyerindeki örgütsel adaletin zayıf olduğu kanaatinin oluşmasına sebep olacak ve bu durum o çalışanın örgütsel bağlılığına negatif etki edecektir (İnce & Gül, 2005).

#### **2.1.4.3 Örgüt Dışı Faktörler**

Örgütsel bağlılık faktörleri içerisinde örgüt dışı belirleyiciler olarak profesyonellik ve yeni iş bulma fırsatları söylenebilir.

**Profesyonellik Faktörü;** meslek değerlerini özümseyen ve mesleği ile özdeşleşen profesyonel bireyler, kendi kurallarını koyan, özgür, sosyal sorumluluk sahibi ve alanlarında çok donanımlı bireyler olarak tarif edilmektedir. Profesyonel yaşamda mesleğin önemi büyüktür. Bu sebeple mesleğin öneminin fazla olduğu örgütlerde çalışanların mesleklerine ve örgütlerine bağlılıklarının da pozitif yönde daha fazla olacağı belirtilmektedir (Balay, 2000).

**Yeni İş Bulma İmkânları Faktörü;** çalışanın bir işe girmesinin ardından onun örgütsel bağlılığını zayıflatabilecek en önemli örgüt dışı faktör yeni iş bulma imkânlarının olmasıdır. Elbette alternatif iş seçeneklerinin olması, yalnızca iş görenlerin bireysel yetenekleri ile alakalı olmayıp, işyerinin bağlı olduğu piyasa, küreselleşme ve ülkenin sosyo-ekonomik durumu gibi hem milli hem de milletlerarası ulusal ve uluslararası değişkenlerle de ilgilidir (İnce & Gül, 2005).

## **2.1.5 Örgütsel Bağlılıkla İlgili Yapılan Çalışmalar**

### **2.1.5.1 Yurtdışında Yapılan Çalışmalar**

Straiter (2005) tarafından yapılan araştırmada, yöneticilerin altında çalışanlara karşı olan güvenlerinin örgütsel bağlılık ve meslek doyumuna etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini 117 satış yöneticisi meydana getirmektedir. Verilerin elde edilmesinde ‘İş Tatmini Ölçeği’, ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ve ‘Örgütsel Güven Ölçeği’ uygulanmıştır. Araştırma neticesinde, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın, yöneticilerin astlarına duydukları güven değişkeni açısından olumlu yönde etkilendiğini tespit etmiştir (Straiter, 2005).

Morrow (2011) tarafından yapılan araştırmanın amacı, örgütsel bağlılığı yönetme kapsamında yapılan araştırmalardan bilgi edinmektir. Araştırmada konuyla ilişkili 58 çalışmanın gözden geçirilmesiyle duygusal örgütsel bağlılığının aktif yönetimi hakkında bilinenleri özetler. Sonuç olarak, örgütlere kişisel bağlılık algısının duygusal bağlılığı güçlendirmek için en doğru stratejilerden biri olduğunu, kuramsallaştırma ve araştırma çabaları neredeyse yalnız yüksek duygusal bağlılığa odaklanmış durumlarda olduğunu sunmuştur (Morrow, 2011).

Abbaspour, Heydarinejad ve Azmsha (2012) tarafından yapılan çalışmada, veri toplamak amacıyla ‘Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ve ‘Çok Faktörlü Liderlik Davranışları Ölçeği’ uygulanmıştır. Araştırmanın neticesinde, yöneticilerin genellikle dönüşümcü liderlik stilini benimsedikleri saptanmıştır. Ayrıca cinsiyete değişkenine ilişkin örgütsel bağlılığın istatistiksel anlamda farklılık göstermediğini tespit etmişlerdir (Abbaspour, Heydarinejad, & Azmsha, 2012).

### 2.1.5.2 *Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar*

Balay (2000) tarafından yapılan araştırmanın amacı, resmi ve özel liselerde çalışan öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesidir. Araştırma neticesinde, uyuma bağlı örgütsel bağlılık seviyesinin resmi liselerin özel liselere; öğretmenlerin ise yöneticilere göre daha yüksek seviyede olduğunu belirlemiştir (Balay, 2000).

Başığit (2009) tarafından yapılan çalışmada, öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri ile karar alma sürecine katılım seviyeleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, eğitim durumlarına, branşlarına ve kıdemlerine göre karar alma sürecine katılım ve örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin fark olmadığını tespit etmiştir (Başığit, 2009).

Kaygısız (2012) yaptığı çalışmada, karara katılma durumu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi ilköğretim seviyesinde çalışan öğretmenler açısından incelemiştir. Sonuçlara göre öğretmenlerin duygusal bağlılık ile örgütsel bağlılık puan ortalamalarının yüksek, devam bağlılığı puan ortalamasının diğerlerine oranla düşük olduğunu tespit etmiştir (Kaygısız, 2012).

Günce (2013) tarafından yapılan çalışmanın amacı; ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel bağlılık ile örgütsel adalet ilişkisini ölçmek ve bazı değişkenler açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemektir. Analizlerin neticesinde, öğretmenlerin yaş, eğitim seviyesi, cinsiyet, evli ve bekar olma durumu, kıdem, mevcut okullarındaki hizmet süresi, sendikaya üye olup olmama değişkenlerine göre örgütsel bağlılık algı düzeylerinde farklılaşma görülmezken, branş değişkenine göre anlamlı bir farklılaşmanın olduğunu belirtmiştir (Günce, 2013).

Akgül (2014) tarafından yapılan araştırmanın amacı matematik öğretmenlerinin algılarının örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Araştırmanın neticesinde, matematik öğretmenlerinin cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyeleri, kıdem, bulundukları örgüt değişkenlerine göre örgütsel bağlılık düzeyleri ile tükenmişlik algısı yönünden anlamlı farklılık olmadığını tespit etmiştir (Akgül, 2014).

Çanak (2014) tarafından yapılan araştırmada örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık arasında ilişki olup olmadığını incelemiştir. Analizler sonucunda, yöneticilerin örgütsel bağlılığında; eğitim durumu, bulundukları yönetim kademesi, yöneticilik süresi ve okuldaki görev süresi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığının olmadığı görülmekle birlikte; diğer değişkenlere göre ise gruplar arasında anlamlı farklılaşmaların olduğunu tespit etmiştir (Çanak, 2014).

Özbakır (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı merkez teşkilatta çalışan Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının örgütsel bağlılık seviyelerinin belirlenmesidir. Araştırma neticesinde, teşkilatta çalışan uzman yardımcılarının duygusal bağlılık seviyelerinin, normatif ve devam bağlılığı seviyelerine oranla yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir (Özbakır, 2015).

Bayrak (2017), okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesini amaçlamıştır. Araştırma sonucunda okul öncesi öğretmenlerinin orta seviyede örgütsel bağlılığa sahip olduklarını tespit etmiştir (Bayrak, 2017).

Doğan (2017) tarafından yapılan araştırmada, ortaokul öğretmen ve yöneticilerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre; örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuna yöneticiler ve öğretmenler “katılıyorum” düzeyinde; normatif bağlılık boyutuna yöneticiler “katılıyorum” düzeyinde, öğretmenler ise “kararsızım” düzeyinde; devamlılık boyutunda ise yöneticiler ve öğretmenler ‘kararsızım’ düzeyinde cevapladıkları görülmüştür (M. Y. Doğan, 2017).

Yapılan literatür taramasında DİB personelinin örgütsel bağlılık düzeyini ölçmeye yönelik herhangi bir çalışma bulunmadığı görülmüştür.

## **2.2 Meslekî Doyum**

Mesleki doyum en yalın bir şekilde, iş görenin işine karşı geliştirdiği bazı tutumlarla ilgili bir kavram şeklinde ifade edilebilir (Çetinkanat, 2000). Bu tutumlar, kişinin yapmakta olduğu işe bağlı olan, kazanç ve başarı gibi gereksinimlerinin

karşılanması, ihtiyaçtan doğan gerginlik halinin bitmesi, memnuniyet durumunun oluşmasıdır (Mersin, 2007).

Meslekî doyum, çalışanlarla ilişkiler, iş kurulumu, çeşitli iş yüzeyleri hakkında pozitif veya negatif kişisel bir hissetme derecesidir. Meslek doyumunun altında yatan inanç ya da his, herhangi birinin işinin tamamıyla dönüşümü ve iş doyumunun ayrılmış yönlerinin iletişimidir. Aynı zamanda meslek doyum, psikolojik anlaşma beklentilerini yerine getirme derecesini de yansıtır (Schermerhorn, Gardner, & Dresdow, 1992).

Bir kişinin mesleği ya da meslek deneyimlerinin beğenilmesi neticesinde, onu hoşnut eden ruhsal hal ya da hoşnut edici olumlu duygusal halin sağlanması olan mesleki doyum, bir gurubun moral durumundan farklı olarak tamamen bireysel bir durumdur. Grubun moral düzeyi yüksek olmasına rağmen bireyin mesleki doyumunu düşük olabileceği gibi moral düzeyi düşük bir grupta birey yüksek mesleki doyuma sahip olabilir (Izgar, 2003).

Meslek doyum, aynı zamanda kurumsal bir hedeftir. Bir kurumda, çalışanların meslek doyumlarını sağlamak o kurumun nihai hedefleri arasındadır. Her kurum, motivasyon düzeyi ve iş doyumunu yüksek bireyleri bünyesinde çalıştırmak ister. Bu sebeple yöneticiler ve işverenler işlerinde en yüksek verimi elde etme yollarını aramaktadırlar (Çetinkanat, 2000).

Meslek doyum statik değil, dinamik bir kavramdır. Çalışan kişilerde meslek doyumunun ne kadar var olacağı bilinmez. Meslek doyumunu sağlayan değişkenlerin, çalışanlar bakımından ne kadar önemli olduğunun tespit edilmesi meslek doyumunu anlamalarında yöneticilere yardım edecektir. Günümüz şartlarında bir örgütün başarılı olabilmesi ve devamlılığını sağlayabilmesinin, iş görenlerin yönetimden, mükâfat dağıtımından, mesai arkadaşlarından ve yaptıkları meslekten yaşadıkları doyuma bağlı olduğu iddia edilmektedir (Özden, 1998).

Meslekî doyum genel olarak insani bir durumdur. Bir kuruma katılan birey beraberinde isteklerini, gereksinimlerini ve beklentilerini getirmektedir. Kişisel gereksinimleri karşılamakla birlikte yapılan meslek, çalışanın duygularını ve değerlerini de pozitif anlamda etkiliyorsa meslekî doyum gerçekleştiği anlamına gelir (Erdoğan,



1996). Kişi arzu ve gereksinimlerini yönetimin kendisine takdim ettiği araçlarla tatmin edebilecek ve işi yapma hevesi artacaktır. Bireyin hedeflerine varmasına yardım eden ve dış çevre kaynaklı bu araçlar çalışanda içinde bulunduğu kurumun amaçlarını kabullenmesine ve bunun için gayretini arttırmasına (güdülenmesine) yol açacaktır (Eren, 2010).

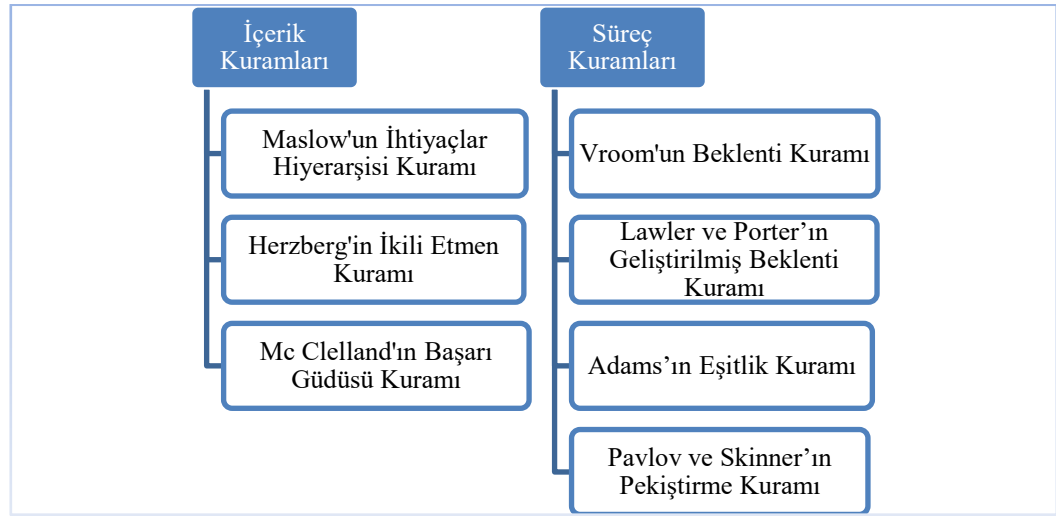
İnsanlar yaptıkları meslekten ve meslekî çevreden hoşnut oldukları müddetçe daha verimli çalışırlar. İşte ekonomik doyumun zorunlu bir şart olduğu ifade edilse de yeterli bir şart olduğu söylenemez (Eren, 2003). Örgütsel kültür kişilerin çok çalışmasına katkı sağlıyorsa kişilerin yüksek seviyede güdülenmesi; katkı sağlamıyorsa orta ve düşük seviyede güdülenmesi söz konusudur. Bu nedenle bireylerin işlerinde muvaffak olmaları için kuvvetli bir şekilde motive olmaları, örgütsel kültürün de motive olmayı destekleyici özellikte olması gerekir (Çetinkanat, 2000).

Geleneksel güdülenme kuramları genel olarak, insanların motivasyonu için en önemli ve öncelikli faktörün para ve ücret olduğunu savunur. Bu, bireyi “ekonomik insan” olarak görmenin ve istenilen her şeyin parayla yaptırılacağı inancının bir sonucudur. Bu görüş, çağdaş motivasyon kuramları içinde önceliğini yitirmiştir. Çünkü çağdaş motivasyon kuramlarında birey “*ekonomik insan*”dan ziyade “*sosyal insan*” ve “*psikolojik bir varlık*” şeklinde değerlendirilir (Sabuncuoğlu, 2005). İnsanlar sadece para kazanma amacıyla çalışmaz. İşlerinde önemli olmak ve grup içinde onaylanmak gibi sebepler de çalışma amacı olabilir. İnsanlar, iyi bir yönetici emrinde, net kurallar içerisinde, kendilerinden ne beklenildiğini bilerek çalışmaktan hoşlanırlar. Karar verme sürecine katılarak, çalıştıkları kurumun bir parçası olarak çalışmayı isterler (Eren, 2010).

### 2.2.1 Güdülenme Kuramları

Çalışma hayatında, bireylerin işe yönelik davranışlarını belirleyen faktörler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgütte çalışanların meslek doyumlarının araştırılmasında güdülenme kuramlarından yararlanılmaktadır. İnsanların motive edilmesinin tanımı, herhangi bir amaç için kişiyi eyleme geçiren dâhilî bir hal olarak ifade edilir (Budak, 2003). “*İş görenlerin güdülenmesi nasıl sağlanır, davranışlar istenen yöne nasıl yönlendirilir?*” sorularına yanıt arayan örgüt kuramcıları, çalışan bireyin davranışlarını

belirleyen temel gereksinimleri sıralamışlardır. Sıralanan bu gereksinimler içerik kuramları olarak geçmektedir. Gereksinimlerin örgütsel ve toplumsal etkileşim sonucu kişiden kişiye değiştiğini düşünen bir kısım kuramcı ise sıralama yapmak yerine sürecin nasıl işlediğini çözümlemeye çalışmışlardır. Bu kuramlar da süreç kuramları olarak tanımlanmıştır (İncir, 1990). Güdülenme kuramları Şekil 1’de gösterilmiştir:



Şekil 1: Güdülenme Kuramları

### 2.2.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow, bireylerin hangi sebepten dolayı çeşitli fedakârlıklarda bulunarak bir işyerinde çalışmayı ve emir altına girmeyi kabul ettiklerini araştırmıştır. Araştırmalarının neticesinde kişilerin sosyal, biyolojik ve psikolojik yönleri olduğunu ve buna bağlı olarak bazı gereksinimlerinin ortaya çıktığını ve bunları tatmin etme arzusunun olduğunu saptamıştır (Eren, 2010).

En yaygın motivasyon kuramlarından biri olan Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına göre, insan gereksinimlerinin belli sırası vardır ve bir alt sıradaki güdü doyuma ulaşmadan bir üst kademedeki ihtiyaç ortaya çıkamaz (Schultz & Schultz, 1990). Maslow, gereksinimleri beş temel kategoriye ayırmıştır. Bunlar; fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sosyal gereksinimler, saygınlık gereksinmesi ve kendini gerçekleştirme gereksinmesidir (Steers & Porter, 1991).

İnsanın istek ve gereksinimlerinin detaylı bir şekilde ele alınmasını sağlayan, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi, örgüt yönetimlerinin de iş görenlerini inceleme maksatlı başvurdukları mühim bir referans kaynağı özelliği taşımaktadır. Örgüt yönetimlerinin iş görenlerini örgütsel hedeflere yönlendirirken, onları eyleme geçiren ihtiyaçlarını bilmeleri ve bunları karşılamak için çalışmaları gerekir (Gürüz & Emet, 2006).

Bu sebeple, ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütsel atmosfere nasıl yansıdığı dikkate alınarak ele alınmasında fayda vardır. Tablo 1'de Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin örgütsel yansımaları vardır:

Tablo 1: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ve İhtiyaçların Örgütçe Karşılanması

| Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi                                                           | İhtiyaçların Örgütçe Karşılanması                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>5. Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı</b><br>Kişinin yaratıcı yeteneklerini kullanabilmesi | Yaratıcılık gerektiren cazip işler, kişisel gelişme ve yükselme olanakları                                       |
| <b>4. Saygınlık</b><br>Başarı, tanınma ve statü sahibi olma                                | Görevin adı ve sorumluluğu, yapılan işin beğenilerek övülmesi, yükselme, statüye uygun aylık, itibarlı olanaklar |
| <b>3. Sosyal İhtiyaçlar</b><br>Sevme, ait olma, kimlik duygusu kazanma, benimsenme         | Arkadaşça ilişkiler ortamı, piknik, parti ve benzeri sosyal faaliyetler                                          |
| <b>2. Güvenlik İhtiyacı</b><br>Tehlikelerden korunma, korku duymama, güvenlik içinde olma  | Sigorta ve emeklilik programları, iş güvencesi, emin ve sağlıklı iş koşulları                                    |
| <b>1. Fiziksel İhtiyaçlar</b><br>Yaşam (gıda, hava, su) ve cinsiyet ihtiyaçları            | Ücret, yan ödemeler, iyi çalışma koşulları                                                                       |

Kaynak: (Can, Aşan, & Aydın, 2006)

### 2.2.1.2 Herzberg'in İkili Etmen Kuramı

Herzberg araştırmaları neticesinde güdülenme faktörlerini, işte tatminsizlik oluşturanlar ve tatmin sağlayanlar olarak ikiye ayırarak ele almıştır. İşte doyumsuzluk oluşturan etmenlere hijyen etmenleri demektedir. Bunlar; ücret seviyesi, hiyerarşik

ilişkiler, işletme politikaları ve idare şekli, çalışma şartları gibi faktörlerdir. Doyum sağlayan motivasyon faktörlerini ise güdüleyici etmenler olarak adlandırmıştır. Bunlar; bilinilirlik, otorite ve sorumluluk yüklenme, beğenilme, başarı elde etme, işin cazibesi ve terfi imkânları sağlama gibi etmenlerdir. Bu faktörler iş görenlerin arzu ve azimlerini artırır. Herzberg'e göre, mesleki doyumun karşısı doyumsuzluk değildir (Can vd., 2006). Herzberg'in Çift Etmen Kuramı Tablo 2'de görölmektedir:

Tablo 2: Herzberg'in Çift Etmen Kuramı

| <b>HİJYENİK ETMENLER</b><br><b>(Doyumsuzluk Yaratan Etmenler)</b> | <b>MOTİVASYON ETMENLERİ</b><br><b>(Meslekî Doyum Yaratan Etmenler)</b> |
|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| Ücret                                                             | Başarı                                                                 |
| İş güvenliği                                                      | Tanınma                                                                |
| Çalışma koşulları                                                 | Görevin Anlamlılığı                                                    |
| Denetim düzeyi ve niteliği                                        | Sorumluluk                                                             |
| İş yeri politikası ve yönetimi                                    | Kişisel gelişim                                                        |
| Kişiler arası ilişkiler                                           | Terfi                                                                  |

Kaynak: (H. Keskin, Akgün, & Koçoğlu, 2016)

Herzberg'in araştırmasında vurguladığı nokta, hijyen faktörlerinde belli bir eşiğin altına düşmenin oluşturduğu doyumsuzluk neticelerinin, iş görenin işinde, amirlerinden ve işletmeden soğuyup nefret duymasına sebep olacağıdır. Bunun gerçekleşmemesi için, örgüt yöneticileri bu sınırın aşılmasına titizlik göstermeli ve lâzım olan koşulları sağlamalıdır. Hijyen etmenlerinde sağlanan iyileştirmeler çalışanı özendirmeyecektir, yani bunlar teşvik edici değildirler. Hijyen faktörlerinin gerçekleştirilmesinin ardından çalışanı motive etmek için bunlar üzerinde ısrarcı olmamak, tam tersine teşvik edici, etmenler olan içsel etmenleri harekete geçirmek gerekmektedir. O halde, hijyen şartları sağlanmasının ardından teşvik edici ve tatmin edici faktörlerde meydana gelen her türlü artış, çalışanı motive edici bir işlev görecektir (Eren, 2010).

### 2.2.1.3 Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

İnsan yaşamla birlikte değişik türde ihtiyaçlar duymakta olup bu ihtiyaçlar doğumla birlikte gelmenin aksine yaşam tecrübeleriyle ortaya çıkmaktadır. Ona göre bireysel ihtiyaçlar bu hiyerarşik gereksinimleri belirler. Bu teoriye göre bireyler; başarıma ihtiyacı olanlar, ilişki kurma ihtiyacı olanlar, g kazanmaya ihtiyaç duyanlar şeklinde üç gruba ayrılır (Koçel, 2007). Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı Tablo 3'de görülmektedir:

Tablo 3: Mc Clelland'ın Başarı Güdüsü Kuramı

| İhtiyaçlarına Göre Bireyler          | Bireyin özelliği                                                                               | Bireyi Gdleyecek Unsur                               |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| Başarma İhtiyacı Olan Bireyler       | Hedef belirler, hedefe ulaşmak için çabalarlar.                                                | Hedefe ulaştığında takdir edilmek isterler.            |
| İlişki Kurma İhtiyacı Olan Bireyler  | alışmaktan ziyade arkadaşları ve ailesiyle birlikte olmayı tercih ederler.                    | İşbirliği ve destekleyici bir ortam beklerler.         |
| G Kazanmaya İhtiyaç Duyan Bireyler | Kişileri yönetmek ve kontrol etmek isterler. Daha çok yönetimle ilgili kademelerde çalışırlar. | Uygun bir pozisyon ve sadakat beklentisi içindedirler. |

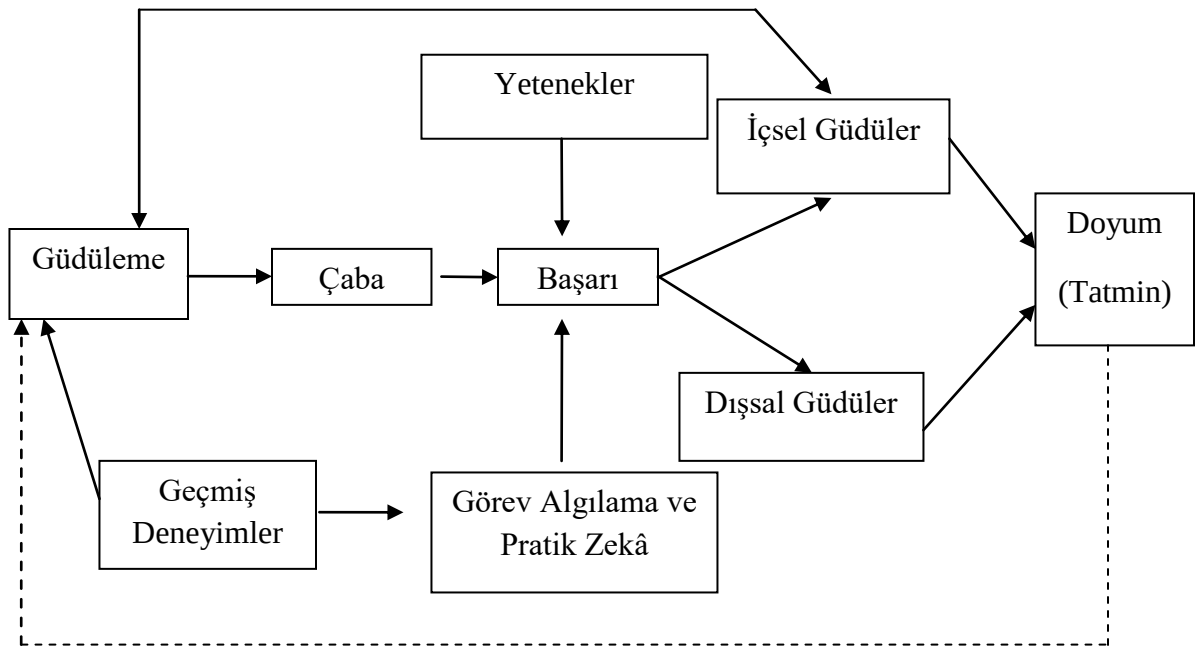
Başarma güdüsünün bu ihtiyaçlar arasında bireyi en fazla harekete geçiren güdü olduğu öne sürülmektedir. Ancak bazı durumlarda başarısızlık korkusunun bireyi harekete geçirme noktasında alıkoyacağı belirtilmektedir. Burada örgütlere birtakım görevler düşmektedir. Bireylerin başarılı olabilmesi için tehdit olarak algılanan durumların ortadan kaldırılmasının, sorumlulukların zenginleştirilmesinin, bireyi başarıma ihtiyacına sevk edeceği düşünülmektedir (Eren, 2010).

### 2.2.1.4 Vroom'un Beklenti Kuramı

Beklenti kuramı, güdülenmeyi kişinin işi ile ilgili beklentilerinin ne ölçüde karşılandığı şeklinde açıklamaktadır Victor Vroom. Bu beklentiler bireyden bireye farklılık gösterir (Vroom, 1970). Kuramın dayandığı iki temel; bireylerin belirlediği davranışa yöneldiğinde sonuca ulaşma beklentisi ve sonucun birey açısından çekicilik derecesidir (şimşek, 2001).

Kurama göre motivasyon için gereken en önemli unsur, istenen sonuçlardır. Ortaya çıkan sonucu değerli yapacak olan da yine bireyin sonuca verdiği değerliliğidir. Birey sonucun çok değerli olduğunu düşünürse çabası da yüksek olacak ve ortaya çıkan motivasyon da yüksek olacaktır (Izgar, 2003).

Bir işten beklenen ümit ve ödüller başarının nedenini oluşturmaktadır. Bir insanın ileriye ait umutları ile işinden gelecek ödüllerin değeri onun motive olmasının temellerini oluşturmaktadır (Balcı, 1992). Vroom'un Güdülemeye Süreç Kuramı Şekil 2'de gösterilmektedir:



Şekil 2: Vroom'un Güdülemeye Süreç Kuramı

Kaynak: (Eren, 2010)

#### 2.2.1.5 Lawler ve Porter'ın Geliştirilmiş Beklenti Kuramı

Lawler ve Porter Vroom'un Beklenti Kuramı'nı geliştirerek ayrıntılı bir kuram haline getirmişlerdir. Onlar Beklenti Kuramını, bazı örgütsel şartları ve hakikatleri dikkate alarak geliştirmişlerdir. Kurama sundukları birinci katkı, bireyin kendini değerlendirmesi ile oluşan ve meslek doyumuna tesir eden ödüllendirme adaletiyle ilgilidir. Bir diğer katkı ise, çalışanların olması arzulanan davranış gücünü zayıflatan rol

çatışmalarının bulunduğu ve bu durumun da başarıyı ve çabayı olumsuz biçimde etkilediğidir (Eren, 2010).

Lawler ve Porter'a göre kişiler, neticeye varma ihtimali fazla olan amaçları gerçekleştirmek için gayret sarf ederler. Örneğin bir çalışan, terfi etmek için çok gayret ediyorsa ve bunu başaracağına da inanıyorsa, bu kişi motive olmuştur ve hedefine varmak için lazım olan gayreti de gösterecektir (İlter & Budak, 1999).

#### **2.2.1.6 Adams'ın Eşitlik Kuramı**

Adams tarafından ortaya konan eşitlik kuramına göre bireyin güdülenmesi ve meslek doyumu, işyerindeki eşitlik algısına bağlıdır (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2011). İşte harcanan çaba sonucunda ne kadar ödül alındığı çalışan açısından önemlidir. Eğer birey çok fazla çalışıp diğer çalışanlara göre daha az ödül aldığını düşünüyorsa, bu durumdan meslek doyumu olumsuz etkilenir (Schultz & Schultz, 1990).

İnsanlar çalıştıkları ortamlarda karşılaştırmalar yaparlar. Bireylerin çalışma durumları ile ilgili sahip oldukları adalet ve eşitlik duyguları meslek doyumunu etkiler. Eşitlik kuramı, insanların işlerinde kendilerine eşit davranılması ile güdülendikleri varsayımına dayanır (Yüksel, 1998).

Eşitlik kuramına göre insanlar, iş için harcadıkları gayretlerle (girdileriyle) elde ettikleri çıktıları, öteki insanların girdi ve çıktılarıyla karşılaştırırlar (Çetinkanat, 2000). Bireyin işe sağladığı katkılara “girdi” denir. Girdiler bir kişinin eğitimi, zekâsını, deneyimini, güç düzeyini, yeteneğini, yaşça büyüklüğünü, sağlığını ve çeşitli değişkenleri içerir. Bireyin işten elde ettiği bütün faydalara “sonuç” ya da bir başka deyişle “çıktı” denir. Sonuçlar; ödeme, fayda, çalışma şartları, statü sembolleri, yaşça büyüklüğün verdiği yararları içerir. Bunlar bireyin “işten elde edilenler” olarak algıladığı “çıktılar” dır (Izgar, 2003).

Eşitsizlik duyguları çalışma güdülenmesine mani olur ve kişiler bu duygularla baş etmek için üç metot uygularlar:

1. Kazandıkları neticeleri arttırmak için uğraşırlar, terfi veya farklı bir ödül gibi yüksek faydalar kazanmaya çalışırlar.

2. İşi bırakmaya çalışırlar, işten ayrılır ve farklı bir iş bulurlar.
3. Katkılarını düşürürler, işlerinde daha az gayret gösterirler (Hoy & Miskel, 2010).

#### **2.2.1.7 Pavlov ve Skinner'ın Pekiştirme Kuramı**

Pavlov ve Frederic Skinner, bireylerin kazandıkları pozitif ve negatif neticelere göre aynı davranışı tekrar yapıp yapmayacakları hususuna netlik sağlamak için deneyler yapmışlar ve bu kurama da pekiştirme kuramı adını vermişlerdir. Bu kurama göre;

- Bireyler daha çok ödül aldıkları davranışa yönelirler.
- Bireylerin davranışı ödül yöntemi ile kontrol altında tutularak şekillendirilir.

Skinner ve Pavlov, olumsuz pekiştireçlerin yol açacağı davranışların tuhaf, daha önceden kestirilemeyen ve komplike bir biçimde gerçekleşeceğini; olumlu pekiştireçlerin yol açacağı davranışların ise örgütün amaçlarına uygun bir biçimde gerçekleşeceğini ileri sürmüşlerdir (Şimşek vd., 2011).

Güdülenme bakımından mühim olan sonuçsal (edimsel) koşullanmadır. Bu kavramın esas düşüncesi, davranışların karşılaştığı neticeler tarafından koşullandırıldığı varsayımıdır. Çalışanların davranışı örgütün amaçlarını gerçekleştirmesine katkı sağlayacak bir davranış ise yönetici bu davranışı, çalışanın yenilemesini talep edecek ve bunun için o davranışa mükâfat vererek pekiştirecek ve süreklilik kazanmasını temin edecektir. Ancak davranış örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesine katkı sağlamıyor ve tam aksine engel olan bir davranış ise, yönetici bu davranışın yenilenmesini arzu etmeyecektir. Bunun için davranışı pekiştirmeyecek ve davranışın tekrarlanma olasılığını düşürecektir (C. Keskin, 2014).

#### **2.2.2 Meslek Doyumunu Etkileyen Faktörler**

Meslek doyumunu etkileyen değişkenler, bireysel ve çevresel değişkenler olarak iki grupta incelenebilir. Örgütsel değişkenler; işin kendisi, işin düzeyi, ücret, yükselme olanağı, çalışma arkadaşları ve yönetim olarak sıralanabilir. Bireysel değişkenler; yaş, cinsiyet, mesleki deneyim ve eğitim seviyesi bulunmaktadır (Locke, 1976).



### 2.2.2.1 *Kişisel Faktörler*

**Yaş Faktörü:** Kişilerin yaş aralıkları, yaptıkları mesleklerine yönelik tutumlarını, algılarını, arzu ve umutlarına etki edebilir. Yapılan araştırmalar, yaş ile işe bağlılık ve doyum arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermiştir (İnce & Gül, 2005).

Bireylere genç, orta yaşlı ve yaşlı olarak kategorize edilirse; gençler iş hayatının başındaki kişilerdir. Öncelikle iş aramanın ve işe girmenin zorluklarına katlanacak, aldığı eğitime ve kişisel özelliklerine münasip bir işte çalışma istekleri fazla olacaktır. Yaşlı bireyler ise, yaşlandıkça değişime karşı daha çok direnmektedirler. Son teknolojileri kullanmaya daha az heveslidirler, daha az azimli, daha sağlıksız ve gergin ortamlara karşı daha az dayanıklıdırlar. Orta yaşlılar, işlerini ve iş ortamlarını tanımış ve işe belirli miktarda alışmış çalışanlardır. Orta yaşlı bazı çalışanlar ise, iyice yerleşmiş bir takım çalışma alışkanlıklarına haiz oldukları için mesleklerine daha çok bağlanabilirler (Izgar, 2003).

**Cinsiyet Faktörü:** Araştırmacılar cinsiyet ile meslekî doyum arasındaki ilişkiyi el aldıklarında birbirinden çok farklı neticelere ulaşmışlardır. Dolayısıyla erkek veya kadın olmanın meslekî doyumunu etkilediği net olarak söylenemez (Şen, 2011).

Sheppard ve Herrick'in 1972'deki bulguları kadınların erkeklerden daha az meslekî doyum yaşadıklarını, bu farklılığın 30 yaşın altındaki gruplar için zirvede olduğunu ortaya koyar (Silah, 2005).

Başka araştırmalarda ise kadınların düşük iş statüsüne rağmen işlerinden daha kolay yüksek doyum sağladıkları öne sürülmektedir. Buna karşın erkeklerin ise düşük statülü işlerde kadınlara göre daha az doyum aldıkları Crossman ve Harris (2006)' ın araştırmasında ortaya konmuştur (Tekerci, 2008).

**Meslekî Deneyim Faktörü:** Kıdem, bir mesleğin ne kadar zamandır yapıldığını anlatır. Aynı mesleği daha fazla zaman yapan bireyin daha fazla meslekî doyum yaşaması beklenir. Yaptığı işe uyum sağlayamayan ve mesleğinden tatminsizlik yaşayan kişinin işten ayrılma yönelimi göstereceği tahmin edildiğinde, kıdem ile meslekî doyum

arasında çok sıkı bir irtibat olacağı farz edilir. Fakat değişik iş alternatiflerinin bulunmadığı, kişinin işi bırakmasını zorlaştıran ekonomik sıkıntıların olduğu durumlarda kıdem ile meslekî doyum arasında çok kuvvetli bir iş doyumu görülmeyebilir (Izgar, 2003).

Michaelova (2002)'da yaptığı araştırmada ise kişilerin başladıkları mesleğin ilk dönemlerinde meslekî doyum seviyelerinin yüksek, ardından bu seviyenin yaşla birlikte kıdeme bağlı olarak değişiklik gösterdiğini ortaya koymuştur (Tekerci, 2008).

Wright, Hamilton (1978), Gılmer (1966)'ın çalışmalarında da benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır. Kişiler mesleklerinin ilk dönemlerinde yüksek düzeyde meslekî doyum yaşamakta, ardından zamanla bu seviye azalma görülmektedir. (Özdayı, 1990).

**Eğitim Seviyesi Faktörü:** Meslek gruplarına yönelik çalışmalarda, iş seviyesi ile meslek doyumu arasında tutarlı bir ilişki olduğu ifade edilmektedir. Bu durum bilhassa ücret doyumu hususunda daha da artmaktadır. Sade bir anlatımla yüksek eğitim almış bireylerde iş doyumu daha çoktur. Meslekî doyum hakkında alan yazındaki tüm araştırmaların en tutarlı sonuçlarından biri de, eğitim seviyesi arttıkça kişisel tatmininin de arttığıdır (Yüksel, 2009).

#### **2.2.2.2 Örgüt İçi Faktörler**

**İşin Kendisi Faktörü:** Meslek doyumunu etkileyen çevresel değişkenlerin başında işin kendisi gelir. İlgi çeken, doyum sağlayan bir işin nitelikleri; çalışanın yeteneklerini ve becerilerini kullanmaya elverişli olması, yeniliklere açık olması ve soru çözmeye dayanması olarak sıralanabilir (Locke, 1976).

**İşin Düzeyi Faktörü:** Bireyin işi ve o işin düzeyi, kimliğini tanımlamada önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda özerklik, değişim ve sorumluluk gibi etkenler, işin düzeyinin de yükselmesini sağladığından, iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Schultz & Schultz, 1990).

İşin zihinsel açıdan zorluk içermesi, toplumsal açıdan takdir ve saygınlık duygularını kazandırmaktadır. İşin çeşitliliği, yaratıcılık gerektirmesi, zorluğu, iş

görenlerin bireysel yetenek ve bilgilere haiz olmasını gerektirmekte ve bu durum, işin düzeyini ve iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir (Erdoğan, 1996).

**Ücret Faktörü:** Ücret, kişinin ihtiyaçlarını karşıladığı kadar onun daha üst seviyedeki gereksinimlerini de temin etmede de bir araçtır. İş görenler ücretlerine bakarak yönetimin kendileri hakkındaki düşüncelerini ön görürler. Makbul bir ücret, işverenin kendisinden hoşnut olduğu, az bir ücret ise hoşnut olmadığı anlamına gelir (Özkalp & Kirel, 2004).

Örgüt tarafından çalışanın emeği karşılığında ödenen ücret iş doyumunu üzerinde önemli bir faktördür. Ücret, sadece emeğin bedeli olarak değil, işteki başarının da bedeli olarak kabul edilmektedir. Ödemenin düşük olması, iş doyumunu azaltmaktadır (İ. E. Başaran, 1991).

Eğer aynı çalışan, yaptığı işin bedeli olarak istediği ücreti almasına rağmen bazı mesai arkadaşlarının yeteri kadar çalışmadığı halde daha fazla ücret aldığını öğrenirse o zaman meslek doyumsuzluğu meydana gelecektir. Bireyler, çalıştıkları işletmenin ücret ve yükselme politikalarını adil olmasını ve beklentileriyle uyuşmasını beklerler (Erdoğan, 1996).

**Yükselme Olanakları Faktörü:** Yükselme olanaklarında eşitlik, çalışanların değerlendirmelerini etkiler. Yükselme, sorumluluk artısını ve isin zorlaşmasını da beraberinde getirebilir. Ayrıca yükselme, yer değişikliği veya yeni çevreye girme gibi değişiklikleri de ortaya çıkarabilir. Birey bu tür değişikliklerle istemeyebilir ve bundan dolayı da çelişkiler yaşayabilir (Locke, 1976).

**Çalışma Arkadaşları Faktörü:** Nadler ve Leiberman (1986)'da yaptığı araştırmada, yakın arkadaşlık ilişkileri, insana güven veren bir gruba ait olma, sevilme duyguları sonucu kendine güven, sosyal yeti gibi pek çok özelliklerin kişilerde geliştiğini belirtmişlerdir. Prestij kazanma, sosyal, psikolojik yardım kişiyi tatmine götüren önemli etkenlerdendir. Ayrıca grupların sosyal destek ve tatmin çalışmalarından ziyade kişiler arası ilişkilerden zevk alan kişilerce oluşturulması da önemlidir (Özdayı, 1990).

Çalışanın maaşı ne kadar yüksek olursa olsun, iş ilişkilerindeki huzursuzluk bireyin çalışma arzusunu ve verimini olumsuz yönde etkiler. Çalışanların başarısı ve iş doyumunu, birbirleriyle sağladıkları uyum ile doğru orantılı olarak artar. İş görenler için, sosyal etkileşim bir mükâfat özelliğinde olabilir ve meslekî doyumun ana kaynağı olabilir (Taşdelen, 2000).

**Yönetim Faktörü:** Yöneticinin yaklaşımları ve davranışları, iş görenlerin meslek doyum seviyelerini etki eden bir diğer faktördür. Yöneticinin davranış biçimi, iş görenlerin umdukları idarecilik biçimi ile ahenk içinde değilse, bu durum iş görenlerin tatminsizlik yaşamasına sebep olabilmektedir (Aşan & Erenler, 2008).

Yönetim işlevlerinin başarılı biçimde yerine getirilebilmesi için, bir yöneticinin teknik yeteneğe, insani ilişkiler yeteneğine ve kavramsal yeteneğe sahip olması gerekir. Teknik yetenek, belli bir alanla ilgili araç ve gereçleri kullanma becerisidir. İnsani ilişkiler yeteneği, çalışanları anlamayı, onlarla uyum içinde çalışmayı içerir. Kavramsal yetenek ise lâzım olan bilgileri bir araya getirerek, örgütün tümü için planlar hazırlama, politikalar oluşturma ve planlanmış eylemlerin uzun dönemdeki muhtemel neticelerini önceden ön görebilme yeteneği şeklinde ifade edilebilir (Hersey & Blanchard, 1972).

### 2.2.3 Meslek Doyumu İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Mesleki doyum ile ilgili değişik iş sahalarında çalışan bireyler üzerinde yapılmış birçok araştırma mevcuttur. Örneğin; kadın sigorta işçileri hakkında çalışma yapan Water ve Roach (1971), özellikle iş değiştirmeyi ele almıştır. Mangione (1973) meslek doyumunu ile iş değiştirme arasındaki ilişkinin kişisel değişkenlere göre fark gösterdiğini saptamıştır. Chapman ve Lowther (1982) çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki tatminini etkileyen faktörleri belirlemişlerdir. Özdayı (1990) araştırmasında resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin meslek doyumunu ve iş stresi faktörlerini mukayeseli olarak ele almış ve en fazla, en az tatmin ve stres duyulan değişkenleri belirlemeye çalışmıştır. Abacı (2004) bilhassa bakıma muhtaç olan kişilerle ilgilenen personelin tükenmişlik, meslek doyumunu, iş stresi ve ruh çöküntüsü seviyeleri arasındaki ilişkileri ve meslek doyumunu ve tükenmişliğin sebeplerini araştırmayı amaçlayan bir çalışma

yapmıştır (C. Keskin, 2014). İlerleyen yıllarda eğitimden turizme, sağlıktan sanayiye kadar pek çok alanda meslekî doyum çalışmaları devam etmiştir.

Yapılan literatür taramasında DİB personeline yönelik tek çalışma olduğu görülmektedir. “*Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*” adlı çalışması 2007 yılında Yunus Mersin tarafından yapılmıştır. Mersin (2007), çalışmasında öncelikle medeni durum, yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi on iki demografik özelliğin meslekî doyuma etkisine dair bulgulara yer vermiştir. Ardından meslekle ilgili algılamaların meslekî doyuma etkisine dair bulguları ele almıştır. Mersin, çalışmasında din görevlilerin ortalama mesleki doyum puanını 78,8, Kur’an Kursu öğreticilerinde ise 84,3 olarak vermektedir. Bu sonucun orta ve yüksek düzeyde kabul edilebileceğini ifade ederek, bu sonuçta din görevliliğinin etkisinin olduğu düşünülebileceğini belirtmektedir (Mersin, 2007). Mersin’in çalışma evreni tüm din görevlilerini kapsamaktadır. Yönetici pozisyonundaki müftüden vaize, imamdan müezzine ve nihayet Kur’an kursu öğreticisine kadar farklı pozisyonlardaki çalışanlar için yapılmış bu çalışma, DİB personeli için genel bir perspektif vermekte olup alanında önemli bir yere sahiptir. Ancak yaygın eğitim yapan kurs yöneticisi ve öğreticileri için yapılacak daha spesifik çalışmalar daha detaylı bilgiler verecektir.

Ayrıca daha öncesinde din görevlerinin sorunlarının dile getirildiği, din görevlilerinin din eğitimindeki işlevselliğinin incelendiği çalışmalara rastlanmıştır. Bu çalışmalar içerisinde, mesleki doyuma sadece görevlilerin mesleğinden memnun olup olmayışlarıyla alakalı bir soruyla değinildiği, din görevlilerinin mesleki doyumlarını başlı başına ele alan bir çalışmanın yapılmadığı görülmüştür (Mersin, 2007).

### 2.3 Örgütsel Bağlılık ile Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Örgütsel bağlılık ile meslekî doyum birlikte ele alındığında aralarında ilişkinin kaçınılmaz olduğu ancak fark edilebilir düzeyde birbirinden ayrılmadığı da görülmektedir (Gözen, 2007). Örgütsel bağlılık ile meslek doyumunu arasında önemli bir ilişkinin olduğu tespit edilmiş olmakla birlikte ilişkinin yönünün meslek doyumundan örgütsel bağlılığa mı yoksa örgütsel bağlılıktan meslek doyumuna mı olduğu konusunda

farklı görüşler bulunmaktadır. Bakan'ın (2011), çalışmasında ortaya koyduğu bağlılık ve meslek doyumu arasındaki farklılıklar Tablo 4'de gösterilmektedir:

Tablo 4: Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini Arasındaki Farklılıklar

| Örgütsel Bağlılık                                                                                                                                                                                              | İş Tatmini                                                                                               |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Amaçları ve değerleri de kapsamına alacak şekilde bir örgüte bağlanmayı ifade eder                                                                                                                             | Çalışanın kendisine verilen görevleri yerine getirdiği bir iş veya çalışma ortamına bağlılığı ifade eder |
| Yalnızca bir tutum olmayıp aynı zamanda bir davranıştır                                                                                                                                                        | Sadece bir tutumdur                                                                                      |
| Daha aktif bir anlam ifade eder                                                                                                                                                                                | Pasif bir anlama sahiptir                                                                                |
| Kalıcı duyguları ifade eder                                                                                                                                                                                    | Her zaman kalıcı duyguları ifade etmeyebilir                                                             |
| Yavaş ama istikrarlı bir şekilde gelişim sağladığından gelişimi uzun zaman alır                                                                                                                                | Daha değişken bir yapıya sahiptir                                                                        |
| Günlük iş akışlarından etkilenmez                                                                                                                                                                              | Günlük iş akışlarından çabuk etkilenir                                                                   |
| Kişisel ve örgütsel faktörlerin yanı sıra kişinin örgütsel amaç ve değerleri, performans beklentisi ve sonuçları ve örgütün üyesi olarak kalmaya istekli olma algısını da kapsamına alarak yavaş yavaş gelişir | Kişisel ve örgütsel faktörlere ani duygusal cevap olarak daha hızlı bir şekilde gelişir                  |

Kaynak: (Bakan, 2011)

Bakan'ın (2011), yapmış olduğu çalışmada ortaya koyduğu bağlılık ve meslek doyumu arasında bir ilişkinin bulunduğu dair görüşleri ise Tablo 5'de gösterilmektedir:

Tablo 5: Örgütsel Bağlılık ile Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

| Örgütsel Bağlılık                                                                                                                                                                  | İş Tatmini                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| Örgütlerine bağlılıkları yüksek çalışanların →                                                                                                                                     | Meslek doyum düzeyleri de yüksek olmaktadır.                                      |
| Örgütsel bağlılık meslek doyumuna sonucu değil →                                                                                                                                   | Meslek doyumunu belirleyen bir faktör olduğu da ifade edilebilir.                 |
| Örgüt üyeliğini devam ettirmeye ve daha fazla çalışmaya eğilimli oldukları ←                                                                                                       | Meslek doyumunu yüksek olan çalışanların meslek doyumunu az olan çalışanlara göre |
| Örgütsel bağlılıkları da azdır ve örgütten ayrılmak için fırsat ararlar. Fiilen olmasa bile meslek doyumunu olmayan bir kişi duygusal ve zihinsel olarak örgütten ayrılmış olur. ← | Çalışanların meslek doyumunu düşükse                                              |

Kaynak: (Bakan, 2011)

Örgütsel bağlılık ve meslek doyumuna neticeleri değerlendirildiğinde iş gücü devir oranı ile işe karşı devamsızlık arasında ters orantılı bir ilişki mevcuttur. İş görenin işten ayrılma arzusuna karşı verilen kararın doyum düzeyinin bir yansıması olduğu belirtilmiştir. Örgütlerine yüksek seviyede bağlılık duyan ve yaptıkları işten doyum elde eden iş görenlerin işten ayrılma yönelimlerinden vazgeçtikleri ve işlerini yapmaya devam ettikleri tespit edilmiştir (Balay, 2000). İş görenlerin bağlılık düzeylerindeki artış, hem iş gören hem de örgüt için pozitif bir etkidir. Örgütsel bağlılığın pozitif neticelerinde; iş görenlerin örgütte devam etme sürelerinin artma, işi bırakma niyetlerinde düşüş, iş gücü devrinde sınırlılık ve meslek doyumunda artış bulunmaktadır. Yani kişi alternatif iş olanakları olsa dahi kurumunda çalışıyorsa örgütsel bağlılığı yüksektir. Bu nedenle bağlılığı fazla olan iş görenler daha yüksek meslekî doyum gösterme eğilimindedirler (İnce & Gül, 2005).

## 2.4 Yaygın Din Eğitimi

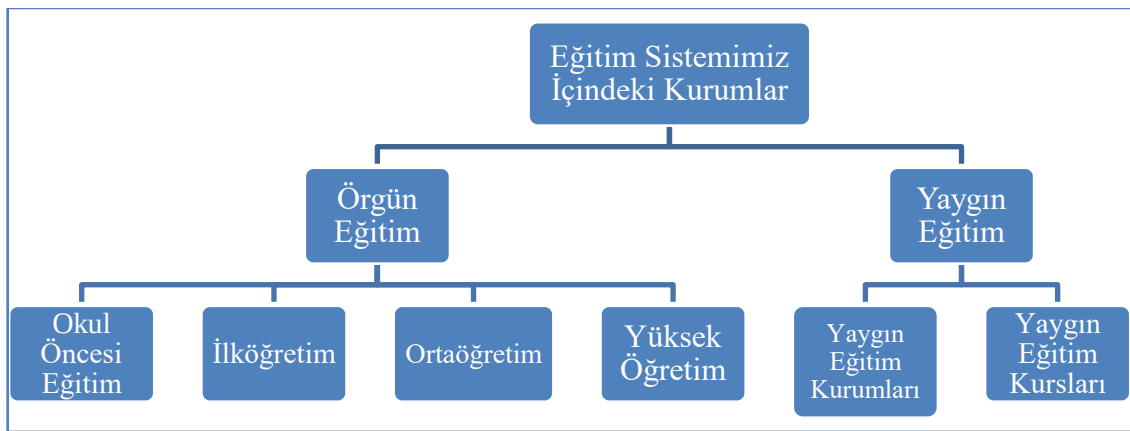
### 2.4.1 Yaygın Eğitim

Yaygın Eğitim, örgün eğitimle beraber veya ondan ayrı olarak tasarlanmış, planlı ve programlı etkinliklerinin tamamını içermektedir. Yaygın eğitim, bu açıdan örgün eğitimin tamamlayıcısı ve ulusal kalkınma hedeflerinin önemli bir destekçisidir (Demirel

& Ün, 1987). Yaygın eğitim öğrenme sürecinde öğrenen ve öğretenin her ikisinin de bilinçli olarak yer aldığı, planlı bir eğitimidir. Bu açıdan, örgün eğitimden hiçbir farkı bulunmamaktadır (Bülbül, 1987).

Yaygın eğitim, örgün eğitimi bütünleyen ve eğitime devamlılık sağlayan okul dışı eğitim programları, hizmet içi eğitimi ve kamuoyu bilgilendirme çalışmaları şeklinde yürütülür. Örgün eğitimi tamamlayıcı özellikteki yaygın eğitim çalışmaları üniversiteler, bakanlıklar, belediyeler ve gönüllü bazı kurum ve kuruluşlarca uygulanmaktadır. Hizmet içi eğitim programları oldukça yaygın olup, merkezi teşkilatlar, mahalli idareler, akademik kurumlar ve özel kuruluşlarca uygulanmaktadır. Kamuoyu bilgilendirme programlarında ise yazılı ve görsel basın ile din görevlilerinin yaygın eğitim hizmetleri yer almaktadır (E. Kılıç, 1983).

Toplumdaki kişilerin yaratıcı ve verimli olması, kendini geliştirebilmesi, işinde ilerleyebilmesi için örgün eğitim sürecinde edinilen bilgi ve beceriler her zaman kâfi gelmemektedir. Bilim ve teknolojiadaki süratli gelişim ve değişimler okullarda verilen bilgileri kısa zamanda hükümsüz ya da kifayetsiz kılmaktadır. Yaygın eğitim bireyleri devamlı yenileyerek toplumsal değişimin oluşturduğu yeni durumlara uyum zorluklarını aşmak ve örgün eğitim eksikliklerini tamamlamak bakımından kıymetlidir. Değişik sebeplerle örgün eğitim kurumlarına devam edemeyenler yaygın eğitim etkinliklerinde bulunarak bu eksikliklerini giderebilir ve bir meslek elde edebilirler (Fidan & Erden, 1997). Örgün ve yaygın eğitim kurumları Şekil 3’de gösterilmiştir:



Şekil 3: Eğitim Sistemi İçindeki Kurumlar



Yaygın Eğitim kurslarının amacı ise örgün eğitim ile beraber ve örgün eğitim dışına çıkmış bütün bireyler için hayat boyu bir devam eğitimidir.

Yaygın eğitim, çoğu zaman yetişkin eğitimi ile bir tutulmaktadır. Bu terimler iç içe geçmiş durumdadır. UNESCO yaygın eğitimi “*öğrencilerin yazılması veya alınması gibi işlemleri gerektirmeyen veya bu gibi işlemleri istemeyen eğitim programları*” olarak; yetişkin eğitimi ise “*zorunlu öğrenim çağının dışına çıkmış ve asıl uğraşısı artık okula gitmek olmayanların, yaşamlarının herhangi bir aşamasında duyacakları öğrenme gereksinimlerini ve ilgilerini tatmin etmek üzere özellikle düzenlenen programlar*” olarak tanımlamaktadır (Okçabol, 1996).

Yetişkin eğitimi, bilhassa yetişkinler için yapılan, tam zamanlı ve devamlı şekilde okula devam etmeyen kişilerin, bilinçli olarak bilgi ve anlayışlarını ilerletmek, becerilerini çoğaltmak, bireysel ve sosyal meselelerine çareler üretmek, zevk ve yaklaşımlarında değişiklikler oluşturmak amacıyla yapılan birbiriyle irtibatlı ve sistemli etkinliklerden meydana gelen bir süreçtir (Seçilmiş (Demircioğlu), 1996).

#### 2.4.2 Yaygın Din Eğitimi

İnsan ve toplum için mutlak bir olgu olan dinin doğru olarak anlatılması, istismarının önlenmesi ve dine dair işlerinin sevk ve idaresi önemlidir. Bu nedenle din işlerinin sistemli, programlı, belirli kurallar çerçevesinde yürütülebilmesi amacıyla her zaman düzenli ve disiplinli teşkilatlar var olagelmıştır.

Yaygın din eğitimi, örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretiminin dışında, milleti din konusunda bilgilendirmek, onları batıl inanış ve hurafelerden uzak tutmak, dinin kardeşlik, fedakârlık, müsamaha gibi prensiplerini insanlara kazandırmak ve ibadetlerin usulüne uygun şekilde yapılmasını sağlamak amacıyla farklı mekânlarda yapılan faaliyetlerin tamamıdır (Yılmaz, 1997).

Yaygın din eğitimi ile örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretimi dışında, milleti dini konularda bilgilendirmek üzere farklı mekânlarda yapılan faaliyetler kastedilmektedir (Bulut, 1999).

Yaygın din eğitiminin maksadı, yaşam boyu eğitim felsefesi bağlamında, yetişkinlere ve bilhassa gereksinimi belirtenlere gönüllülük ilkesine bağlı olarak dini bilgiler, hisler ve beceriler kazandırarak onlara dini ve manevi destek sağlayabilmektir (Tosun, 2002). Yaygın din eğitiminin bir diğer amacı da kültürler arası etkileşimin oldukça geliştiği günümüzde, barış kültürünün ilerletilmesi ve birbirine karşı müsamahaya dayalı bir sosyal çevrenin ortaya çıkarılabilmesi için İslam dininin değerlerinin anlatılarak katkı sağlayabilmektir (M. Ş. Aydın, 2010).

Günümüzde, yetişkinlere yönelik din eğitimi faaliyetlerini gerçekleştirmek, DİB'nin görevleri arasında yer almaktadır. DİB, İslam dininin iman ve ibadetleriyle ilgili işlerini yürütmek, dini kurumları ve ibadet yerlerini yönetmek amacıyla, 3 Mart 1924'te Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile kurulmuştur. DİB'nin hizmet alanını iki ana başlık altında toplarsak, ilki halkı din hakkında bilgilendirmek, diğeri ise ibadet mekânlarını sevk ve idare etmektir. Buna göre, öncelikle camilerde olmak üzere farklı mekânlarda ve belirli kurallar ışığında toplumu aydınlatma görevi kanunen DİB'a aittir. Başkanlığa verilen halkı aydınlatma görevi, bir diğer ifadeyle "yaygın din eğitimi" faaliyeti olarak tanımlanmaktadır (Bulut, 1999).

DİB'nin din eğitimi konusunda pedagojik formasyona haiz öğretmenler aracılığıyla yürüttüğü yaygın din eğitimi faaliyetlerinin ana unsuru, her yaş grubundan öğrencilere eğitim veren biricik eğitim yuvası Kur'an kurslarıdır (M. Ş. Aydın, 2010).

Yaygın din eğitimi çalışmalarını yapan ana eğitim kurumu olarak Kur'an kursları, Kur'an-ı Kerim'i kurallarına riayet ederek yüzünden okumayı öğretmek, ibadetler için lazım olan ayet, sure ve duaları ezberletmek, hafızlık yaptırmak ve İslam dininin iman, ibadet ve ahlâk kuralları hususunda toplumu malûmat sahibi yapmak için kurulmuş eğitim müesseseleridir (DİB, 2000).

Bugün toplumsal hayatta önemli bir yeri olan Kur'an kursları, DİB'nin kuruluş ve görevleri hakkındaki 633 sayılı kanunun 7/d fıkrası gereğince açılmış ve ilgili yönetmelik hükümlerine göre faaliyet göstermektedir.

Kur'an kursları ilk defa 2 Nisan 1925 tarihinde 50 milletvekilinin müşterek imzasıyla verilen bir önerge sonucu gündeme gelmiştir. Böylece 1925 yılında kendisine

10 adet Kur'an muallimi kadrosu verilen DİB'nin o yıl 9 Kur'an kursu açmasıyla bu kurslar resmen eğitim öğretime başlamıştır (Koç, 2005).

Kur'an kursu, Cumhuriyet'in ilan edilmesinin ardından yeni bir hüviyet kazanmış ve Cumhuriyet tarihi müddetince hiç kapatılmamış biricik din eğitimi kurumudur. Biricik olmasının sebebi, örgün din eğitimi kurumları okullardır. Bunlar da imam hatip liseleri ve ilahiyat fakülteleridir. Yaygın din eğitimi kurumu olarak ise hizmet veren yegâne kurum Kur'an kurslarıdır. Anayasamızın 24. maddesi din eğitim ve öğretim ihtiyacını "bireylerin kendi isteğine, küçüklerin de kanuni temsilcisinin talebine" bağlı olarak karşılanmasını öngörmektedir. Esasen yaygın din eğitiminin, örgün din eğitime göre daha ön planda olması beklenir. Çünkü yaygın eğitim, kişilerin din eğitimi gereksinim ve taleplerine cevap vermesi açısından daha pratiktir, kapsamı daha geniş, hareket kabiliyeti daha fazladır. Hayat boyu eğitim gereksinimine cevap verme hususunda yaygın din eğitiminin kritik bir rolü vardır (M. Ş. Aydın, 2010).

DİB'nin ve Kur'an kurslarının, yıllarca belirli bir yasası yönetmeliği olmamış, pek çok konuda belirsizlik süregelmış ve bu durum zaman zaman hizmetlerin aksamasına yol açmıştır. Nihayet 1965 yılında çıkarılan "*DİB Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun*" kanunu ve 1971 yılında çıkarılan "*DİB Kur'an Kursları Yönetmeliği*" ile Kur'an kurslarının amaçları, işleyişleri ve programları hakkındaki belirsizlik ortadan kaldırılmıştır. Bundan yaklaşık 20 yıl sonra, Başkanlığın günün şartlarına uygun olarak hazırlamış olduğu yeni bir Kur'an Kursları Yönetmeliği, 16.11.1990 tarih ve 20697 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Daha sonra, DİB "*Kur'an Kursları ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönetmeliği ve Kur'an Kursları Yönergesi*" ni 2000 yılında çıkartmıştır. Bu yönetmelik sayesinde kursların, öğrenci yurtlarının ve pansiyonlarının açılması ve işleyişi, kurslarda verilen eğitim-öğretim hizmetleri ile bunların sevk ve idare edilmesi ve teftiş edilmesi hakkındaki usuller açıklanmıştır.

Kur'an kursları, kulaktan kulağa, ağızdan ağza dolaşırken aslını yitirmiş ya da ehil olmayan kişilerden edinilmiş pek çok yanlış malûmatın yerine, doğrularının ikame edildiği eğitim mekânlarıdır. Bu noktadan baktığımızda bu kursların dinin özünü

aktarma noktasında önemli bir misyon üstlendiğini, inananlarda doğru din algısının geliştirilmesini sağladığını görürüz (Bingöl, 2012).

Batı toplumlarında da halkı dinî konularda doğru bilgilendirmek için pek çok dini kuruma rastlanmaktadır. Bu kurumlar, cemaatlerine, gerek eğitim alanında gerekse ruh sağlığını korumak adına önemli hizmetler sunmaktadır. Hatta bazı kiliseler, dışarıdan psikolog ya da psikiyatrist atayarak, bazıları da kendi din adamlarını bu alanda yetiştirmek suretiyle, bu hizmeti sürdürmektedir (Köylü, 2007).

#### **2.4.3 Yaygın Din Eğitiminde Kadının Yeri**

Kur'an kurslarının öğrenci profilinin son yıllarda değişmesi ile öğrencilerin %95'ini kadınlar olmuştur. Bu durum tarihinde, hatta sadece Kur'an eğitimi tarihinde değil, eğitim kurumlarımızın tarihinde hiç görülmemiş bir gerçekliktir. Bu cihetten Kur'an kursları, ülkemizdeki özelde kadın, genelde aile sorunlarının çözümüne son derece olumlu katkı sağlama fırsatını yakalamıştır. Ayrıca örf, âdet ve geleneklerden gelen ve kadını köleleştirmeye, ezmeye imkân tanıyan yanlış algıların kaynağının din olmadığını ifade etme imkânını elde etmiştir (M. Ş. Aydın, 2010).

Ayrıca eğitim hakkı ellerinden alınan, okuldan mahrum bırakılan ve cehalete kurban edilmek istenen pek çok kadının hayatına yeni bir ufuk kazandırmakta ve bu temel sorunla mücadele etmektedir. Bu mücadele o kadının, bir taraftan kendi bilgisizliğini gidermek için çabalamasına yol açarken, bir taraftan da çocuklarının eğitimiyle ilgilenmesine, ne pahasına olursa olsun onları okutması gerektiğinin bilinciyle hareket etmesine yol açmaktadır. Kurs öğretmenleri bu öğrencilerle özellikle ilgilenerek bıraktıkları yerden örgün eğitim kurumlarında eğitimlerini sürdürmelerini sağlamak için çalışmaktadır. Okumama kararı alan öğrenci ise, onu ikna ederek; aile engel oluyorsa onlarla görüşerek eğitimlerine devam etmeleri sağlanmaktadır. Hiç olmazsa açık öğretim kanalıyla bunu gerçekleştirmelerinin önü açılmaktadır (M. Ş. Aydın, 2010).

Özellikle yetişkinlere hizmet veren kurslar, kursiyerler açısından olaya baktığımızda sosyalleşme, yeni arkadaşlıklar kurma, kendini ifade etme, özgüven kazanma, rehberlik hizmeti alma, psikolojik rahatlama merkezleridir. Hayatında evinin dışına pek çıkmamış, görüşme imkanı belirli insanlarla kısıtlı olan pek çok kadın, kurs

vesilesiyle yeni bir çevre sahibi olma, başka insanlarla iletişim ve etkileşimde bulunma, yaşamına yeni pencereler açma olanağına sahip olmaktadır (Bingöl, 2012).

Kur'an kurslarının bayan öğrenci kitlesi alabildiğine heterojendir; yüksek tahsillisinden okur-yazarına, gencinden yaşlısına, toplumun farklı sosyo-kültürel katmanlarından bayanlar bir aradadır. Kursların verdikleri din eğitiminin yanında öğrencileri için “okuma-yazma, anne sağlığı gibi” konularda bilinçlenmesini sağlayacak mekân imkânını da tanımış olmaktadır. Nice bayanlar, bu kurslarda problemlerinin halledilmesine yönelik bazı malumatlar kazanmakta; en azından içini döküp rahatlama imkânına kavuşmaktadır. Buralarda bayanlar, hemcinslerinden yeni dostlar, arkadaşlar edinerek, hayatına yeni pencereler açmaktadır. Kurslar, bayanların sosyalleşmesi açısından oldukça önemli işlevler ifa etmektedir. Ayrıca diğer kurumlar uygun mekân bulamadıklarında veya kursiyerlere ulaşma hususunda zorluk yaşadıklarında Kur'an kursları ile paslaşmakta ve yardımlaşmaktadırlar. Bu ve benzeri ortak yönleri dikkate aldığımızda Kur'an kursları işlevleri itibarı ile diğer eğitim kurumlarından farklı olsa da aynı sistem içinde bütünleşmesi ve işbölümü yapılması gerekmektedir. Tüm eğitim kurumları birbirinden kopuk olmamalıdır, olamazlar (M. Ş. Aydın, 2010).

Kur'an kurslarındaki öğrenci profilinin zaman içinde farklılaşması ile kurslarımıza gelen öğrencilerin 2/3'sini 23 yaş ve üzeri yetişkin ev hanımları oluşturmaktadır (DİB, 2012).

Son üç yılda, kurslarda görevlendirilen öğreticilerin tümü bayandır. Böylece Kur'an kurslarının çehresi değişmiş oldu. Artık kurslardaki öğretim, önemli boyutuyla bayanların inisiyatifine bırakılmış oldu (M. Ş. Aydın, 2010).

#### **2.4.4 Meslek Grubu Olarak Kur'an Kursu Öğreticiliği**

Eğitim sürecinde yer alan program, teçhizat, fizikî olanaklar gibi tüm unsurlar, yalnız öğretmenle varlık kazanmakta, eğitim sürecinde faydalı hale gelmektedir. Tüm bu unsurların işlevsellik seviyeleri, öğretmenin maharet/özellik seviyesiyle doğru orantılıdır. Öğretmenin bu konumundan dolayı bir eğitim kurumunun başarısı büyük oranda öğretmenin özelliklerine bağlıdır. Öğretmen eğitim sürecinde “her şey” olmasa da “çok şey”dir. Kur'an kursu öğreticisi ise hakikatte din eğitimi öğretmenliği yapan

kişidir. Hatta okullardaki DİKAB öğretmenine göre daha farklı yeterliliklere sahip olması gereken ve görevi nispeten daha zor ve karmaşık olan bir meslek grubudur (M. Ş. Aydın, 2010).

Öğreticilerin temel görevi gönüllü olanlara Kur'an eğitimi vermektir. DİB Görev ve Çalışma Yönergesi'nde bu görevler daha ayrıntılı olarak şu şekilde yer almıştır:

*“Kur'an Kursu Öğreticisinin Görevleri:*

- a) Kurs öğrencilerine usulüne göre Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okumayı öğretmek,
- b) Yüzünden okumayı öğrenenlere tecvit ve tashih-i huruf konularında bilgiler vermek ve Kur'an-ı Kerim'i bu kurallara uygun okumayı öğretmek,
- c) Hafızlık yapmak isteyenlere, Kur'an-ı Kerim'i usulüne göre ezberletmek,
- d) Namaz sureleri ile dualarının aslına uygun okunuşlarını sağlamak, ezberletmek ve meallerini öğretmek,
- e) Müfredat programına göre öğrencilere itikat, ibadet ve ahlâk konularında bilgiler vermek ve ibadetlerin yapılışını uygulamalı olarak öğretmek,
- f) Ders kitabı olarak Başkanlıkça yayınlanan kitapları okutmak; Başkanlık yayınları bulunmadığı takdirde Başkanlıkça tavsiye edilip gönderilen kitapları okutmak,
- g) Kursun temiz ve düzenli tutulmasını sağlamak,
- h) Ramazan ayı ile dinî gün ve gecelerde müftülükçe verilecek görevleri yapmak,
- ı) Pansiyonu bulunan kurslarda öğrencilerin iâşe ve ibate işlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesini sağlamak,
- j) Görevli bulunduğu Kur'an kursunda yurt ve pansiyon olmadığı zaman müftülükçe yapılacak programa göre, yurt ve pansiyonu olan Kur'an kurslarında nöbet tutmak.
- k) Görev alanıyla ilgili konularda amirlerince verilen diğer görevleri yapmak” (DİB, 2010).

DİB, Kur'an kursu öğretmenlerinin yeterlilikleri üç ana grupta toplamıştır. Alan yeterlilikleri, eğitime-öğretme yeterlilikleri ve genel kültür yeterlilikleri. Buna göre, öğreticinin, Kur'an ve dinî bilgileri öğretmek için evvela alan bilgisine haiz olması zorunludur. Sermayesiz bir kimsenin ticaret hayatına atılması ne kadar anlamsız ise ve sonunun hüsrarla noktalanacağı kesinse, kişinin yeterli miktarda mesleki bilgilere sahip olmadan eğitim hayatına atılmasının sonunun da hüsrana olacağı öyle kesindir. Bu durumda yetişmekte olan din eğitimcisinin, öğrenimi boyunca kendini mesleğe hazırlaması, meslek hayatının içerisinde olanlarında -hizmet süresi ne olursa olsun daima kendilerini yenilemeleri gereklidir (Öcal, 2001).

Alan bilgisiyle birlikte öğreticinin, bilgisini hedef kitleye aktarabilmesi için, öğretim bilgi ve kabiliyetine de sahip olması gerekir. Karşısındaki öğrencilere nasıl yaklaşılacağını, nelerin, ne zaman, nerede ve ne şekilde verileceğini bilmelidir. Bunun için de bu işi üstlenen öğretmenler gelişim psikolojisi, öğrenme psikolojisi, eğitim sosyolojisi, sosyal psikoloji, öğretim yöntem ve teknikleri, ölçme -değerlendirme, rehberlik ve dinî danışmanlık, etkili iletişim-empati teknikleri vb. konularda yeterli bilgi ve beceriye sahip olmalıdır. Öğretmenlik sanatında başarının sırrı buradadır. Bu özellikleri ancak iyi bir pedagojik formasyon kazanarak elde etmek mümkündür.

Alan ve eğitim-öğretim yeterliliklerinin yanı sıra bir öğretici için, verdiği bilgilerle öğrencilerin şimdiki yaşamları arasında alaka kurabilmesine olanak sağlayan genel kültür bilgisi de gereklidir. Bizim burada bahsettiğimiz manadaki kültür, hayat boyu duyularak, görülerek, okunarak, yaşanarak öğrenilenlerden elde edilen ve gerektiği zaman kullanılabilen teorik ve pratik bilgi ve tecrübe birikimidir. Din gibi çok geniş bir alanın öğretimini yapacak elemanların, dinin kendine özgü bütün bilim dalları yanında, spordan sanata, psikolojiden sosyolojiye, tarihten edebiyata, felsefeden fen bilimlerine, aktüaliteden teknolojik gelişmelere kadar pek çok sahada genel bir malumat ve kültüre sahip olmaları gereklidir (Öcal, 2001).

Bugün Kur'an kursu öğreticisi, hakikatte din eğitimi öğretmenliği yapmaktadır. Hatta okullarımızdaki DİKAB öğretmeninin öğretmekle sorumlu olmadığı konuları da öğretme yükümlülüğü vardır. Örneğin, Kur'an kursu öğreticisi, okullarda öğretilen dini

bilgileri öğretmenin yanı sıra Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okumayı öğretme, onu ezberletme gibi vazifeleri de yapmaktadır.

Bir başka farklılık da öğrenci profili ile ilgilidir. Okullardaki öğrenciler, yaşları ve eğitim seviyeleri açılarından önemli ölçüde homojen gruplardan meydana gelmektedirler. Fakat Kur'an kursunda ergenlik öncesinden yetişkinliğe, hatta yaşlılığa kadar her yaştan ve eğitim seviyeleri bakımından her eğitim seviyesinden öğrenci öğrenime katılmaktadır. Okuldaki öğrenci grubundaki homojenliğin tersine, kursta oldukça heterojenlik mevcuttur. Birbirinden başka yaş ve eğitim seviyesindeki kişilere eğitim vermek, kendi içinde oldukça zorlukları barındırmaktadır.

Demek oluyor ki, bir din eğitimcisi olarak Kur'an kursu öğreticisi, okullardaki DİKAB öğretmeni ile karşılaştırıldığında daha fazla zorluklarla mücadele etmek durumundadır. Dolayısıyla eğitim ve öğretim ile ilgili tüm bu zorluklarla başa çıkmanın yolu, ancak bu zorluklarla karşılaşmayan öğretmenden daha ileri seviyede bir bilgi ve birikim, kabiliyet ve maharet donanımına sahip olmaktır (M. Ş. Aydın, 2010).



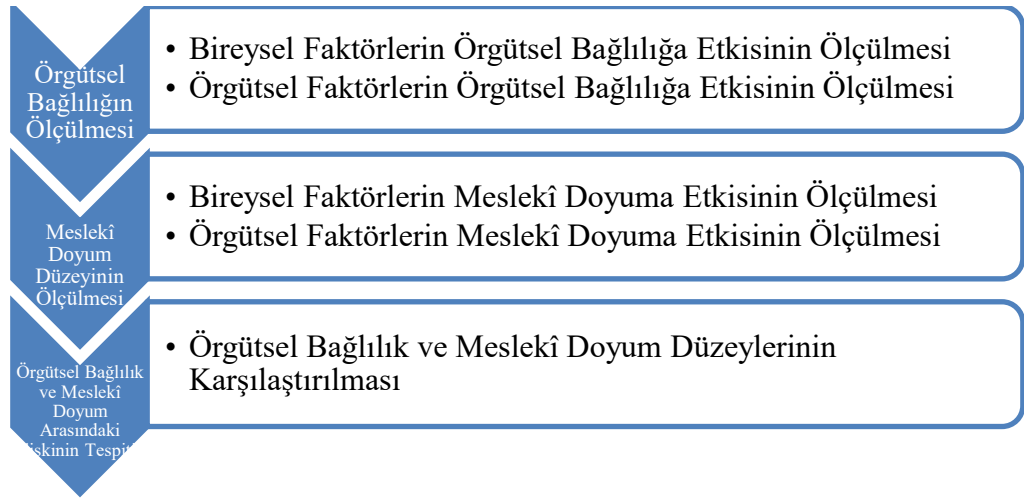
## BÖLÜM III

### YÖNTEM

#### 3.1 Araştırma Modeli

Bu araştırma yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğretmenlerin meslekî doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Araştırma, nicel araştırma yöntemine göre gerçekleştirilmiştir.

Araştırma konusu olan kurs yönetici ve öğretmenlerine yönelik karşılaştırma türü ilişkisel tarama yolu ile durum tespiti yapılmıştır. Tarama modeli geçmişteki veya mevcut durumu var olduğu şekliyle betimleyen araştırma modelleridir (Karasar, 2004). Çalışmamızda kullandığımız araştırma modeli Şekil 4’de gösterilmektedir:



Şekil 4: Araştırma Modeli

#### 3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul’un Kartal ve Sancaktepe ilçelerinde 2018-2019 eğitim ve öğretim yılında kadrolu ya da sürekli sözleşmeli olarak görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Her iki ilçe müftülüğünden alınan bilgiye göre bu sayı toplam 183’dir.

Bu araştırmada İstanbul Kartal ve Sancaktepe ilçelerinde bulunan tüm kurslar 82 kurs ve bu kurslarda çalışan tüm yönetici ve öğretmenler 183 çalışan araştırma örneklemini oluşturmaktadır.

Örneklem grubunun evreni temsil gücünü hesaplarken güven aralığı 0.01, hata payı ise 0.05 olarak kabul edilmiştir. Demografik özellikler ve örgütsel faktörler gibi değişkenlerin araştırma konusuna etkisinin incelendiği araştırmalarda örneklem büyüklüğünü hesaplamak için kullanılan formül şu şekildedir (Büyüköztürk, 2008):

$$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0 - 1}{N}}$$

$$n_0 = t^2 PQ / d^2$$

Örneklem hesaplanması amacıyla % 1 güven aralığında ve % 5 hata payı dikkate alınarak yukarıdaki formüle göre değerleri yerine koyup yapılan işlem sonucunda, bu çalışma için 183 birimlik evreni temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 124 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu sonuca göre 129 birimden oluşan örneklemin çalışma evrenini temsil gücünün yeterli olduğu ifade dileyebilir.

### 3.3 Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçlarının tespiti için literatür taraması yapılmış, ilgili araştırmalar incelenmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçeklerden biri Kuzgun, Sevim ve Hamamcı (2005) tarafından geliştirilen “Meslekî Doyum Ölçeği” yirmi maddeden oluşmaktadır. Mesleki doyum ölçeği (MDO) herhangi bir işte çalışan kişilerin o mesleğin içinde bulunmaktan ne derece mutlu olduklarını tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Ölçekten elde edilen güvenilirlik katsayısı Cronbach's Alpha “.89” olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen puanlar güvenilir düzeydedir (Kuzgun & Feride, 2005).

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek ise Üstüner'in (2009) geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeği”dir. Ölçek, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi neticesinde 17 maddeden ve tek boyuttan oluşmuştur. Bu ölçeğin MDO ile yüksek

seviyede pozitif yönde bir ilişki gösterdiği, MTE ile orta seviyede negatif yönde bir ilişki gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı “.96”, test tekrar test korelasyon katsayısı “.88” olarak hesaplanmıştır. Bu değerler, ölçeğin öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyesini ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğunun kanıtı olarak kabul edilmiştir (Üstüner, 2009).

### **3.4 Verilerin Toplanması**

Veri toplama sürecinin 02/01/2019 ile 30/03/2019 tarihleri arasında İstanbul’da gerçekleştirilmiştir.

Nicel boyutunda, veri toplama araçları kurum yöneticileri ile işbirliği yapılarak uygulanmıştır. Daha önce uygulama izni alınan ölçekler katılımcılara birebir görüşmeyle dağıtılarak izin ve onayları alınmış, ardından uygulanmıştır. Anketler var olan bir durumu tespit etmek amacıyla yapıldığından kurslarında veri toplama araçları en az bir yıl süre ile çalışan yönetici ve öğretmenlere uygulanmıştır.

### **3.5 Verilerin Analizi**

#### **3.5.1 Yapılan İstatistiksel Testler**

İstatistiksel analiz için SSPS 25.0 programından yararlanılmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ölçülmesinde aritmetik ortalamalar elde edilmiştir. Ölçeklerde kullanılan 5’li Likert Ölçeği, 1’den 5’e kadar olan değerlendirme ölçeği olduğundan beş eşit parçaya bölünerek her seçeneğe karşılık gelen puan aralığı belirlenmiştir.

Çalışmada her alt probleme uygun istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Öncelikle güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach Alpha değeri tespit edilmiştir. Grup sayısı iki olan demografik öğeler için t testi uygulanmış ve gruplar arası farklılıklar gözlemlenmiştir. Grup sayısı ikiden fazla olan faktörler için ise öncelikle verdikleri cevaplara göre homojen dağılım gösterip göstermediklerini anlamak için levene testi uygulanmıştır. Homojen dağılım gösteren gruplara Anova testi uygulanarak gruplar arası 0.05 (%95) anlamlılık düzeyinde farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Araştırmada anlamlılık değeri olarak  $p < 0.05$  olarak kabul edilmiştir. Farklılık gözlemlenen gruplar

için ise hangi gruplar arasında farklılık olduğunun tespitine Tukey HSD testi ile ölçümlenmiştir. Varyansları homojen dağılmayan gruplar için ise farklılık testi olarak Anova testinin alternatifi Brown-Forsyth testi uygulanmıştır. 0.05 anlamlılık düzeyinde farklılık tespit edilen grupların tespiti için ise Tamhane T2 testi uygulanmıştır. “Meslekî doyum” ve “örgütsel bağlılık” özelliklerini belirlemek amacıyla verilen cevapların maddeler ve boyutlar bağlamında ağırlıklı ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin “meslekî doyum” ve “örgütsel bağlılık” larına yönelik algılarını karşılaştırmak için regresyon ve korelasyon analizi yapılmıştır.

### 3.5.2 Güvenilirlik Analizi

“Meslekî doyum” ve “örgütsel bağlılık” özelliklerini belirlemek amacıyla verilen cevapların maddeler ve boyutlar bağlamında ağırlıklı ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Yönetici ve öğretmenlerin “meslekî doyum” ve “örgütsel bağlılık” larına yönelik algılarını karşılaştırmak iç soruların güvenilirlik analizi SSPS 25.0 programıyla hesaplanmıştır. Ghobadian, Speller, & Jones (1994) Cronbach's Alpha'nın 0.00 ile 1.00 aralığındaki değerlere göre yorumlandığını ifade etmektedirler (Ghobadian, Speller, & Jones, 1994):

*“0.00 ≤ α < 0.40 ise ölçek güvenilir değildir.”*

*0.40 ≤ α < 0.60 ise ölçek düşük güvenilirliktedir.*

*0.60 ≤ α < 0.80 ise ölçek oldukça güvenilirdir.*

*0.80 ≤ α < 1.00 ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.”*

Tablolarda “Cronbach's Alpha if Item Deleted” sütunu eğer soru çıkarılırsa hesaplanacak olan yeni “Cronbach's Alpha” değerini göstermektedir. Bu değer Reliability Statistics tablosundaki değerden büyük olduğu durumlarda ilgili maddenin çıkarılması gerektiğini göstermektedir (Genç, 2011).

17 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri .92,8 olarak hesaplanmıştır. Bu değer ölçeğin ‘yüksek derecede güvenilir bir ölçek’ olduğunu göstermektedir. Faktör analizi yapıldığında tüm ölçeği içeren tek faktör çıkmıştır.

20 maddeden oluşan mesleki doyum ölçeği için faktör analizi neticesinde güvenilirlik değerlerini düşüren 6 soru (4-9-10-11-14-19) çıkarılmıştır. 3 faktörü içeren 14 maddelik yeni ölçek kullanılmıştır. Faktörlerin güvenilirlik analizi yapılmış ve bütün faktörler için Cronbach's Alpha değerleri %70 oranında çıkmıştır. Bu nedenle 'oldukça güvenilir bir ölçek' olduğu söylenebilir. 1. faktör için sadece 2. sorunun çıkmasıyla güvenilirlik 0.01'lik bir artış gösterecektir ancak bu değer çok küçük olduğu için bu işlem göz ardı edilebilir. Kaiser-Meyer-Olkin değerleri 0.74 çıkmış, Barlett değerleri ise 0.05'ten küçük çıkmıştır. Ve bu faktör analizi için istenen bir durumdur.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR

#### 4.1 Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın nicel boyutunda yer alan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 6’da gösterilmiştir:

Tablo 6: Araştırmanın Nicel Boyutundaki Katılımcıların Demografik Özellikleri

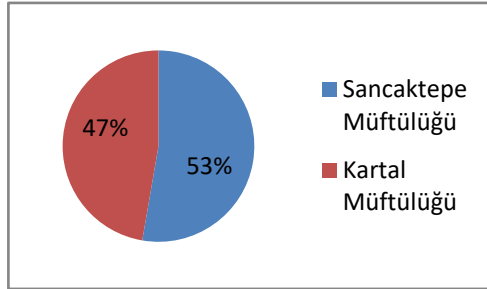
|                        | Değişken             | N   | %    |
|------------------------|----------------------|-----|------|
| <b>Kurum Türü</b>      | Sancaktepe Müftülüğü | 68  | 52,7 |
|                        | Kartal Müftülüğü     | 61  | 47,3 |
| <b>Görev</b>           | Yönetici             | 47  | 36,4 |
|                        | Öğretici             | 82  | 63,6 |
| <b>Yaş</b>             | 20-24                | 15  | 11,6 |
|                        | 25-29                | 12  | 9,3  |
|                        | 30-34                | 26  | 20,2 |
|                        | 35-39                | 42  | 32,6 |
|                        | 40-44                | 18  | 14,0 |
|                        | 45+                  | 16  | 12,4 |
| <b>Cinsiyet</b>        | Kadın                | 127 | 98,4 |
|                        | Erkek                | 2   | 1,6  |
| <b>Medeni Durumu</b>   | Bekâr                | 36  | 27,9 |
|                        | Evli                 | 93  | 72,1 |
| <b>Eğitim Durumu</b>   | Lise                 | 3   | 2,3  |
|                        | İmam Hatip Lisesi    | 17  | 13,2 |
|                        | İlitam               | 11  | 8,5  |
|                        | İlahiyat Önlisans    | 51  | 39,5 |
|                        | Lisans               | 38  | 29,5 |
|                        | Lisansüstü           | 6   | 4,7  |
|                        | Diğer                | 3   | 2,3  |
| <b>Hafızlık Durumu</b> | Hafızım              | 37  | 28,7 |
|                        | Hafız Değil          | 92  | 71,3 |

“(devam ediyor)”

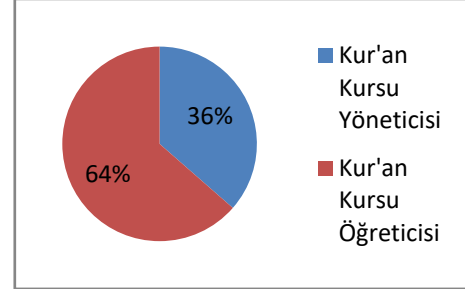
*Araştırmanın Nicel Boyutundaki Katılımcıların Demografik Özellikleri*

|                                            | <b>Değişken</b>                                           | <b>N</b>   | <b>%</b>    |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------------|-------------|
| <b>DİB’deki Hizmet Süresi</b>              | 1-4                                                       | 42         | 32,6        |
|                                            | 5-9                                                       | 45         | 34,8        |
|                                            | 10-14                                                     | 25         | 19,4        |
|                                            | 15+                                                       | 17         | 13,2        |
| <b>Bu Mesleği Seçme Nedeni</b>             | Mesleğimin maddi yönüyle birlikte dinî boyutu olduğu için | 47         | 36,4        |
|                                            | Ailemin teşviki olduğu için                               | 8          | 6,2         |
|                                            | Bu mesleğin idealim olmasından dolayı                     | 21         | 16,2        |
|                                            | İnsanlara faydalı olmak için                              | 13         | 10,1        |
|                                            | Aldığım eğitimden dolayı                                  | 12         | 9,4         |
|                                            | Diğer                                                     | 28         | 21,7        |
| <b>Kurs Türü</b>                           | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik                    | 86         | 66,7        |
|                                            | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik       | 3          | 2,3         |
|                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik         | 18         | 14,0        |
|                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                         | 22         | 17,1        |
| <b>Kurstaki Öğretici Sayısı</b>            | 1-5                                                       | 93         | 72,1        |
|                                            | 6-10                                                      | 15         | 11,6        |
|                                            | 11-15                                                     | 17         | 13,2        |
|                                            | 16-20                                                     | 4          | 3,1         |
| <b>Kurstaki Toplam Öğrenci Sayısı</b>      | 1-20                                                      | 6          | 4,7         |
|                                            | 21-40                                                     | 31         | 24,0        |
|                                            | 41-60                                                     | 15         | 11,6        |
|                                            | 61-80                                                     | 24         | 18,6        |
|                                            | 81-100                                                    | 17         | 13,2        |
|                                            | 101+                                                      | 36         | 27,9        |
| <b>Öğreticinin Okuttuğu Öğrenci Sayısı</b> | 1-10                                                      | 2          | 1,6         |
|                                            | 11-15                                                     | 19         | 14,7        |
|                                            | 16-20                                                     | 32         | 24,8        |
|                                            | 21-25                                                     | 18         | 14,0        |
|                                            | 26-30                                                     | 18         | 14,0        |
|                                            | 31+                                                       | 40         | 31,0        |
| <b>TOPLAM</b>                              |                                                           | <b>129</b> | <b>%100</b> |

Katılımcıların kurum türlerine göre dağılımları Şekil 5’de, görevlerine göre dağılımları ise Şekil 6’da gösterilmiştir:



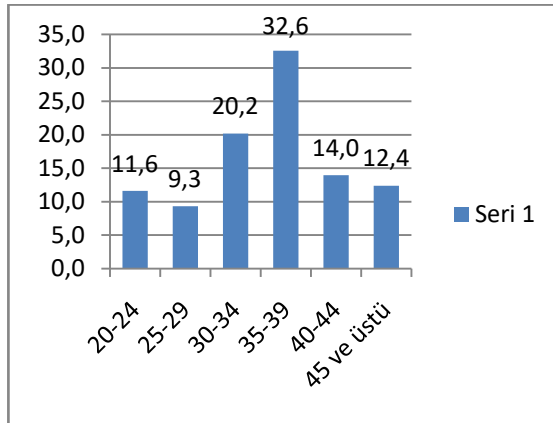
Şekil 5: Kurum Türlerine Göre Katılımcıların Dağılımları



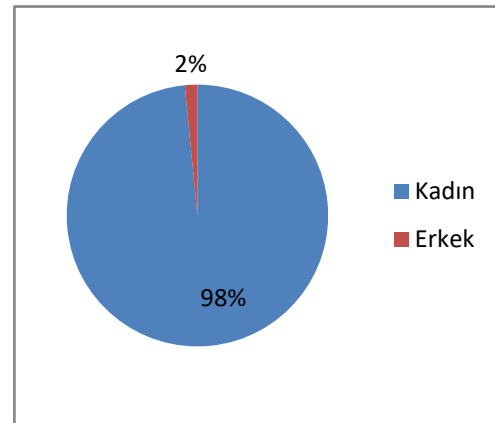
Şekil 6: Görevlerine Göre Katılımcıların Dağılımları

Araştırma grubunun %52,7'sini Sancaktepe Müftülüğü'ne, %47,3'ünü ise Kartal Müftülüğü'ne bağlı kurumlarda çalışan yönetici ve öğreticiler oluşturmaktadır. Katılımcıların %64'ü öğretici, %36'sı ise yöneticidir.

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları şekil 7’de, cinsiyetlerine göre dağılımları ise şekil 8’de gösterilmiştir:



Şekil 7: Yaşlarına Göre Katılımcıların Dağılımları



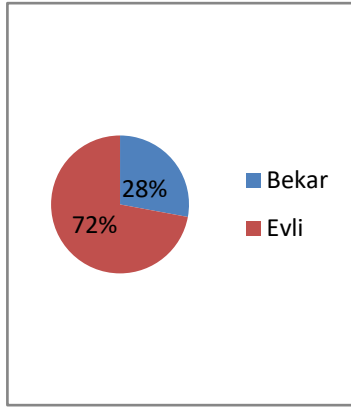
Şekil 8: Cinsiyetlerine Göre Katılımcıların Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin yaş gruplarının dengeli olduğu görülmektedir. Yaş grupları %9 ile %33 aralığında olup, hemen her yaş grubundan katılımcı yer almaktadır. Bu durum yaş değişkenine göre değerlendirme yapılabileceğini

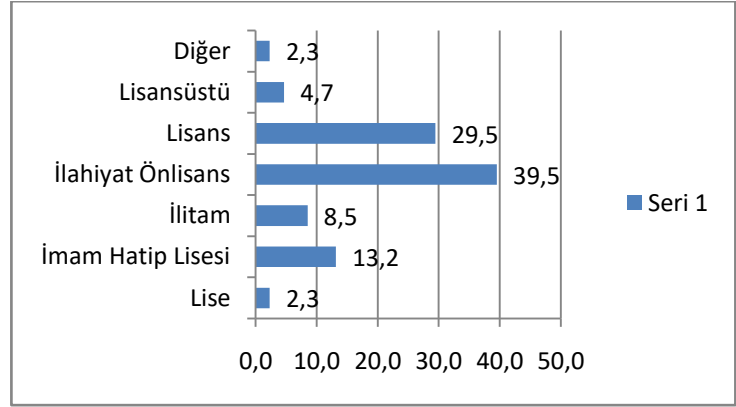


göstermektedir. 20-24 yaş arası %11,6, 25-29 yaş arası %9,3, 30-34 yaş arası %20,2, 35-39 yaş arası en yüksek oranla %32,6, 40-44 yaş arası %14,0 ve 45 ve üstü yaş aralığında olan katılımcılar ise %12,6'dır. Araştırma grubunun %98,4'ünü kadın öğretmenler, %1,6'sını ise erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Genel olarak kurslardaki yaygın din eğitiminin öğrencilerini yetişkin kadınlar oluşturmaktadır. Bu bağlamda kurs çalışanlarının büyük oranda kadın yönetici ve öğretici olması oldukça doğal gözükmemektedir. DİB'nin son yıllardaki ağırlıklı kurs öğreticisi alımı da bayan öğretici yönünde olmaktadır (M. Ş. Aydın, 2010).

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre dağılımları Şekil 9'da, eğitim durumlarına göre dağılımları Şekil 10'da gösterilmiştir:



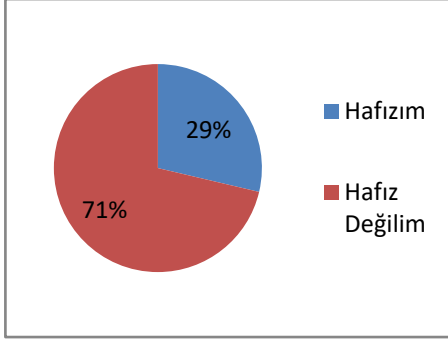
Şekil 9: Medeni Durumlarına Göre Katılımcıların Dağılımları



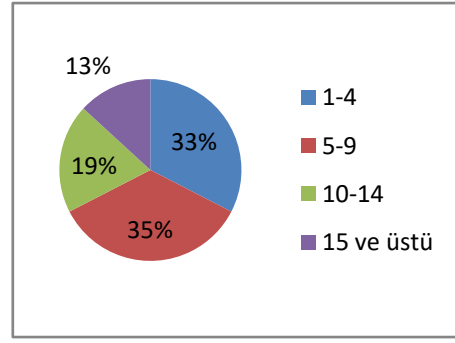
Şekil 10: Eğitim Durumlarına Göre Katılımcıların Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %72,1'i evli iken, %27,9'u bekârdır. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %80'lik bir kısmının üniversite mezunu olduğu, %15'lik bölümünün ise lise mezunu düzeyinde olduğu görülmektedir. Lisansüstü mezuniyet oranı ise %5 düzeyindedir.

Şekil 11'de katılımcıların hafız olma durumları, Şekil 12'de çalışma süreleri görülmektedir:



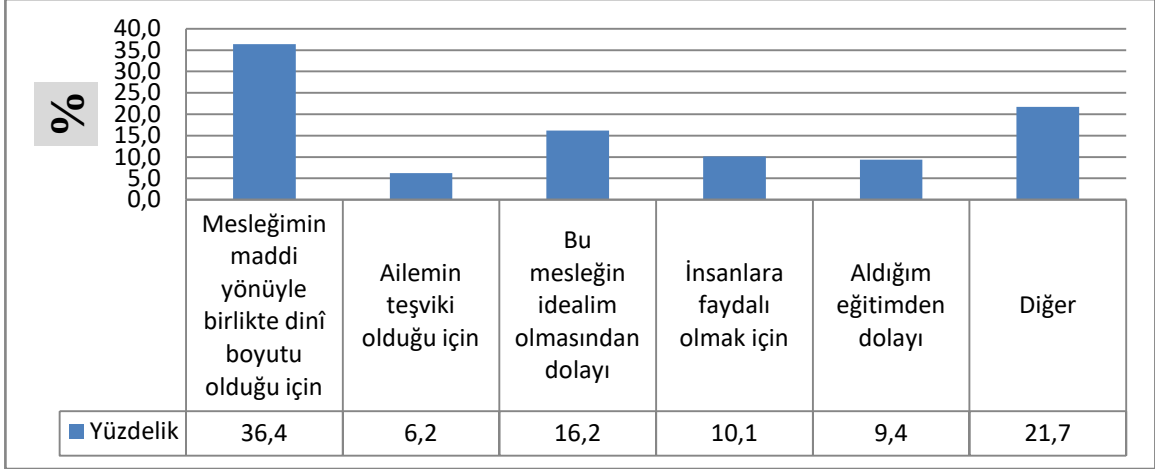
Şekil 11: Hafız Olma Durumuna Göre Katılımcıların Dağılımları



Şekil 12: Çalışma Sürelerine Göre Katılımcıların Dağılımları

Katılımcıların icra ettikleri mesleklerine katkı sağlayacak olan hafız olma durumuna bakıldığında %29'unun hafız, %71'inin hafız olmadığı görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında 1/3'inin ilk 4 yılında olduklarını ve 1/3'inin ise 15 yıl ve üstü çalıştığını göstermektedir. Bu durum iki grup arasında sağlıklı bir değerlendirme yapma fırsatı ortaya çıkaracaktır.

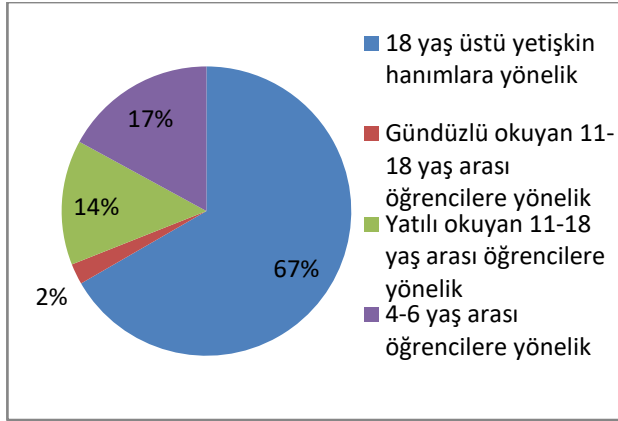
Katılımcıların meslek seçim nedenleri Şekil 13'de görülmektedir:



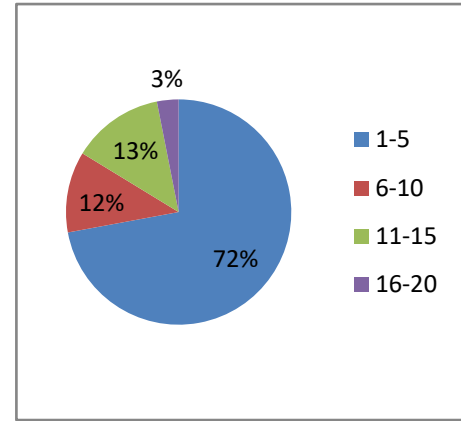
Şekil 13: Meslek Seçim Nedenlerine Göre Katılımcıların Dağılımları

Araştırma katılımcılarının bulundukları mesleği seçme nedenleri birbirinden farklı maddelerden oluşmaktadır. Aralarında en öne çıkan madde ise bu mesleğin dinî boyutunun oluşudur.

Şekil 14'de çalıştıkları kurs türüne göre katılımcıların durumları, Şekil 15'de ise kurslarındaki öğretici sayısına göre katılımcıların durumları görülmektedir:



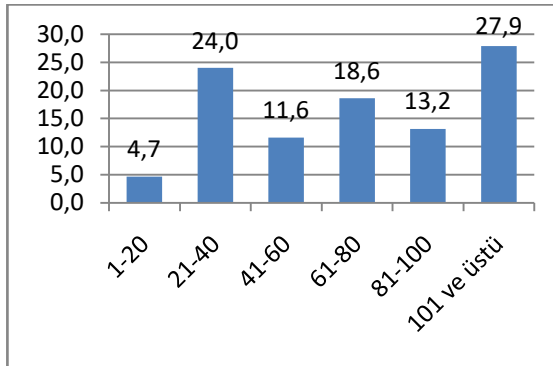
Şekil 14: Çalıştıkları Kurs Türüne Göre Katılımcıların Dağılımları



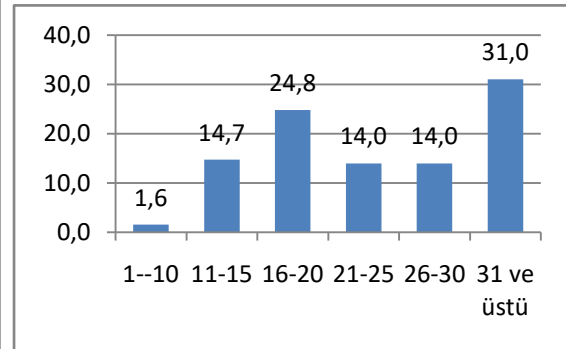
Şekil 15: Kurstaki Öğretici Sayısına Göre Katılımcıların Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çoğunluğu (%67) yetişkin kadınlara yönelik eğitim veren kurslarda görev yapmaktadırlar. Yine katılımcıların büyük çoğunluğu (%72) öğretici sayısı 1-5 arası olan kurslarda görev yapmaktadırlar. Bu sonuçlar araştırmada konu edindiğimiz yaygın din eğitimi değerlendirmek için önemlidir.

Şekil 16'da çalıştıkları kurslardaki öğrenci sayılarına katılımcıların durumları, Şekil 17'de ise okuttukları öğrenci sayılarına katılımcıların durumları yer almaktadır:



Şekil 16: Çalıştıkları Kurslardaki Öğrenci Sayılarına Göre Katılımcıların Dağılımları



Şekil 17: Okuttukları Öğrenci Sayılarına Göre Katılımcıların Dağılımları

Katılımcıların çalıştıkları kurslardaki öğrenci sayılarına göre bakıldığında 20'den daha az öğrencisi olan %5'lik kurs dışında dengeli bir dağılım olduğu söylenebilir. Öğreticilerin okuttukları öğrenci sayılarına bakıldığında ise 1/3'inin 30'dan fazla öğrencisi olduğu görülmektedir.

## 4.2 Kurs Yönetici ve Öğreticilerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Uygulanan istatistikî analizler sonucu katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 7’de görülebilmektedir:

Tablo 7: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık Oranları (85 Üzerinden)

| Katılımcılar                  | En Düşük | En Yüksek | Standart Sapma | Ortalama | Düzye           |
|-------------------------------|----------|-----------|----------------|----------|-----------------|
| Yaygın Din Eğitimi            |          |           |                |          |                 |
| Veren Yönetici ve Öğreticiler | 32       | 85        | 17,51          | 70,04    | Yüksek<br>Düzye |

Öğreticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri 4,12 oranla yüksek düzeyde gözlemlenmiştir.

### 4.2.1 Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Öğreticilerin ve yöneticilerin demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları üzerinde değişikliğe sebep olup olmadığının tespit edilmesi araştırmamızın birinci alt problemini oluşturmaktadır. Tüm değişkenlere göre katılımcıların örgütsel bağlılık düzeyleri ve anlamlı fark oluşturan değişkenler maddeler halinde verilmiştir.

#### 4.2.1.1 Öğreticilerin Kurum Türüne Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin kurum türüne göre örgütsel bağlılıklarını ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8: Kurum Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|-----------|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| 1         | ,685                          | ,409       | 1,025             | ,307       |
| 2         | 1,318                         | ,253       | 1,647             | ,102       |
| 3         | 3,520                         | ,063       | 1,005             | ,317       |
| 4         | 2,112                         | ,149       | -0,176            | ,861       |
| 5         | ,759                          | ,385       | 2,419             | ,017*      |
| 6         | 3,129                         | ,079       | 2,770             | ,007*      |
| 7         | ,102                          | ,750       | 2,075             | ,040*      |
| 8         | 7,274                         | ,008*      | 1,310             | ,193       |
| 9         | 7,029                         | ,009*      | 2,442             | ,016*      |

“(devam ediyor)”

*Kurum Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi*

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|-----------|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| 10        | 10,944                        | ,001*      | 2,860             | ,005*      |
| 11        | ,328                          | ,568       | ,631              | ,529       |
| 12        | ,274                          | ,602       | ,746              | ,457       |
| 13        | ,010                          | ,922       | ,135              | ,893       |
| 14        | 17,897                        | ,000*      | 3,269             | ,001*      |
| 15        | ,137                          | ,712       | 1,541             | ,126       |
| 16        | 2,081                         | ,152       | 1,661             | ,099       |
| 17        | 2,217                         | ,139       | 1,898             | ,060       |

**p< 0.05**

Öğreticilerin örgütsel bağlılıkları Levene testi ile çalıştıkları kurum (Sancaktepe-Kartal Müftülükleri) türüne göre değerlendirildiğinde 8, 9, 10 ve 14. sorularda verilen cevaplar bakımından homojen dağılım görülmemektedir. İkinci aşamada uygulanan t testi sonucuna göre ise 5, 6, 7, 9, 10 ve 14. sorular bakımından %95 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermişlerdir.

Yapılan t testi sonucunda kurum türlerine göre %95 anlamlılık düzeyinde farklılık gösteren 5, 6, 7, 9, 10 ve 14. sorulardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo 9: Kurum Türlerine Göre Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

| Soru Kodu | ...örgütsel bağlılığımı arttırıyor.                                                        | Sancaktepe | Kartal |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------|
| 5         | Bu kurumda meslekî gelişme olanaklarının oluşu...                                          | 4,13       | 3,69   |
| 6         | Bu kurumda doğru işler doğru kişilere verildiği için...                                    | 4,37       | 3,89   |
| 7         | Kurumumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının oluşu...                        | 4,34       | 3,98   |
| 9         | Kurum yöneticimizin, çabalarımıza destek ve cesaret veriyor olması...                      | 4,41       | 3,93   |
| 10        | Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle...                                                    | 4,49       | 3,95   |
| 14        | Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri... | 4,34       | 3,70   |

Kurumlar arası bağlılık düzeyleri incelendiğinde Sancaktepe Müftülüğü’ne bağlı çalışanların bağlılık düzeylerinin daha yüksek çıktığı söylenebilir.

#### 4.2.1.2 Öğreticilerin Görev Türüne Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin görev türlerine göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 10'da verilmiştir:

Tablo 10: Görev Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |              | t Testi Değerleri |            |
|-----------|-------------------------------|--------------|-------------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık   | t                 | Anlamlılık |
| 1         | 1,630                         | ,204         | 1,265             | ,208       |
| 2         | ,152                          | ,697         | -0,500            | ,618       |
| 3         | ,003                          | ,955         | 1,630             | ,106       |
| 4         | ,250                          | ,618         | ,298              | ,766       |
| 5         | ,901                          | ,344         | -1,629            | ,106       |
| 6         | ,000                          | ,986         | -0,285            | ,776       |
| 7         | ,102                          | ,750         | -0,939            | ,350       |
| 8         | ,856                          | <b>,010*</b> | 1,662             | ,099       |
| 9         | ,023                          | ,881         | ,535              | ,593       |
| 10        | ,021                          | ,886         | ,526              | ,600       |
| 11        | ,328                          | ,568         | 1,526             | ,129       |
| 12        | ,094                          | ,759         | -0,661            | ,510       |
| 13        | ,111                          | ,740         | -1,257            | ,211       |
| 14        | 2,302                         | ,132         | 1,015             | ,312       |
| 15        | 1,718                         | ,192         | -1,114            | ,267       |
| 16        | ,022                          | ,883         | ,463              | ,644       |
| 17        | 1,554                         | ,215         | 1,357             | ,177       |

**p< 0.05**

Sahip olunan görev bakımından homojen dağılım göstermeyen 8. soru olmuştur. İkinci aşamada t testi ile değerlendirildiğinde kurs öğretmenleri ile yöneticileri arasında %95 anlamlılık düzeyinde hiçbir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki görev türünün çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir. Bunun en önemli sebebi olarak ise bu kurumların pek çoğunda yönetici olan çalışanların aynı zamanda öğreticilik görevini de üstlenmiş olması ile ifade edilebilir.

#### 4.2.1.3 Öğreticilerin Yaş Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin yaşlarına göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir:

Tablo 11: Yaş Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi (8-11-14. maddeler) |              | Anova Testi |            |
|-----------|-------------------------------|--------------|-----------------------------------------|--------------|-------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                 | Anlamlılık   | F           | Anlamlılık |
| 1         | 1,781                         | ,122         |                                         |              | 1,503       | ,194       |
| 2         | 1,273                         | ,280         |                                         |              | 1,354       | ,246       |
| 3         | 1,454                         | ,210         |                                         |              | 1,344       | ,250       |
| 4         | 1,291                         | ,272         |                                         |              | 1,464       | ,207       |
| 5         | ,625                          | ,681         |                                         |              | ,906        | ,480       |
| 6         | ,362                          | ,874         |                                         |              | ,949        | ,452       |
| 7         | 1,469                         | ,205         |                                         |              | ,943        | ,456       |
| 8         | 3,216                         | <b>,009*</b> | 2,059                                   | ,083         |             |            |
| 9         | 1,881                         | ,102         |                                         |              | ,844        | ,521       |
| 10        | 2,051                         | ,076         |                                         |              | 1,292       | ,272       |
| 11        | 4,665                         | <b>,001*</b> | 3,528                                   | <b>,006*</b> |             |            |
| 12        | 1,427                         | ,219         |                                         |              | ,634        | ,674       |
| 13        | 1,142                         | ,342         |                                         |              | 1,255       | ,288       |
| 14        | 2,309                         | <b>,048*</b> | 1,935                                   | ,099         |             |            |
| 15        | ,979                          | ,434         |                                         |              | ,965        | ,442       |
| 16        | 1,283                         | ,276         |                                         |              | 1,029       | ,403       |
| 17        | 2,245                         | ,054         |                                         |              | 2,052       | ,076       |

**p< 0.05**

Katılımcıların yaşa göre değerlendirilmesi için Levene testi uygulandığında sadece 8, 11 ve 14. sorulara verilen cevaplar %95 önem seviyesinde homojen dağılım göstermemiştir. Homojen dağılım göstermeyen sorular bakımından hangi grupların farklılık gösterdiğinin tespiti için Brown-Forsyth testi uygulanırken homojen dağılım gösteren gruplar için Anova testi uygulanmıştır. Uygulanan Anova testine göre homojen dağılım sağlayan gruplar için hiçbir soruda %95 seviyesinde anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Homojen dağılım göstermeyen gruplar için %95 anlamlılık düzeyinde farklılık sadece 11. soruya verilen cevaplarda gözlemlenmiştir. 11. madde için uygulanan tamhane t2 sonuçları Tablo 12’de verilmiştir:

Tablo 12: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 11. maddenin tamhane t2 Testi Sonucu

| Karşılaştırma Yapılan Yaş Aralıkları |       | Anlam Farkı | Anlamlılık   |
|--------------------------------------|-------|-------------|--------------|
| 20-24                                | 25-29 | ,867        | ,806         |
|                                      | 30-34 | ,931        | ,418         |
|                                      | 35-39 | ,724        | ,623         |
|                                      | 40-44 | -0,133      | 1,000        |
|                                      | 45+   | -0,175      | 1,000        |
| 25-29                                | 20-24 | -0,867      | ,806         |
|                                      | 30-34 | ,064        | 1,000        |
|                                      | 35-39 | -0,143      | 1,000        |
|                                      | 40-44 | -1,000      | ,513         |
|                                      | 45+   | -1,042      | ,401         |
| 30-34                                | 20-24 | -0,931      | ,418         |
|                                      | 25-29 | -0,064      | 1,000        |
|                                      | 35-39 | -0,207      | 1,000        |
|                                      | 40-44 | -1,064      | ,098         |
|                                      | 45+   | -1.106*     | <b>,040*</b> |
| 35-39                                | 20-24 | -0,724      | ,623         |
|                                      | 25-29 | ,143        | 1,000        |
|                                      | 30-34 | ,207        | 1,000        |
|                                      | 40-44 | -0,857      | ,126         |
|                                      | 45+   | -.899       | <b>,031*</b> |
| 40-44                                | 20-24 | ,133        | 1,000        |
|                                      | 25-29 | 1,000       | ,513         |
|                                      | 30-34 | 1,064       | ,098         |
|                                      | 35-39 | ,857        | ,126         |
|                                      | 45+   | -0,042      | 1,000        |
| 45 ve üstü                           | 20-24 | ,175        | 1,000        |
|                                      | 25-29 | 1,042       | ,401         |
|                                      | 30-34 | 1.106       | <b>,040*</b> |
|                                      | 35-39 | ,899        | <b>,031*</b> |
|                                      | 40-44 | ,042        | 1,000        |

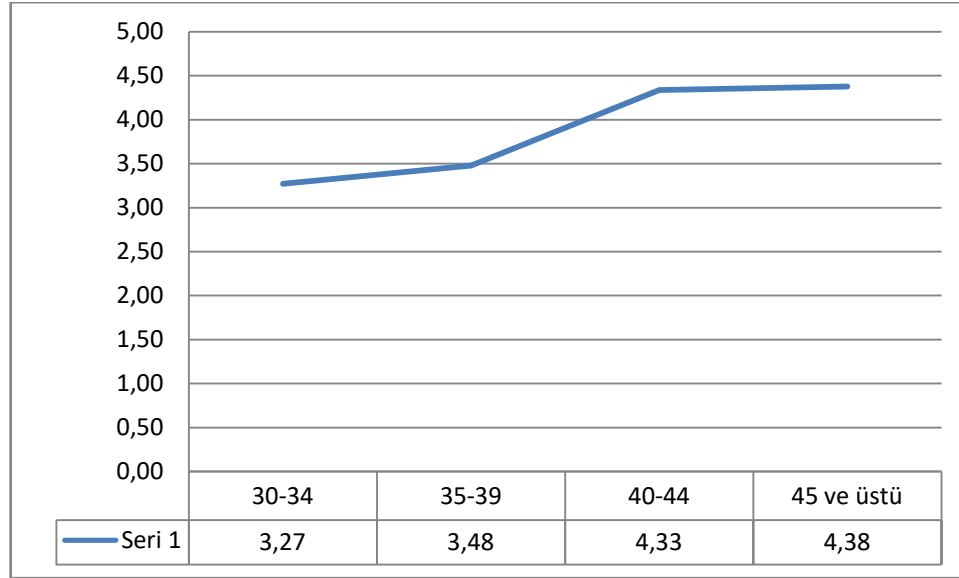
**p< 0.05**

11. madde için uygulanan tamhane t2 analizinde ise 45 yaş ve üzerinde olan grupların 30-34 ve 35-39 arası yaşlarda olan katılımcılardan %95 düzeyinde anlamlı farklılık gösterdikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca çalışanların yaşları ilerledikçe



kurumlarına olan bağlılıklarında ve kendilerini yönetimin bir parçası olarak hissetmelerinde anlamlı düzeyde pozitif artış olduğu gözlemlenmiştir.

Katılımcıların yaşa göre anlamlı farklılık gösteren örgütsel bağlılık durumu Şekil 18’de verilmiştir:



Şekil 18: Katılımcıların Anlamlı Farklılık Gösteren 11. Maddeye Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bu sonuçlara göre çalışanların yaşları ilerledikçe kurumlarına olan bağlılıklarında ve kendilerini yönetimin bir parçası olarak hissetmelerinde anlamlı düzeyde pozitif artış olduğu gözlemlenmiştir.

#### 4.2.1.4 Öğreticilerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Bağlılıkları

Kadın ve erkek çalışanların vermiş oldukları cevapları değerlendirmek için bu çalışmada yeterli veri elde edilememiş olabilir. Çünkü kadın katılımcı sayısının 127 olup, erkek katılımcı sayısının yalnız 2 olduğu bir anket çalışması yapılmıştır. Bunun en önemli sebebi ise çalışmanın değişik yerlerinde ifade edildiği gibi yaygın din eğitimi veren kurumların daha çok kadınlara yönelik olmasıdır. Kadın ve erkek katılımcı sayısının dengeli dağıldığı başka bir çalışmada bunun için daha doğru yorumlamalar yapılabilecektir.

#### 4.2.1.5 Öğreticilerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin medeni durumlarına göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 13’de verilmiştir:

Tablo 13: Medeni Durum Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |              | t Testi Değerleri |            |
|-----------|-------------------------------|--------------|-------------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık   | t                 | Anlamlılık |
| 1         | 3,699                         | ,057         | ,554              | ,581       |
| 2         | 1,697                         | ,195         | ,115              | ,909       |
| 3         | 1,484                         | ,225         | ,801              | ,425       |
| 4         | ,491                          | ,485         | -0,854            | ,395       |
| 5         | 1,554                         | ,215         | ,331              | ,741       |
| 6         | ,173                          | ,678         | -0,005            | ,996       |
| 7         | ,056                          | ,813         | -0,428            | ,669       |
| 8         | ,024                          | ,877         | -0,663            | ,508       |
| 9         | ,045                          | ,833         | ,053              | ,958       |
| 10        | ,169                          | ,682         | ,668              | ,506       |
| 11        | 3,206                         | ,076         | -0,073            | ,942       |
| 12        | ,960                          | ,329         | -0,800            | ,425       |
| 13        | 3,618                         | ,059         | ,287              | ,774       |
| 14        | ,803                          | ,372         | -0,245            | ,807       |
| 15        | 7,376                         | <b>,008*</b> | 1,091             | ,278       |
| 16        | ,558                          | ,456         | ,312              | ,755       |
| 17        | 1,606                         | ,207         | ,538              | ,592       |

**p< 0.05**

Katılımcıların medeni durumları bakımından homojen dağılım göstermeyen soru 15. madde olmuştur. İkinci aşamada yapılan t testi sonucuna göre evli ve bekâr çalışanlar arasında %95 anlamlılık düzeyinde hiçbir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki öğretmenlerin medeni durumlarının örgütsel bağlılıkları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

#### 4.2.1.6 Öğreticilerin Eğitim Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin eğitim durumlarına göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir:

Tablo 14: Eğitim Durumu Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi<br>(4-8-11-12. maddeler) |            | Anova Testi |            |
|-----------|----------------------------------|--------------|----------------------------------------------|------------|-------------|------------|
|           | F                                | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                      | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1         | ,869                             | ,520         |                                              |            | ,313        | ,929       |
| 2         | 1,799                            | ,105         |                                              |            | 1,006       | ,424       |
| 3         | 1,596                            | ,154         |                                              |            | ,686        | ,661       |
| 4         | 2,302                            | <b>,039*</b> | ,766                                         | ,620       |             |            |
| 5         | ,563                             | ,759         |                                              |            | 1,854       | ,094       |
| 6         | 1,261                            | ,280         |                                              |            | ,918        | ,484       |
| 7         | 1,676                            | ,132         |                                              |            | ,467        | ,832       |
| 8         | 3,205                            | <b>,006*</b> | ,248                                         | ,752       |             |            |
| 9         | 2,053                            | ,064         |                                              |            | ,591        | ,737       |
| 10        | 1,449                            | ,201         |                                              |            | ,462        | ,836       |
| 11        | 2,611                            | <b>,020*</b> | ,267                                         | ,942       |             |            |
| 12        | 2,540                            | <b>,024*</b> | 1,044                                        | ,468       |             |            |
| 13        | ,936                             | ,472         |                                              |            | ,630        | ,706       |
| 14        | 1,245                            | ,288         |                                              |            | ,498        | ,809       |
| 15        | 1,599                            | ,153         |                                              |            | 1,485       | ,189       |
| 16        | 1,528                            | ,175         |                                              |            | ,574        | ,751       |
| 17        | ,487                             | ,817         |                                              |            | ,326        | ,922       |

**p< 0.05**

Katılımcılar mezun oldukları okul türüne değerlendirildiğinde 4, 8, 11 ve 12. sorulara verilen cevaplar bakımından gruplar %95 anlamlılık seviyesinde homojen dağılım göstermemektedirler. Bunlara Brown-Forsyth, homojen dağılım gösteren diğer sorulara ise Anova testi uygulanmıştır. Homojen dağılım gösteren gruplar arasında %95 anlamlılık düzeyinde bir farklılık tespit edilememiştir. Homojen dağılım göstermeyen 4, 8, 11 ve 12. sorulara cevap veren gruplar arasında da %95 anlamlılık düzeyinde bir farklılık tespit edilememiştir. Bu sonuçlara göre katılımcıların mezun oldukları okul türünün örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı bir etkisi görülmemektedir.

#### 4.2.1.7 Öğreticilerin Hafızlık Durumlarına Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin hafızlık durumlarına göre bağlılık düzeylerini ölçmek için uygulanan Levene ve t testi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir:

Tablo 15: Hafızlık Durumu Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|-----------|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| 1         | 3,708                         | 0,056      | -1,577            | 0,117      |
| 2         | ,539                          | ,464       | ,949              | ,344       |
| 3         | 1,204                         | ,275       | ,074              | ,941       |
| 4         | ,318                          | ,574       | -0,840            | ,403       |
| 5         | ,350                          | ,555       | -1,130            | ,261       |
| 6         | 1,333                         | ,250       | -0,811            | ,419       |
| 7         | 2,382                         | ,125       | -0,260            | ,795       |
| 8         | ,635                          | ,427       | -0,306            | ,760       |
| 9         | 1,953                         | ,165       | -1,033            | ,304       |
| 10        | 1,087                         | ,299       | -0,841            | ,402       |
| 11        | ,254                          | ,615       | -0,886            | ,378       |
| 12        | 2,629                         | ,107       | -1,295            | ,198       |
| 13        | 1,866                         | ,174       | -1,320            | ,189       |
| 14        | ,055                          | ,816       | -0,424            | ,672       |
| 15        | ,002                          | ,962       | -0,372            | ,711       |
| 16        | 2,004                         | ,159       | -0,646            | ,519       |
| 17        | ,302                          | ,584       | -0,123            | ,903       |

**p< 0.05**

Katılımcıların hafızlık durumları bakımından homojen dağılım gösterdikleri görülmüştür. t testi sonucuna göre ise hafız olan ve olmayan çalışanlar arasında %95 anlamlılık düzeyinde hiçbir farklılık olmadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki hafızlık durumunun çalışanların örgütsel bağlılığı üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

#### 4.2.1.8 Öğreticilerin Hizmet Sürelerine Göre Örgütsel Bağlılıkları

Kurs öğretmenlerinin hizmet sürelerinin örgütsel bağlılıklarına etkisini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 16’da verilmiştir:

Tablo 16: Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi (5. ve 8. maddeler) |            | Anova Testi |            |
|-----------|-------------------------------|--------------|-----------------------------------------|------------|-------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                 | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1         | 2,027                         | ,114         |                                         |            | 1,280       | ,281       |
| 2         | 1,943                         | ,126         |                                         |            | 1,560       | ,189       |
| 3         | 1,898                         | ,133         |                                         |            | 1,121       | ,350       |
| 4         | 1,882                         | ,136         |                                         |            | 1,518       | ,201       |
| 5         | 2,673                         | <b>,050*</b> | 1,409                                   | ,244       |             |            |
| 6         | 1,049                         | ,374         |                                         |            | 1,064       | ,377       |
| 7         | ,824                          | ,483         |                                         |            | ,589        | ,671       |
| 8         | 3,199                         | <b>,026*</b> | 1,954                                   | ,125       |             |            |
| 9         | ,706                          | ,550         |                                         |            | ,706        | ,590       |
| 10        | 1,144                         | ,334         |                                         |            | 1,428       | ,229       |
| 11        | 2,075                         | ,107         |                                         |            | 1,847       | ,124       |
| 12        | ,957                          | ,416         |                                         |            | ,331        | ,857       |
| 13        | ,171                          | ,916         |                                         |            | ,595        | ,667       |
| 14        | 2,615                         | ,054         |                                         |            | 1,216       | ,307       |
| 15        | 1,619                         | ,188         |                                         |            | ,842        | ,501       |
| 16        | ,224                          | ,879         |                                         |            | 1,423       | ,230       |
| 17        | 1,338                         | ,265         |                                         |            | 1,479       | ,212       |

**p< 0.05**

Kurs öğretmenleri hizmet süreleri bakımından değerlendirildiğinde 5 ve 8. sorular homojen dağılım göstermemiştir. İkinci aşamada yapılan Anova testi sonucuna göre homojen dağılım gösteren gruplar arasında hizmet süresi bakımından gruplar arası %95 düzeyinde anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Yapılan Brown-Forsyth testi sonucuna göre homojen dağılım göstermeyen gruplar arasında hizmet süresi bakımından gruplar arası %95 düzeyinde anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuçlara göre her ne kadar yaş ilerledikçe örgütsel bağlılık düzeyinde bir artış söz konusu olsa da kurumlarındaki hizmet süreleri böyle bir değişikliğe sebep olmamıştır.

#### 4.2.1.9 Öğreticilerin Meslek Seçim Nedenlerine Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin meslek seçim nedenlerine göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir:

Tablo 17: Meslek Seçim Nedeni Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi<br>(1-3-7-8 ve 13. maddeler) |            | Anova Testi |            |
|-----------|----------------------------------|--------------|--------------------------------------------------|------------|-------------|------------|
|           | F                                | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                          | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1         | 2,292                            | <b>,014*</b> | 1,257                                            | ,094       |             |            |
| 2         | ,917                             | ,527         |                                                  |            | ,958        | ,488       |
| 3         | 2,534                            | <b>,007*</b> | 1,488                                            | ,201       |             |            |
| 4         | 1,315                            | ,225         |                                                  |            | 1,134       | ,341       |
| 5         | 1,091                            | ,375         |                                                  |            | 1,227       | ,277       |
| 6         | 1,153                            | ,328         |                                                  |            | 1,132       | ,343       |
| 7         | 2,784                            | <b>,003*</b> |                                                  |            |             |            |
| 8         | 1,808                            | <b>,060*</b> | 2,190                                            | ,073       |             |            |
| 9         | 1,500                            | ,141         |                                                  |            | 1,458       | ,157       |
| 10        | 1,162                            | ,321         |                                                  |            | 1,267       | ,252       |
| 11        | 1,714                            | ,079         |                                                  |            | ,979        | ,470       |
| 12        | 1,229                            | ,276         |                                                  |            | ,958        | ,488       |
| 13        | 2,414                            | <b>,010*</b> | 2,356                                            | ,325       |             |            |
| 14        | 1,451                            | ,160         |                                                  |            | 1,446       | ,162       |
| 15        | 1,024                            | ,430         |                                                  |            | ,948        | ,498       |
| 16        | 1,099                            | ,369         |                                                  |            | 1,154       | ,327       |
| 17        | 1,649                            | ,094         |                                                  |            | 1,164       | ,320       |

**p < 0.05**

Katılımcıların meslek seçim nedenleri bakımından örgütsel bağlılık düzeyleri değerlendirildiğinde 1, 3, 7, 8 ve 13. sorulara katılımcılar tarafından verilen cevaplar homojen dağılım göstermemektedirler. Homojen dağılım gösteren sorulara verilen cevaplar bakımından gruplar arası farklılık tespit edilememiştir. Bu sorulara Brown-Forsyth testi, homojen dağılım gösteren faktörlere ise Anova testi uygulanmıştır. Yapılan Brown-Forsyth testi sonucuna göre homojen dağılım göstermeyen gruplar arasında meslek seçim nedenleri bakımından gruplar arası %95 düzeyinde anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuçlara göre farklı meslek seçim nedenlerinin katılımcıların örgütsel bağlılıklarını etkileyen bir unsur olmadığı söylenebilir.

#### 4.2.1.10 Öğreticilerin Çalıştıkları Kurs Türüne Göre Örgütsel Bağlılıkları

Öğreticilerin çalıştıkları kurs türüne göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 18’de verilmiştir:

Tablo 18: Katılımcıların Çalıştıkları Kurs Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi<br>(1, 5, 7. ve 14. maddeler) |              | Anova Testi |              |
|-----------|----------------------------------|--------------|---------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------|
|           | F                                | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                           | Anlamlılık   | F           | Anlamlılık   |
| 1         | 4,416                            | <b>,005*</b> | ,510                                              | ,694         |             |              |
| 2         | ,607                             | ,611         |                                                   |              | ,050        | ,985         |
| 3         | ,037                             | ,990         |                                                   |              | ,094        | ,963         |
| 4         | ,933                             | ,427         |                                                   |              | ,783        | ,506         |
| 5         | 5,706                            | <b>,001*</b> | 10,592                                            | <b>,000*</b> |             |              |
| 6         | ,945                             | ,421         |                                                   |              | 1,395       | ,248         |
| 7         | 3,046                            | <b>,031*</b> | 3,381                                             | ,085         |             |              |
| 8         | 2,459                            | ,066         |                                                   |              | ,340        | ,797         |
| 9         | ,906                             | ,440         |                                                   |              | ,391        | ,760         |
| 10        | 1,090                            | ,356         |                                                   |              | ,884        | ,451         |
| 11        | 1,338                            | ,265         |                                                   |              | ,853        | ,467         |
| 12        | 2,571                            | ,057         |                                                   |              | 2,935       | <b>,036*</b> |
| 13        | ,053                             | ,984         |                                                   |              | ,332        | ,802         |
| 14        | 2,953                            | <b>,035*</b> | 1,298                                             | ,287         |             |              |
| 15        | ,202                             | ,895         |                                                   |              | 2,427       | ,069         |
| 16        | ,380                             | ,768         |                                                   |              | ,299        | ,826         |
| 17        | 1,490                            | ,220         |                                                   |              | ,410        | ,746         |

**p< 0.05**

Katılımcıların örgütsel bağlılıkları kurs türü değişkenine göre 1, 5, 7, 14. sorulara verilen cevaplar bakımından homojen dağılmamaktadır. Sadece 12. soruda %95 anlamlılık düzeyinde gruplar arası fark tespit edilmiştir.

Anlamlı fark olduğu tespit edilen 12. soruda farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD testi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir:

Tablo 19: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 12. maddenin Tukey HSD Testi Sonucu

| Karşılaştırma Yapılan Kurs Türleri                         |                                                     | Anlam Farkı | Anlamlılık   |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------|--------------|
| <b>18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik</b>              | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik | 1,291       | ,070         |
|                                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik   | -0,320      | ,510         |
|                                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                   | -0,118      | ,945         |
| <b>Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik</b> | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik              | -1,291      | ,070         |
|                                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik   | -1,611      | <b>,023*</b> |
|                                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                   | -1,409      | ,055         |
| <b>Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik</b>   | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik              | ,320        | ,510         |
|                                                            | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik | 1,611       | <b>,023*</b> |
|                                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                   | ,202        | ,892         |
| <b>4-6 yaş arası öğrencilere yönelik</b>                   | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik              | ,118        | ,945         |
|                                                            | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik | 1,409       | ,055         |
|                                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik   | -0,202      | ,892         |

**p< 0.05**

Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik kurslarda eğitim veren katılımcılar, gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik kurslarda eğitim veren katılımcılardan 12. soru bakımından %95 düzeyinde anlamlı farklılık gösteren gruplardır. Ancak 11-18 yaş arası gündüzlü okuyan öğrencilere yönelik kurslarda çalışan öğretmenler katılımcıların sadece %2'sini oluşturduğundan sağlıklı değerlendirme yapmak mümkün gözükmemektedir.

Sadece 5. soru bakımından %95 düzeyinde gruplar arası anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Hangi grupların farklılık gösterdiği ise tamhane t2 analizi uygulanarak gözlemlenmeye çalışılmıştır. 5. sorunun tamhane t2 testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir:



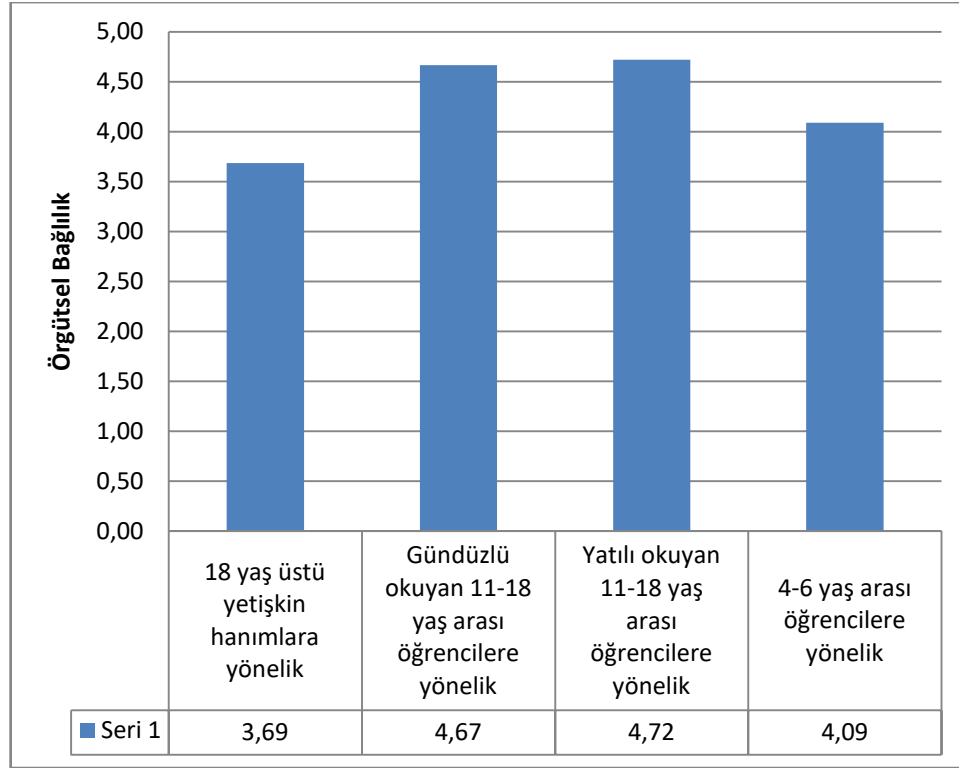
Tablo 20: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 5. maddenin tamhane t2 Testi Sonucu

| Karşılaştırma Yapılan Kurs Türleri                         |                                                     | Anlam Farkı | Anlamlılık    |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------|---------------|
| <b>18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik</b>              | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik | -0,981      | 0,411         |
|                                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik   | -1.036*     | <b>0,000*</b> |
|                                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                   | -0,405      | 0,501         |
| <b>Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik</b> | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik              | 0,981       | 0,411         |
|                                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik   | -0,056      | 1,000         |
|                                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                   | 0,576       | 0,778         |
| <b>Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik</b>   | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik              | 1.036*      | <b>0,000*</b> |
|                                                            | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik | 0,056       | 1,000         |
|                                                            | 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik                   | 0,631       | 0,083         |
| <b>4-6 yaş arası öğrencilere yönelik</b>                   | 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik              | 0,405       | 0,501         |
|                                                            | Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik | 1,409       | ,055          |
|                                                            | Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik   | -0,202      | ,892          |

p&lt; 0.05

18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik olan kurslardaki eğitmenler ile yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik kurslardaki eğitimcilerin vermiş olduğu cevaplar 5. soru bakımından %95 anlamlılık seviyesinde farklılık göstermektedir.

Katılımcıların kurs türlerine göre anlamlı farklılık gösteren örgütsel bağlılık durumu Şekil 19'da verilmiştir:



Şekil 19: Katılımcıların Kurs Türüne Göre Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

Bu sonuçlara göre yatılı öğrencilerin kaldığı kurslarda çalışan öğretmenler – meslekî gelişim anlamında kendilerine sunduğu katkı- sorusuna verdikleri cevaplar bakımından değerlendirildiğinde diğer kurs öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları ortaya çıkmıştır. Ayrıca yetişkin hanımlara yönelik kurslardaki öğretmenler -kurumlarının meslekî gelişimlerine katkısı- sorusuna verdikleri cevap bakımından değerlendirildiğinde örgütsel bağlılıkları en düşük çıkan grup olarak karşımıza çıkmaktadır.

#### **4.2.1.11 Öğreticilerin Kurslarındaki Öğretici Sayısına Göre Örgütsel Bağlılıkları**

Kurslardaki öğretici sayısı bakımından öğretmenlerin bağlılık düzeylerini ölçmek için uygulanan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 21’de verilmiştir:

Tablo 21: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğretici Sayısı Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi (14. madde) |            | Anova Testi |            |
|-----------|-------------------------------|--------------|---------------------------------|------------|-------------|------------|
|           | F                             | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>         | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1         | 2,336                         | ,077         |                                 |            | 1,289       | ,281       |
| 2         | ,459                          | ,712         |                                 |            | ,934        | ,426       |
| 3         | ,039                          | ,990         |                                 |            | ,220        | ,882       |
| 4         | ,141                          | ,935         |                                 |            | ,996        | ,397       |
| 5         | 1,579                         | ,198         |                                 |            | 2,681       | ,050       |
| 6         | 1,587                         | ,196         |                                 |            | ,746        | ,527       |
| 7         | 2,043                         | ,111         |                                 |            | 2,233       | ,088       |
| 8         | ,052                          | ,984         |                                 |            | ,106        | ,957       |
| 9         | 1,586                         | ,196         |                                 |            | ,416        | ,742       |
| 10        | 2,351                         | ,076         |                                 |            | 1,091       | ,356       |
| 11        | ,824                          | ,483         |                                 |            | ,538        | ,657       |
| 12        | 3,264                         | <b>,024*</b> |                                 |            |             |            |
| 13        | ,856                          | ,466         |                                 |            | ,513        | ,674       |
| 14        | 4,264                         | <b>,007*</b> | ,623                            | ,605       |             |            |
| 15        | ,200                          | ,896         |                                 |            | ,846        | ,471       |
| 16        | ,837                          | ,476         |                                 |            | ,038        | ,990       |
| 17        | 2,657                         | ,051         |                                 |            | 1,200       | ,313       |

**p< 0.05**

Kurslardaki öğretici sayısı bakımından katılımcılar değerlendirildiğinde 12 ve 14. sorulara verilen cevaplar homojen dağılım göstermemektedir. 14. soruya verilen cevaplar açısından gruplar arası %95 anlamlılık düzeyinde farklılık gözlemlenmemiştir.

Anlamlı farkın olduğu 12. Soruda hangi gruplar arasında anlamlı farkın olduğunu tespit etmek için yapılan tamhane t2 testi sonuçları Tablo 22’de verilmiştir:

Tablo 22: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 12. maddenin tamhane t2 Testi Sonucu

| Karşılaştırma Yapılan Kurslardaki Öğretici Sayıları |       | Anlam Farkı | Anlamlılık   |
|-----------------------------------------------------|-------|-------------|--------------|
| 1-5                                                 | 6-10  | ,168        | ,995         |
|                                                     | 11-15 | -0,170      | ,954         |
|                                                     | 16-20 | -.699       | <b>,000*</b> |
| 6-10                                                | 1-5   | -0,168      | ,995         |
|                                                     | 11-15 | -0,337      | ,909         |
|                                                     | 16-20 | -0,867      | ,058         |
| 11-15                                               | 1-5   | ,170        | ,954         |
|                                                     | 6-10  | ,337        | ,909         |
|                                                     | 16-20 | -.529       | <b>,046*</b> |
| 16-20                                               | 1-5   | .699        | <b>,000*</b> |
|                                                     | 6-10  | ,867        | ,058         |
|                                                     | 11-15 | .529        | <b>,046*</b> |

**p< 0.05**

12. soruya verilen cevaplar bakımından 16-20 arasında öğreticisi bulunan gruplar 11-15 ve 1-5 arası öğreticisi bulunan gruplardaki katılımcılardan %95 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermektedirler.

Yapılan tamhane t2 testi sonucunda kurslarındaki öğretici sayısına göre %95 anlamlılık düzeyinde farklılık gösteren 12. sorudaki öğreticilerin örgütsel bağlılık durumu Tablo 23’de verilmiştir:

Tablo 23: Kurslardaki Öğretici Sayıları Bakımından Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

| Soru Kodu | ...örgütsel bağlılığımı arttırıyor.                                                         | 1-5  | 11-15 | 16-20 |
|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------|------|-------|-------|
| 12        | Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu kursta ders saatleri dışında da çalışabilirim. | 4,30 | 4,47  | 5,00  |

Bu sonuçlara göre 16-20 öğrencisi olan öğreticilerin diğerleriyle mukayese edildiğinde gönüllü çalışmaya daha meyilli oldukları söylenebilir. En önemli sebebi olarak -diğer sorularla beraber değerlendirildiğinde- bu öğreticilerin genelde yatılı kurs çalışanları olduğu ve bu çalışanların daha fazla gönüllü çalıştıkları söylenebilir.

#### 4.2.1.12 Öğreticilerin Kurslarındaki Öğrenci Sayısına Göre Örgütsel Bağlılıkları

Kurslardaki öğrenci sayıları bakımından öğretmenlerin bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 24’de verilmiştir:

Tablo 24: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi<br>(3, 8, 9, 10, 13 ve 15. maddeler) |            | Anova Testi |              |
|-----------|----------------------------------|--------------|----------------------------------------------------------|------------|-------------|--------------|
|           | F                                | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                                  | Anlamlılık | F           | Anlamlılık   |
| 1         | ,407                             | ,873         |                                                          |            | ,703        | ,648         |
| 2         | 1,437                            | ,206         |                                                          |            | ,953        | ,460         |
| 3         | 2,672                            | <b>,018*</b> |                                                          |            |             |              |
| 4         | 1,162                            | ,331         |                                                          |            | 2,308       | <b>,038*</b> |
| 5         | ,865                             | ,523         |                                                          |            | ,822        | ,555         |
| 6         | 1,053                            | ,395         |                                                          |            | ,821        | ,556         |
| 7         | 1,417                            | ,213         |                                                          |            | 1,150       | ,338         |
| 8         | 2,659                            | <b>,018*</b> |                                                          |            |             |              |
| 9         | 2,403                            | <b>,031*</b> |                                                          |            |             |              |
| 10        | 2,671                            | <b>,018*</b> |                                                          |            |             |              |
| 11        | 1,764                            | ,112         |                                                          |            | 2,688       | <b>,017*</b> |
| 12        | 1,165                            | ,329         |                                                          |            | ,643        | ,695         |
| 13        | 4,327                            | <b>,001*</b> |                                                          |            |             |              |
| 14        | ,854                             | ,531         |                                                          |            | ,785        | ,583         |
| 15        | 2,339                            | <b>,036*</b> |                                                          |            |             |              |
| 16        | 1,389                            | ,224         |                                                          |            | 1,360       | ,236         |
| 17        | ,916                             | ,486         |                                                          |            | 1,083       | ,377         |

**p< 0.05**

Kurslardaki öğrenci sayıları bakımından katılımcılar 3, 8, 9, 10, 13 ve 15. sorular homojen dağılım göstermemektedirler. 4 ve 11. sorulara verilen cevaplar bakımından gruplar arası %95 anlamlılık düzeyinde farklılık tespit edilmiştir.

4. soruya verilen cevaplar bakımından gruplar arası farklılık gözlemlenmemiştir. 11. sorudaki anlamlı farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD testi sonuçları Tablo 25’de verilmiştir:

Tablo 25: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 11. maddenin Tukey HSD Testi Sonucu

| Karşılaştırma Yapılan Kurslardaki Öğrenci Sayıları |         | Anlam Farkı | Anlamlılık   |
|----------------------------------------------------|---------|-------------|--------------|
| 21-40                                              | 1-20    | -0,409      | ,993         |
|                                                    | 41-60   | ,458        | ,926         |
|                                                    | 61-80   | ,508        | ,793         |
|                                                    | 81-100  | 1.376       | <b>,013*</b> |
|                                                    | 101-150 | ,814        | ,665         |
|                                                    | 151+    | ,740        | ,344         |
| 81-100                                             | 1-20    | -1,784      | ,075         |
|                                                    | 21-40   | -1.376      | <b>,013*</b> |
|                                                    | 41-60   | -0,918      | ,445         |
|                                                    | 61-80   | -0,868      | ,376         |
|                                                    | 101-150 | -0,562      | ,946         |
|                                                    | 151+    | -0,636      | ,711         |

**p< 0.05**

11. soruda 21-40 arası öğrencisi olan grup 81-100 arası öğrencisi olan gruptan 11. soruya verilen cevaplar bakımından %95 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermektedirler. Özellikle 81-100 öğrencisi olan kurslar yatılı eğitim yapan kurslar olup, yönetici ve yönetici yardımcıları olan belli bir yönetim hiyerarşisine sahip kurslardır. Öğrenci sayısı daha az olan kurslarda ise genel anlamda yönetici ve öğreticinin aynı kişinin olduğu kurum sayısı oldukça fazladır. Bu açıdan değerlendirildiğinde öğrencisi 80’den fazla olan kurslardaki öğreticilerin diğer kurs öğreticilerine göre –yönetimin bir parçası olarak hissetmediklerine- dair güçlü düşüncelerinin sonucu olarak kurslarında kararların ortak verilmediği söylenebilir.

Katılımcıların çalıştıkları kurslardaki öğrenci sayılarına göre anlamlı farklılık gösterdikleri 11. sorudaki örgütsel bağlılık durumu Tablo 26’da verilmiştir:

Tablo 26: Kurslardaki Öğrenci Sayıları Bakımından Katılımcıların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri

| Soru Kodu | ...örgütsel bağlılığımı arttırıyor.    | 21-40 | 81-100 |
|-----------|----------------------------------------|-------|--------|
| 11        | Yönetimin bir parçası olduğum hissi... | 4,26  | 2,88   |

81-100 öğrencisi olan kurslar genelde yatılı eğitim veren kurslar olup, bu kurslar yönetici ve yardımcılarının yer aldığı bir yönetim şekli ile idare edilmektedir. Diğer kurslar ise genelde tek yönetici ve bir kısmı yönetici yetkili öğretmenlerle idare edilmektedir. Bu yapılanmanın öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını etkilediği görülmektedir.

#### **4.2.1.13 Öğreticilerin Okuttukları Öğrenci Sayısına Göre Örgütsel Bağlılıkları**

Öğreticilerin okuttukları öğrenci sayılarına göre bağlılık düzeylerini ölçmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 27’de verilmiştir:

Tablo 27: Katılımcıların Okuttukları Öğrenci Sayısı Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Soru Kodu | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |              | Brown-Forsyth Testi<br>(10-11-14-16 ve 17. maddeler) |              | Anova Testi |            |
|-----------|----------------------------------|--------------|------------------------------------------------------|--------------|-------------|------------|
|           | F                                | Anlamlılık   | İstatistik <sup>a</sup>                              | Anlamlılık   | F           | Anlamlılık |
| 1         | 1,286                            | ,274         |                                                      |              | 1,074       | ,378       |
| 2         | ,962                             | ,444         |                                                      |              | ,312        | ,905       |
| 3         | 2,252                            | ,053         |                                                      |              | 1,149       | ,338       |
| 4         | ,466                             | ,801         |                                                      |              | ,740        | ,595       |
| 5         | ,702                             | ,623         |                                                      |              | 358         | ,876       |
| 6         | 1,118                            | ,355         |                                                      |              | ,639        | ,670       |
| 7         | 1,697                            | ,140         |                                                      |              | ,517        | ,763       |
| 8         | 2,405                            | ,041         |                                                      |              | ,957        | ,447       |
| 9         | 2,135                            | ,066         |                                                      |              | 1,203       | ,312       |
| 10        | 2,504                            | <b>,034*</b> | 1,751                                                | ,139         |             |            |
| 11        | 4,798                            | <b>,000*</b> |                                                      |              |             |            |
| 12        | 1,528                            | ,186         |                                                      |              | ,564        | ,727       |
| 13        | 1,887                            | ,101         |                                                      |              | 1,143       | ,342       |
| 14        | 2,833                            | <b>,019*</b> | 2,507                                                | <b>,041*</b> |             |            |
| 15        | 1,795                            | ,119         |                                                      |              | 1,464       | ,206       |
| 16        | 3,627                            | <b>,004*</b> | 1,441                                                | ,306         |             |            |
| 17        | 2,869                            | <b>,017*</b> |                                                      |              |             |            |

p< 0.05

Okuttukları öğrenci sayıları bakımından 10, 11, 14, 16, 17. sorulara verilen cevaplar %95 önem seviyesinde homojen dağılım göstermemektedir. Homojen dağılım gösteren sorulara verilen cevaplar bakımından Anova analizinde gruplar arası farklılık tespit edilmemiştir. Homojen dağılım göstermeyen sorular için uygulanan analizlerde sadece 11. soruya verilen cevaplar bakımından gruplar arası farklılık tespit edilmiştir. Anketin uygulandığı an itibarıyla 6-10 arası öğrencisi bulunan katılımcılar 26-30 öğrencisi olan katılımcı grubu haricindeki tüm gruplarla %95 anlamlılık düzeyinde farklılık göstermişlerdir. Ancak 6-10 öğrencisi olan öğretici sayısı katılımcıların sadece %1'ini oluşturduğundan bu farklılığın gruplar arasındaki örgütsel bağlılığı etkileyen bir faktör olduğunu söylemek mümkün gözükmemektedir. Bu sonuçlara göre okuttukları öğrenci sayıları bakımından değerlendirildiğinde katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen herhangi faktöre rastlanmadığı söylenebilir.

#### 4.2.2 Çoklu Regresyon Analizi

Ölçek içinde yer alan “kendimi tamamen bu kursun bir parçası olarak hissediyorum” ifadesi örgütsel bağlılığın göstergesi olarak ele alınmış ve böylelikle bağımlı değişken olarak modele eklenmiştir. Bu doğrultuda ölçekteki diğer sorularla çoklu regresyon analizine dâhil edilmiş aralarındaki ilişki ölçümlenmeye çalışılmıştır. Buna göre oluşturulan 16 soruluk yeni model katılımcıların örgütsel bağlılıkları ile ilgili değişimin %57'sini açıklamaktadır, faktörlerle örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir. Analize göre katılımcıların bağlılık düzeylerini 0.05 seviyesinde açıklayan faktörler Tablo 28’de verilmiştir:



Tablo 28: Çoklu Regresyon Analizi

-Kendimi Tamamen Bu Kursun Bir Parçası Olarak Hissediyorum-  
Maddesinin Diğer Maddelerle İlişkisi

| R= .757 <sup>a</sup> R <sup>2</sup> =.573 Düzeltilmiş R <sup>2</sup> = .511 F= 9.375 Anlamlılık Düzeyi= .000 |                                                                                             |                |          |                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------|-------------------|
| Sıra No                                                                                                      | Değişkenler<br>(...örgütsel bağlılığımı arttırıyor.)                                        | Beta Katsayısı | t değeri | Anlamlılık Düzeyi |
| 1                                                                                                            | Kursumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için...                         | -0,055         | -0,613   | 0,541             |
| 2                                                                                                            | Kursumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusundan dolayı...                            | 0,154          | 1,592    | 0,114             |
| 3                                                                                                            | Bu kursta yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu...                            | 0,315          | 3,766    | <b>0,000*</b>     |
| 4                                                                                                            | Kursta karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu...                                             | -0,004         | -0,040   | 0,968             |
| 5                                                                                                            | Bu kursta mesleki gelişme olanaklarının oluşu...                                            | -0,075         | -0,989   | 0,325             |
| 6                                                                                                            | Bu kursta doğru işler doğru kişilere verildiği için                                         | -0,111         | -1,208   | 0,230             |
| 7                                                                                                            | Kursun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısının oluşu...                            | 0,235          | 2,946    | <b>0,004*</b>     |
| 9                                                                                                            | Kurs müdürümüzün, çabalarımaya destek ve cesaret veriyor olması...                          | 0,183          | 1,575    | 0,118             |
| 10                                                                                                           | Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle...                                                     | 0,016          | 0,130    | 0,897             |
| 11                                                                                                           | Yönetimin bir parçası olduğum hissi...                                                      | 0,073          | 1,285    | 0,202             |
| 12                                                                                                           | Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu kursta ders saatleri dışında da çalışabilirim. | 0,094          | 1,320    | 0,189             |
| 13                                                                                                           | Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi...           | -0,036         | -0,367   | 0,714             |
| 14                                                                                                           | Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri...  | 0,063          | 0,705    | 0,482             |
| 15                                                                                                           | Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için                                        | -0,023         | -0,321   | 0,749             |
| 16                                                                                                           | Kursumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesi...                                         | 0,020          | 0,201    | 0,841             |
| 17                                                                                                           | Bu kursta dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için...                          | 0,019          | 0,171    | 0,865             |

**P< 0.05**

Analize göre katılımcıların bağlılık düzeylerini 0.05 seviyesinde açıklayan faktörler 3. ve 7. maddeler olmuştur. Bu faktörler öğretmenlerin örgütsel bağlılığını arttırdığı sonucuna ulaşılan faktörlerle örtüşmektedir. Bu faktörler şunlardır:

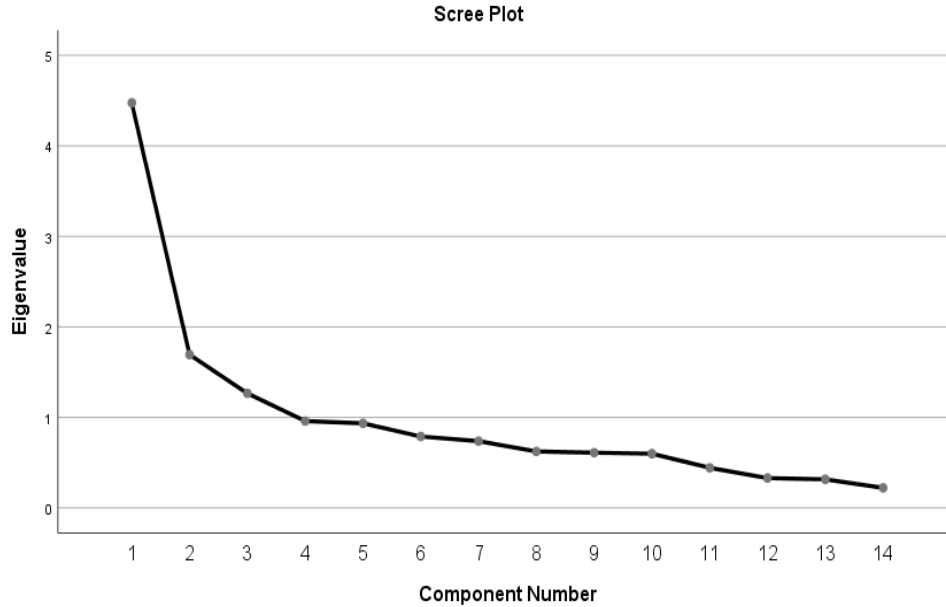
Örgütsel bağlılığı açıklayan ilk faktör 3. maddedir (0.000). Bu çalışma sonucuna göre yönetimin bir parçası olmanın diğer faktörlere göre bağlılığı daha fazla artırdığı söylenebilir.

Modeli açıklayan bir diğer faktör ise 7. maddedir (0.004). Çalışanların kendisine katkı sağlayan bir yapıya ait olmaları bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir.

### 4.3 Öğreticilerin Meslekî Doyum Düzeyleri

#### 4.3.1 Faktör Analizi

20 maddeden oluşan Meslekî Doyum Anketi, yapılan faktör analizine göre 4-9-10-11-14 ve 19. soruların ölçekten çıkarılması gerektiği görülmüş ve son olarak yapılan analizde ölçek 3 faktöre ayrılmıştır. Faktör analizinin sonuçları Şekil 20’de verilmiştir:



Şekil 20: Meslekî Doyum Anketi Faktör Analizi Sonuçları

Scree plot'ta da 1.'in üzerinde 3 faktör olduğu tespit edilmiştir. Bu 3 faktör çalışmanın %53'ünü açıklamaktadır. Literatürde taranan birçok kaynağın ortak yanlarına bakarak faktör analizi yapılmadan gruplara ayrılan meslekî doyum ölçeklerle, bu analiz sonucunun birbiriyle yakın olduğu görülmektedir. Faktör analizinin iç tutarlılık sonuçları Tablo 30'da verilmiştir:

Tablo 29: Meslekî Doyum Anketi Faktör Analizi İçsel Tutarlılık Sonuçları

| Sıra No | Maddeler                                                                           | 1    | 2    | 3    |
|---------|------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| 3       | Mesleğimi başkalarına da öneririm.                                                 | ,755 |      |      |
| 1       | Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleğe girmek isterim.                           | ,718 |      |      |
| 5       | Mesleğimin beni geliştirdiğini düşünüyorum.                                        | ,676 |      |      |
| 2       | Yaptığım işi önemli ve anlamlı buluyorum.                                          | ,537 |      |      |
| 7       | Mesleğimle ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.                             | ,528 |      |      |
| 6       | Görev yerime hevesle gelirim.                                                      | ,488 |      |      |
| 18      | Mesleğimin ilgilerime uygun olduğunu düşünüyorum.                                  |      | ,824 |      |
| 17      | Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ederim.                     |      | ,668 |      |
| 15      | Görevimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.                                |      | ,659 |      |
| 8       | Yaptığım işin aldığım eğitime uygun olduğunu düşünüyorum.                          |      | ,639 |      |
| 12      | Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.      |      |      | ,735 |
| 13      | Mesleki bilgimi artırmak için, fırsatım olursa, seminerlere, kongrelere katılırım. |      |      | ,708 |
| 16      | Mesleğimle ilgili yayınları takip ederim.                                          |      |      | ,688 |
| 20      | Mesleki bilgimi artırmaya yönelik girişimlerde bulunurum.                          |      |      | ,643 |

Faktör Analizi sonucu oluşan 3 boyut şu şekildedir:

1. Boyut: Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi. 3, 5, 1, 2, 7 ve 6. sorulardan oluşan 1. boyutta katılımcının mesleğini severek yapıp yapmadığı ve onu önemli görüp görmediği ölçülmektedir.

2. Boyut: Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu. 18, 17, 15 ve 8. sorulardan oluşan 2. boyutta katılımcının mesleğinin aldığı eğitime ve yeteneklerine uygun olup olmadığı ölçülmektedir.

3. Boyut: Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu. 12, 13, 16 ve 20. sorulardan oluşan 3. boyutta ise katılımcının mesleğinin kendisini geliştirme imkânı sunup sunmadığı ve bu imkâna sahipse bunu kullanıp kullanmadığı ölçülmektedir.

#### 4.3.2 Meslekî Doyum Düzeyine Ait Bulgular

Uygulanan istatistikî analizler sonucu katılımcıların meslekî doyum düzeyleri Tablo 30’da görülebilmektedir:

Tablo 30: Öğreticilerin Meslekî Doyum Oranları (70 Üzerinden)

| Katılımcılar                         | En Düşük | En Yüksek | Standart Sapma | Ortalama | Düzey        |
|--------------------------------------|----------|-----------|----------------|----------|--------------|
| Yaygın Din Eğitimi Veren Öğreticiler | 47       | 70        | 14,52          | 63,56    | Yüksek Düzey |

Öğreticilerin meslekî doyum düzeyleri 4,54 oranla oldukça yüksek düzeyde gözlemlenmiştir.

#### 4.3.3 İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Öğreticilerin ve yöneticilerin demografik özelliklerinin meslekî doyum düzeyleri üzerinde değişikliğe sebep olup olmadığının tespit edilmesi araştırmamızın ikinci alt problemini oluşturmaktadır. Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri ve anlamlı fark oluşturan değişkenler maddeler halinde verilmiştir.

#### 4.3.3.1 Öğreticilerin Kurum Türüne Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Öğreticilerin kurum türlerine göre meslekî doyum düzeylerini ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 31’de verilmiştir:

Tablo 31: Kurum Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------|------------|-------------------|------------|
|                                                        | F                                | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 2,816                            | ,096       | 1,679             | ,096       |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 1,794                            | ,183       | 1,221             | ,224       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | ,315                             | ,575       | -0,739            | ,461       |
| <b>p&lt; 0.05</b>                                      |                                  |            |                   |            |

Öğreticiler kurum türlerine göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğreticilerin kurum türlerine göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 32’de verilmiştir:

Tablo 32: Kurum Türlerine Göre Katılımcıların Meslekî Doyum Düzeyleri

| Faktör                                                 | Sancaktepe<br>Müftülüğü | Kartal Müftülüğü<br>Çalışanları |
|--------------------------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 4,78                    | 4,67                            |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 4,62                    | 4,50                            |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | 4,18                    | 4,25                            |

Bu sonuçlara göre her iki grupta da yüksek düzeyde meslekî doyum tespit edilmiştir.

#### 4.3.3.2 Öğreticilerin Görev Türüne Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Katılımcıların yönetici ve öğretici şeklindeki görevlerine göre meslekî doyum düzeylerini ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 33’de verilmiştir:

Tablo 33: Katılımcıların Görev Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
|                                                        | F                             | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | ,410                          | ,523       | -0,436            | ,664       |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | ,278                          | ,599       | -0,786            | ,433       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin       | 5,594                         | ,020       | ,467              | ,641       |
| <b>p&lt; 0.05</b>                                      |                               |            |                   |            |

Katılımcıların yönetici ve öğretici şeklindeki görevlerine göre meslekî doyum düzeyleri değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Katılımcıların yönetici ve öğretici şeklindeki görevlerine göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 34’de verilmiştir:

Tablo 34: Katılımcıların Görev Türüne Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

| Faktör                                                 | Yönetici | Öğretici |
|--------------------------------------------------------|----------|----------|
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 4,71     | 4,74     |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 4,51     | 4,59     |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | 4,25     | 4,20     |

Meslekî doyum düzeyi her iki grupta da yüksek düzeydedir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki görev türünün çalışanların meslekî doyumları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir. Bunun en önemli sebebi olarak ise bu

kurumların pek çoğunda yönetici olan çalışanların aynı zamanda öğreticilik görevini de üstlenmiş olması ile ifade edilebilir.

#### 4.3.3.3 Öğreticilerin Yaş Değişkenine Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Katılımcıların meslekî doyum düzeylerini yaş değişkenine göre değerlendirmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 35’de verilmiştir:

Tablo 35: Yaş Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör Kodu       | Varyans Eşitliği<br>Levene Testi |            | Brown-Forsyth Testi<br>(1. faktör) |            | Anova Testi |            |
|-------------------|----------------------------------|------------|------------------------------------|------------|-------------|------------|
|                   | F                                | Anlamlılık | İstatistik <sup>a</sup>            | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1                 | 2,670                            | ,025*      | 1,157                              | ,337       |             |            |
| 2                 | 1,452                            | ,210       |                                    |            | ,664        | ,652       |
| 3                 | ,373                             | ,866       |                                    |            | 1,014       | ,412       |
| <b>p&lt; 0.05</b> |                                  |            |                                    |            |             |            |

Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri yaş değişkenine göre değerlendirildiğinde 1. faktörde homojen dağılım göstermemişlerdir. Bu faktör için Brown-Forsyth testi, diğer iki faktör için Anova testi uygulanmıştır. Yapılan analizlere göre yaşları açısından katılımcılar hiçbir faktör için 0.05 önem seviyesinde anlamlı farklılık göstermemiştir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki çalışanlar için yaş değişkeninin meslekî doyumları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3.4 Öğreticilerin Cinsiyet Değişkenine Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Katılımcıların vermiş oldukları cevapları cinsiyetlerine göre değerlendirmek için bu çalışmada yeterli veri elde edilememiş olabilir. Çünkü kadın katılımcı sayısının 127 olup, erkek katılımcı sayısının yalnız 2 olduğu bir anket çalışması yapılmıştır. Bunun sebebi daha önce belirtildiği gibi yetişkin eğitiminin genel olarak kadınlara yönelik yapılıyor olmasıdır.

#### 4.3.3.5 Öğreticilerin Medeni Durumlarına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Öğreticilerin medeni durumlarına göre meslekî doyum düzeylerini ölçmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 36’da verilmiştir:

Tablo 36: Katılımcıların Medeni Durum Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
|                                                        | F                             | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | ,360                          | ,550       | -2,279            | ,024*      |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 8,745                         | ,004       | -1,886            | ,065       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | ,457                          | ,500       | -0,046            | ,963       |

**p< 0.05**

Öğreticiler medeni durumlarına göre değerlendirildiğinde 1. faktöre göre gruplar arasında anlamlı farklılık görülmüştür.

Öğreticilerin medeni durumlarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 37’de verilmiştir:

Tablo 37: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Doyum Düzeyleri

| Faktör                                                 | Evli | Bekâr |
|--------------------------------------------------------|------|-------|
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 4,77 | 4,61  |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 4,63 | 4,39  |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | 4,22 | 4,21  |



–Mesleğini sevmeye ve önemli görme- faktörü için evli öğretmenler daha yüksek düzeyde puan vermişlerdir. Anlamlı bir fark olmamakla birlikte diğer faktörlerde de evli öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinin daha yüksek çıktığı görülmektedir.

#### 4.3.3.6 Öğreticilerin Eğitim Durumlarına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Öğreticilerin eğitim durumlarına göre meslekî doyum düzeylerini tespit etmek için yapılan Levene ve Anova testi sonuçları Tablo 38’de verilmiştir:

Tablo 38: Katılımcıların Eğitim Durum Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör Kodu       | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | Anova Testi |            |
|-------------------|-------------------------------|------------|-------------|------------|
|                   | F                             | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1                 | 2,342                         | ,036*      |             |            |
| 2                 | 1,257                         | ,282       | 2,554       | ,023*      |
| 3                 | ,899                          | ,498       | 2,493       | ,026*      |
| <b>p&lt; 0.05</b> |                               |            |             |            |

Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri eğitim durumlarına göre değerlendirildiğinde 1. faktörde homojen dağılım göstermemişlerdir. Bu faktör için tamhane t2 testi, diğer iki faktör için Anova testi uygulanmıştır. Yapılan analizlere göre homojen dağılım gösteren 2. faktör ve 3. faktör için anlamlı farklılık göstermişlerdir.

Anlamlı farklılık olduğu tespit edilen 2. ve 3. faktörlerin hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD test sonuçları Tablo 39’da verilmiştir:

Tablo 39: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 2. ve 3. Faktörün Tukey HSD Testi Sonuçları

| Karşılaştırma Yapılan Öğreticilerin Eğitim Durumları                                         |                               | Anlam Farkı       | Anlamlılık          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------|---------------------|
| <b>2. faktör:<br/>Mesleğinin<br/>yeteneklerine ve<br/>aldığı eğitime<br/>uygun oluşu</b>     | <b>İlahiyat Ön<br/>Lisans</b> | Lise              | ,14216 ,999         |
|                                                                                              |                               | İmam Hatip Lisesi | ,10784 ,990         |
|                                                                                              |                               | İlitam            | -0,00178 1,000      |
|                                                                                              |                               | İlahiyat Lisans   | .37023 <b>,022*</b> |
|                                                                                              |                               | Lisansüstü        | ,51716 ,264         |
|                                                                                              |                               | Diğer             | ,39216 ,871         |
| <b>3. faktör:<br/>Mesleğini<br/>geliştirme<br/>imkânının ve<br/>girişimlerinin<br/>oluşu</b> | <b>İlahiyat Ön<br/>Lisans</b> | Lise              | -0,14216 ,999       |
|                                                                                              |                               | İmam Hatip Lisesi | ,12255 ,985         |
|                                                                                              |                               | İlitam            | -0,09670 ,998       |
|                                                                                              |                               | İlahiyat Lisans   | .38416 <b>,024</b>  |
|                                                                                              |                               | Lisansüstü        | ,39951 ,630         |
|                                                                                              |                               | Diğer             | ,10784 1,000        |

Tukey HSD testine göre ise 2. faktör ve 3. faktör için ilahiyat ön lisans ve ilahiyat lisans mezunları birbirlerinden farklılaşmaktadırlar.

Anlamlı farklılık olduğu tespit edilen 1. faktörün hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tamhane t2 test sonuçları Tablo 40’da verilmiştir:

Tablo 40: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 1. Faktörün tamhane t2 Testi Sonuçları

| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi |                    | Anlam Farkı | Anlamlılık   |
|-------------------------------------|--------------------|-------------|--------------|
| <b>Lise</b>                         | İmam Hatip Lisesi  | .32353      | <b>,044*</b> |
|                                     | İlitam             | ,15152      | ,986         |
|                                     | İlahiyat Ön lisans | .20261      | <b>,001*</b> |
|                                     | İlahiyat Lisans    | .32456      | <b>,000*</b> |
|                                     | Lisansüstü         | ,63889      | ,541         |
|                                     | Diğer              | ,33333      | 1,000        |

**p< 0.05**

Yapılan tamhane t2 testine göre 1. faktör için lise mezunları ihl, ilahiyat ön lisans, ilahiyat lisans mezunlarından anlamlı farklılık göstermişlerdir.

Öğreticilerin eğitim durumlarına göre anlamlı farklılık gösteren meslekî doyum düzeyleri Tablo 41’de verilmiştir:

Tablo 41: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Meslekî Doyum Düzeyleri

| Faktör                                                 | Lise | İHL  | İlitam | İlahiyat<br>Ön Lisans | İlahiyat<br>Lisans | Lisans<br>üstü | Diğer |
|--------------------------------------------------------|------|------|--------|-----------------------|--------------------|----------------|-------|
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 5,00 | 4,67 | 4,84   | <b>4,79*</b>          | 4,67               | 4,36           | 4,66  |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 4,58 | 4,61 | 4,72   | <b>4,72*</b>          | 4,35               | 4,20           | 4,33  |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | 4,50 | 4,23 | 4,45   | <b>4,35*</b>          | 3,97               | 3,95           | 4,25  |

Bu sonuçlara göre; İlahiyat ön lisans mezunlarının her üç faktör için de lisans mezunlarından farklılaştığı ve daha yüksek düzeyde meslekî doyum yaşadıkları gözlemlenmiştir. Bunun sebebi olarak; ön lisans mezunlarının genel olarak mesleklerini icra ederken lisans tamamlama, çeşitli hizmet içi eğitim ve diğer kurslara gittiklerinden dolayı icra ettikleri mesleklerinin yeteneklerine ve meslekî gelişim ve girişimlerine uygun olduğunu düşünmeleri söylenebilir.

#### **4.3.3.7 Öğreticilerin Hafız Olma Durumuna Göre Meslekî Doyum Düzeyleri**

Öğreticilerin hafız olma durumlarına göre meslekî doyum düzeylerini tespit etmek için yapılan Levene ve t testi sonuçları Tablo 42’de verilmiştir:

Tablo 42: Katılımcıların Hafız Olma Değişkeni İçin Yapılan Levene ve t Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | t Testi Değerleri |            |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|------------|-------------------|------------|
|                                                        | F                             | Anlamlılık | t                 | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 1,347                         | ,248       | ,503              | ,616       |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | ,003                          | ,956       | ,289              | ,773       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | ,506                          | ,478       | ,733              | ,465       |

**p < 0.05**

Öğreticiler hafız olma durumlarına göre değerlendirildiğinde gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Öğreticilerin hafız olma durumlarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 43'de verilmiştir:

Tablo 43: Katılımcıların Meslekî Doyumlarının Hafız Olma Durumlarına Göre Doyum Düzeyleri

| Faktör                                                 | Hafız | Hafız Değil |
|--------------------------------------------------------|-------|-------------|
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 4,75  | 4,72        |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | 4,58  | 4,55        |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | 4,27  | 4,19        |

Her iki grupta da yüksek düzeyde meslekî doyum tespit edilmiştir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki hafız olma durumunun çalışanların meslekî doyumları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3.8 Öğreticilerin Hizmet Sürelerine Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinin hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan Levene ve Anova testi sonuçları Tablo 44’de verilmiştir:

Tablo 44: Katılımcıların Hizmet Süresi Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Levene Testi |            | Anova Testi |            |
|--------------------------------------------------------|--------------|------------|-------------|------------|
|                                                        | F            | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | ,038         | ,990       | ,178        | ,911       |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | ,281         | ,839       | ,058        | ,982       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | 1,425        | ,239       | 1,159       | ,328       |
| <b>p&lt; 0.05</b>                                      |              |            |             |            |

Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri hizmet sürelerine göre değerlendirildiğinde tüm faktörler homojen dağılım göstermiştir. Hizmet süresi bakımından faktörlere verdikleri cevaplar için gruplar arasında 0.05 önem seviyesinde anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Bu sonuca göre yaygın din eğitimi veren kurumlardaki çalışanların hizmet sürelerinin meslekî doyumları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3.9 Öğreticilerin Meslek Seçim Nedenlerine Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Öğreticilerin meslek seçim nedenlerine göre meslekî doyum düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek için yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 45’de verilmiştir:

Tablo 45: Katılımcıların Meslek Seçim Nedenleri Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | Brown-Forsyth Testi (1. faktör) |            | Anova Testi |            |
|-------------|-------------------------------|------------|---------------------------------|------------|-------------|------------|
|             | F                             | Anlamlılık | İstatistik <sup>a</sup>         | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1           | 2,749                         | ,003*      | ,632                            | ,761       |             |            |
| 2           | 1,409                         | ,178       |                                 |            | 1,293       | ,237       |
| 3           | 1,656                         | ,092       |                                 |            | ,556        | ,860       |

$p < 0.05$

Katılımcıların meslek seçim nedenlerine göre meslekî doyum düzeyleri değerlendirildiğinde 1. faktör homojen dağılım göstermemiştir. Homojen dağılım gösteren faktörler için yapılan Anova testine göre, meslek seçim nedeni baz alınarak verilen cevaplar için gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Homojen dağılım göstermeyen faktör için uygulanan Brown-Forsyth testine göre de meslek seçimi bakımından gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Buna göre meslek seçim nedenlerinin doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3.10 Öğreticilerin Çalıştıkları Kurs Türüne Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Kurs türlerine göre öğretmenlerin meslekî doyum düzeyleri arasında farklılığı tespit etmek için uygulanan Levene, Brown-Forsyth ve Anova testi sonuçları Tablo 46'da verilmiştir:

Tablo 46: Katılımcıların Çalıştıkları Kurs Türü Değişkeni İçin Yapılan Levene, Brown-Forsyth ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör Kodu | Varyans Eşitliği Levene Testi |            | Brown-Forsyth Testi (1. ve 2. faktörler) |            | Anova Testi |            |
|-------------|-------------------------------|------------|------------------------------------------|------------|-------------|------------|
|             | F                             | Anlamlılık | İstatistik <sup>a</sup>                  | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| 1           | 5,419                         | ,002*      | 2,859                                    | ,131       |             |            |
| 2           | 5,242                         | ,002*      | ,334                                     | ,802       |             |            |
| 3           | ,100                          | ,960       |                                          |            | 1,354       | ,260       |

$p < 0.05$

Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri kurs türlerine göre değerlendirildiğinde 1. ve 2. faktörlerin homojen dağılmadığı görülmüştür. Homojen dağılım gösteren 3. faktör için yapılan Anova testine göre kurs türü bakımından gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Homojen dağılım göstermeyen 1. ve 2. faktörler için uygulanan Brown-Forstth testine göre de meslek seçimi bakımından gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Buna göre çalıştıkları kurs türlerinin meslekî doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

#### **4.3.3.11 Öğreticilerin Kurslarındaki Öğretici Sayısına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri**

Kurslarındaki öğretici sayısı değişkenine göre meslekî doyum düzeylerinin değişip değişmediğini ölçmek için yapılan Levene ve Anova testi sonuçları Tablo 47’de verilmiştir:

Tablo 47: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğretici Sayıları Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Varyans Eşitliği |            | Anova Testi |            |
|--------------------------------------------------------|------------------|------------|-------------|------------|
|                                                        | F                | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 2,301            | ,080       | 1,204       | ,311       |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | ,725             | ,539       | ,684        | ,563       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | ,582             | ,628       | ,039        | ,990       |
| <b>p&lt; 0.05</b>                                      |                  |            |             |            |

Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri kurslarındaki öğretici sayılarına göre değerlendirildiğinde tüm faktörlerin homojen dağıldığı görülmüştür. Yapılan Anova testine göre kurs türü bakımından gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Buna göre kurslarındaki öğretici sayılarının meslekî doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3.12 Öğreticilerin Kurslarındaki Öğrenci Sayısına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Kurslarındaki öğrenci sayısı değişkenine göre meslekî doyum düzeylerinin değişip değişmediğini ölçmek için yapılan Levene ve Anova testi sonuçları Tablo 48’de verilmiştir:

Tablo 48: Katılımcıların Çalıştıkları Kurslardaki Öğrenci Sayıları Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör                                                 | Varyans Eşitliği |            | Anova Testi |            |
|--------------------------------------------------------|------------------|------------|-------------|------------|
|                                                        | F                | Anlamlılık | F           | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | ,969             | ,449       | ,897        | ,500       |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | ,960             | ,455       | ,620        | ,714       |
| Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu | ,384             | ,888       | ,595        | ,734       |
| <b>p&lt; 0.05</b>                                      |                  |            |             |            |

Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri kurslarındaki öğrenci sayılarına göre değerlendirildiğinde tüm faktörlerin homojen dağıldığı görülmüştür. Yapılan Anova testine göre kurs türü bakımından gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Buna göre kurslarındaki öğrenci sayılarının meslekî doyum düzeyleri üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

#### 4.3.3.13 Öğreticilerin Okuttıkları Öğrenci Sayısına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Kurslarındaki okuttıkları öğrenci sayısı değişkenine göre öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinin değişip değişmediğini ölçmek için yapılan Levene ve Anova testi sonuçları Tablo 49’da verilmiştir:



Tablo 49: Katılımcıların Okuttukları Öğrenci Sayıları Değişkeni İçin Yapılan Levene ve Anova Testi Sonuçları

| Faktör                               | Varyans Eşitliği |              | Anova Testi |            |
|--------------------------------------|------------------|--------------|-------------|------------|
|                                      | F                | Anlamlılık   | F           | Anlamlılık |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi  | 1,370            | ,240         | ,562        | ,729       |
| Mesleğinin yeteneklerine uygun oluşu | 2,579            | <b>,030*</b> | 1,963       | ,089       |
| Mesleğini geliştirme imkânının oluşu | 1,211            | ,308         | ,595        | ,734       |

**p< 0.05**

Homojen dağılım gösteren 1. ve 3. faktör için yapılan Anova testine göre okuttukları öğrenci sayıları bakımından gruplar arası anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Katılımcıların meslekî doyum düzeyleri okuttukları öğrenci sayılarına göre değerlendirildiğinde 2. faktörün homojen dağılmadığı görülmüştür. 2. faktör için uygulanan tamhane t2 testi sonuçları Tablo 50’de verilmiştir:

Tablo 50: Anlamlı Farklılık Tespit Edilen 2. Faktörün tamhane t2 Testi Sonuçları

| Karşılaştırma Yapılan Öğreticilerin Okuttukları Öğrenci Sayıları                   |       | Anlam Farkı | Anlamlılık   |
|------------------------------------------------------------------------------------|-------|-------------|--------------|
| <b>2. faktör:</b><br><b>Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu</b> | 11-15 | .57031      | <b>,001*</b> |
|                                                                                    | 16-20 | .36111      | <b>,036*</b> |
|                                                                                    | 21-25 | .22222      | ,184         |
|                                                                                    | 25-30 | .42500      | <b>,000*</b> |
|                                                                                    | 31+   | .53947      | <b>,008*</b> |

**p< 0.05**

Homojen dağılım göstermeyen 2. faktör için uygulanan tamhane t2 testine göre ise 6-10 öğrencisi olan grup 11-15, 16-20, 25-30 ve 31+ öğrencisi olan gruplardan anlamlı olarak farklılık göstermişlerdir.

Katılımcıların okuttukları öğrenci sayılarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 51’de verilmiştir:

Tablo 51: Katılımcıların Okuttukları Öğrenci Sayılarına Göre Anlamlı Farklılık Gösteren Meslekî Doyum Düzeyleri

| Faktör                                                 | Okuttukları Öğrenci Sayıları |       |       |       |       |      |
|--------------------------------------------------------|------------------------------|-------|-------|-------|-------|------|
|                                                        | 6-10                         | 11-15 | 16-20 | 21-25 | 25-30 | 31+  |
| Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                    | 4,75                         | 4,75  | 4,66  | 4,68  | 4,83  | 4,74 |
| Mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu | <b>5,00*</b>                 | 4,46  | 4,29  | 4,63  | 4,77  | 4,57 |
| Mesleğini geliştirme imkânı ve girişimlerinin oluşu    | 5,00                         | 4,40  | 4,13  | 4,00  | 4,27  | 4,23 |

Bu sonuçlara göre daha az öğrencisi olan katılımcıların meslekî doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

#### 4.4 Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Kurs öğretmenleri literatür kısmında da ifade edildiği üzere bir DİKAB öğretmeni ile aynı işi yapmalarına rağmen yaygın din eğitimi yapmalarından dolayı daha farklı ve hatta zorlu bir mesleği icra etmektedirler. Bu bakımdan öğretmenlerin yaptıkları işin niteliğinin örgütsel bağlılık ve mesleki doyum düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi üçüncü alt problemi oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 4. soru olan -Kursta karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu kursa bağlıyor- sorusu ile meslekî doyum ölçeğindeki 1. faktör olan -Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi- maddelerine verilen cevaplar bu alt probleme yönelik sonuçlar içermektedir. Bu maddelerin sonuçları Tablo 52’de verilmiştir:

Tablo 52: Öğreticilerin Yaptıkları İşin Niteliğinin Örgütsel Bağlılık Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

| Ölçek Çeşidi      | Madde/Faktör                                                        | Ortalama | Anlamlı Fark Oluşturan Değişkenler |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık | Kursta karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu kursa bağlıyor | 3,97     | -                                  |
| Meslekî Doyum     | Mesleğini sevmesi ve önemli görmesi                                 | 4,73     |                                    |

Öğreticiler yaptıkları mesleğe karşı yüksek düzeyde sevgi duymakta ve mesleklerini yüksek düzeyde önemli görmektedirler. Ancak karşılaştıkları güçlüklerin kurumlarına olan bağlılıklarında düşüşe yol açtığı söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerdeki zorlukları yenme arzusu, hem genel bağlılık düzeylerinden hem de mesleklerine olan sevgi ve önem düzeylerinden daha düşük düzeydedir.

#### 4.5 Dördüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Hızla değişen dünyada çalışanların kendilerini geliştirme imkânı bulmaları önem arz etmektedir. Kurumlarında kendini geliştirme imkânı bulup bulamama durumunun öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve mesleki doyum düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi dördüncü alt problemi oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki 5. soru olan - Bu kursta mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.- sorusu ile meslekî doyum ölçeğindeki 3. faktör olan -Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu- maddelerine verilen cevaplar bu alt probleme yönelik sonuçlar içermektedir. Bu maddelerin sonuçları Tablo 53’de verilmiştir:

Tablo 53: Meslekî Gelişme İmkânlarının Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık Ve Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerindeki Etkisi

| Ölçek Çeşidi      | Madde/Faktör                                                            | Ortalama | Anlamlı Fark Oluşturan Değişkenler |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık | Bu kursta mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor | 3,92     | Kurs türü                          |
| Meslekî Doyum     | Mesleğini geliştirme imkânının ve girişimlerinin oluşu                  | 4,21     | Eğitim seviyesi<br>Kurs türü       |

Kurumlarında kendilerini geliştirme imkânı bulan öğretmenlerin yüksek düzeyde bağlılık ve meslekî doyum yaşadıkları söylenebilir. Burada kurs türü değişkeninin önemli olduğu görülmektedir. Araştırma sonuçlarına göre özellikle yatılı öğrencilerin kaldığı kurslarda çalışan öğretmenlerin diğer kurs öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde bu imkâna sahip oldukları ve bunun hem örgütsel bağlılıklarına hem de meslekî

doyumlarına olumlu yansıdığı söylenebilir. Ayrıca eğitim değişkeni de meslekî gelişim imkânlarını değerlendirmek açısından önem arz etmektedir. Araştırma sonuçlarında göre ilahiyat ön lisans mezunu olan öğretmenlerin diğer kurs öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde bu imkânı değerlendirdikleri ve meslekî doyumlarına olumlu yansıdığı söylenebilir. Çünkü ilahiyat ön lisans mezunları genel olarak mesleklerini icra ederken lisans tamamlama, hizmet içi eğitim ve diğer kurslara gittiklerinden dolayı icra ettikleri mesleklerinin yeteneklerine, meslekî gelişim ve girişimlerine uygun olduğunu düşünmektedirler.

#### 4.6 Beşinci Alt Probleme Ait Bulgular

Örgüt iklimi ve kültürü çalışanların örgütsel bağlılıklarını etkileyen örgüt içi faktörlerin başında gelmektedir. Pek çok araştırmada olumlu iklime sahip olan ve istikrarlı gelişmeyle kurumsal kültür oluşturmuş örgütlerdeki çalışanların bağlılıklarının yüksek olduğu gözlemlenmiştir.

Örgüt iklimi ve kültürünün yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi beşinci alt problemin konusudur. Bağlılık ölçeğindeki -Kursumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu kursa bağladığını düşünüyorum.- şeklindeki 16. maddesi ile -Kursumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum- şeklindeki 7. maddesine verilen cevaplar bu alt probleme yönelik sonuçlar içermektedir. Bu maddelerin sonuçları Tablo 54’de verilmiştir:

Tablo 54: Örgüt İklimi ve Kültürünün Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

| Ölçek Çeşidi      | Madde                                                                                                | Ortalama | Anlamlı Fark Oluşturan Değişkenler |
|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık | Kursumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu kursa bağladığımı düşünüyorum | 4,09     | -                                  |
|                   | Kursumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum                          | 4,17     | -                                  |

Öğreticilerin çalıştıkları kurum olan DİB'in istikrarlı yapısından ve kurum kültüründen dolayı yüksek düzeyde bağlılık yaşadıkları görülmektedir. Ayrıca kurumlarında var olan olumlu iklimin bağlılıklarının yüksek olmasının sebepleri arasında olduğu söylenebilir. Çünkü öğretmenler kurumlarında var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinden memnuniyet duymaktadırlar.

#### 4.7 Altıncı Alt Probleme Ait Bulgular

Sosyal bir varlık olan insanın çalıştığı kurumdaki meslektaşları ve yöneticileriyle arzuladığı şekilde iletişim kurabilmesi ve insani ilişkilerin sıcak olması bağlılıklarına olumlu yansımaktadır. Kurslarındaki insan ilişkileri ve iletişimin yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi altıncı alt problemin konusudur. Ölçek içindeki -Bu kursta dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum- şeklindeki 17. soru ile -Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu kursa büyük ölçüde bağlı hissediyorum- şeklindeki 15. soruya verilen cevaplar bu alt probleme yönelik sonuçlar içermektedir. Bu maddelerin sonuçları Tablo 55'de verilmiştir:

Tablo 55: İnsan İlişkileri ve İletişimin Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

| Ölçek Çeşidi      | Madde                                                                                                 | Ortalama | Anlamlı Fark Oluşturan Değişkenler |
|-------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık | Bu kursta dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum     | 4,23     | -                                  |
|                   | Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu kursa büyük ölçüde bağlı hissediyorum | 3,79     | -                                  |

Öğreticiler kurslarında dikkate alındıklarını hissetmektedirler. Ancak yapmış oldukları doğru işler karşısında üstleri tarafından takdir edildiklerine dair aynı hissi yaşamamaktadırlar. Bu madde ölçekte değeri en düşük çıkan sonuçlardan biridir. Buna

göre öğretmenlerin varlıkları her ne kadar kurslarında hesaba katılıyor olsa da yaptıkları doğru işler ve gönüllü çalışmalar neticesinde daha fazla takdir edilmeyi bekledikleri söylenebilir.

#### 4.8 Yedinci Alt Probleme Ait Bulgular

Demokratik yönetim örgütlerin başarılı olmasında önemli unsurlardan biridir. Çalıştıkları kurumda yönetime katılma ve aidiyet hissinin yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi yedinci alt problemin konusudur. Ölçek içindeki -Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu kurstan ayrılmamı engelliyor- şeklindeki 11. soru; -Bu kursta yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum- şeklindeki 3. soru; -Kursumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu kursa daha bağlı hissediyorum- şeklindeki 1. soru ve -Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor- şeklindeki 14. sorulara verilen cevaplar bu alt probleme yönelik sonuçlar içermektedir. Bu maddelerin sonuçları Tablo 56'da verilmiştir:

Tablo 56: Yönetime Katılma ve Aidiyet Hissinin Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

| Ölçek Çeşidi      | Madde                                                                                                                            | Ortalama | Anlamli Fark Oluşturan Değişkenler |
|-------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık | Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu kurstan ayrılmamı engelliyor                                                        | 3,74     | Yaş<br>Kurs Türü                   |
|                   | Bu kursta yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum                                                          | 4,07     | -                                  |
|                   | Kursumda planlama, örgütlenme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu kursa daha bağlı hissediyorum                       | 4,29     | -                                  |
|                   | Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor | 4,04     | -                                  |

Öğreticilerin örgütsel bağlılık ölçeğindeki 17 madde içinde en düşük oranda 11. soruyu yani yönetimin bir parçası olma sorusunu cevaplamışlardır. Buna etki eden faktörler irdelendiğinde yaş ve kurs türü faktörünün etki ettiği görülmektedir. Katılımcıların yaşları ilerledikçe yönetimin bir parçası olma hisleri artmaktadır. Yatılı kurs öğrencileri ise diğerlerine göre daha az yönetime katıldıklarını ifade etmektedirler.

#### 4.9 Sekizinci Alt Probleme Ait Bulgular

Örgüt içerisinde güven ortamı sağlanmadan örgütün hedeflerine ulaşması ve varlığını devam ettirebilmesi mümkün olmaz. Kurum içi adalet ve güven duygusunun yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini nasıl etkilediğinin tespit edilmesi sekizinci alt problemin konusudur. Ölçek içindeki -Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu kursla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum- şeklindeki 10. soru; -Kursumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır- şeklindeki 2. soru ve -Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu kursa bağlı olmamı sağlıyor- şeklindeki 13. sorulara verilen cevaplar bu alt probleme yönelik sonuçlar içermektedir. Bu maddelerin sonuçları Tablo 57’de verilmiştir:

Tablo 57: Adalet ve Güven Duygusunun Öğreticilerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi

| Ölçek Çeşidi      | Madde                                                                                                               | Ortalama | Anlamlı Fark Oluşturan Değişkenler |
|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------|
| Örgütsel Bağlılık | Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu kursla büyük ölçüde özdeşleştiriyorum                              | 4,23     | -                                  |
|                   | Kursumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır     | 4,26     | -                                  |
|                   | Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu kursa bağlı olmamı sağlıyor | 4,21     | -                                  |

Bu sonuçlara göre öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda yüksek düzeyde güven ve adalet duygusu yaşadıkları söylenebilir. Her üç soruya da katılımcıların verdikleri cevapların değeri birbirine oldukça yakındır. Katılımcılar adalet ve güven duygusuna bağlı olarak yüksek düzeyde örgütsel bağlılığa sahip gözükmektedirler.

#### 4.10 Örgütsel Bağlılık ve Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Araştırmanın kuramsal bölümünde ifadesini bulan örgütsel bağlılık ile meslekî doyum arasındaki ilişkinin varlığı araştırma sonuçlarına da yansımış gözükmektedir. İstatistiksel analiz sonuçlarına göre katılımcıların örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeyleri birbirine yakın ortalamalarla yüksek düzeyde çıkmıştır. Bunu gösteren sonuçlar Tablo 52’de verilmiştir:

Tablo 58: Katılımcıların Örgütsel Bağlılık ve Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki

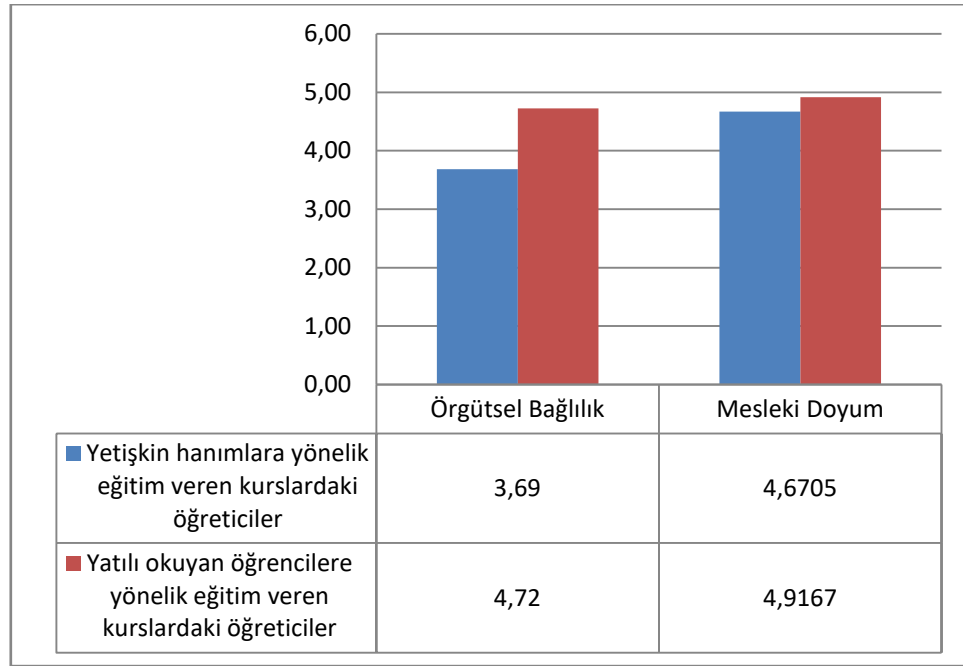
| Araştırma Türü    | En Düşük | En Yüksek | Standart Sapma | Ortalama | Düzyey       |
|-------------------|----------|-----------|----------------|----------|--------------|
| Örgütsel Bağlılık | 32       | 85        | 17,51          | 70,04    | Yüksek Düzey |
| Meslekî Doyum     | 47       | 70        | 14,52          | 63,56    | Yüksek Düzey |

Araştırma bulgularına göre örgütsel bağlılıkları yüksek düzeyde olan yaygın din eğitimi veren öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinin de yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre araştırma sonuçları literatürdeki bilgilerle örtüşmektedir. Çünkü sonuçlar örgütsel bağlılık ile meslekî doyum arasındaki ilişkinin ele alındığı Tablo 5’deki bilgilerle uyumlu gözükmektedir. Ayrıca literatürdeki yüksek bağlılık oranının meslekî doyumunu belirleyen bir faktör olduğuna dair bilgi katılımcıların verdiği cevaplarla uyumludur.

Literatürde meslek doyumunu yüksek olan çalışanların örgüt üyeliğini devam ettirmeye ve daha fazla gönüllü çalışmaya eğilimli olmaları durumu, araştırmadaki



özellikle yatılı kurslarda çalışan öğretmenlerin verdiği cevaplarla örtüştüğü gözlemlenmiştir. Bu durumu gösteren grafik Şekil 21’de verilmiştir:



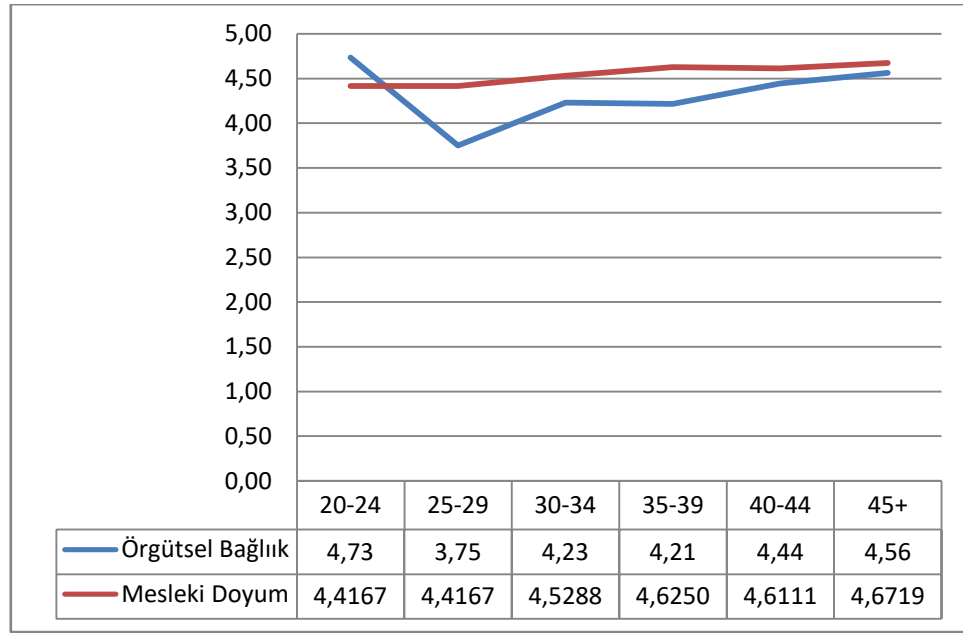
Şekil 21: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık ve Meslekî Doyumlarının Kurslara Göre Karşılaştırılması

Sonuçlara göre yatılı kurslarda çalışan öğretmenler meslekî doyumunu en yüksek çıkan grup olurken aynı zamanda örgütsel bağlılık düzeyleri de diğer kurslardaki öğretmenlerden anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir.

Yatılı kurslarda çalışan öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinin yetişkinlere yönelik eğitim veren kurslardaki öğretmenlere göre yüksek olması analiz sonuçlarına göre yaptıkları işi daha çok sevmelerine, başkalarına bu mesleği önermelerine ve örgütsel bağlılıklarının artmasına sebep olmaktadır. Çünkü yatılı kurslarda çalışan öğretmenler diğer gruplara -özellikle yetişkin kurslardaki öğretmenlere göre- oldukça yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip durumdadırlar. Bunun sebebini meslekî gelişim imkânlarının yüksek olmasına bağlamaktadırlar.

Bireysel faktörler arasında yaş önemli derecede farklılık oluşturan bir faktör olarak tespit edilmiştir. Buna uygun olarak yaş ilerledikçe çalışanlardaki mesleklerini değiştirme fikrinin azaldığı da görülmektedir. Yaş ilerledikçe çalışanların hem meslekî

doyumları hem de örgütsel bağlılıkları artmaktadır. Bu durumu gösteren grafik Şekil 22’de verilmiştir:



Şekil 22: Öğreticilerin Örgütsel Bağlılık ve Meslekî Doyumlarının Katılımcıların Yaşlarına Göre Karşılaştırılması

Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinde düzenli olarak artış göstermektedir. Örgütsel bağlılık düzeylerinde -20’li yaşlarda bir düşüş olsa da- özellikle 30’lu yaşlardan sonra hızlı bir artışın gözlemlendiği ve 40’lı yaşlardan sonra meslekî doyum ile aynı seviyeyi yakaladıkları söylenebilir.

## BÖLÜM V

### TARTIŞMA

Araştırma bulguları incelendiğinde öncelikle yaygın din eğitimi veren kurumlardaki öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeylerinin yüksek olduğu sonucu görülmüştür. Öğreticilerin bağlılık düzeyi 4,12; meslekî doyum düzeyi 4,54 olarak tespit edilmiştir. Ayrıca örgütsel bağlılık ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu gözlemlenmiştir. Öğreticilerin örgütsel bağlılıklarını arttıran (bireysel faktörlerden yaş ve çalıştıkları kurs türü ile örgüt içi faktörlerden işin niteliği ve örgütteki adalet, güven duygusu gibi) unsurların meslekî doyumlarını da pozitif etkilediği görülmüştür. Literatürdeki benzer çalışmalara bakıldığında birbirine yakın sonuçların olduğu görülür. Mersin (2007) tarafından din görevlileri hakkında yapılan araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyum düzeyleri 4,21 olarak bulunmuştur. Izgar (2008) ise çalışmasında iş doyumunu ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişki sonucuna ulaşmıştır. Karataş ve Güleş (2010) çalışmalarında örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında pozitif yönde bir ilişkinin olduğu sonucuna varmışlardır. Kurs öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmeye yönelik bir çalışmaya literatürde rastlanmamıştır.

Demografik özelliklerin öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkilerine yönelik bulgularda gruplar arasında anlamlı farklılık oluşmasına yol açan faktörler olarak yaş, kurs türü, kurstaki öğretici sayısı ve okuttukları öğrenci sayısı değişkenleri olduğu görülmüştür. Anlamlı farklılık sebebi olan faktörlerden yaş faktöründe yaşın ilerlemesi, yatılı kurslardaki meslekî gelişim imkânları ve daha az sayıda öğrenciye sahip olmanın örgütsel bağlılık düzeylerini olumlu yönde etkilediği; ancak yatılı kurslardaki yönetime katılamama yönelik düşüncenin ise bağlılık düzeyini olumsuz etkilediği tespit edilmiştir. Buna karşılık görev türü, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, hafızlık durumu, hizmet süresi ve meslek seçim nedeni değişkenlerinin gruplar arasında anlamlı farklılık oluşturmadığı gözlemlenmiştir. Literatürdeki bulgularla karşılaştırıldığında benzer ve farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Benzer bulgular arasında şu çalışmalar söylenebilir: Abbaspour, Heydarinejad ve Azmsha (2012)

çalışmasında cinsiyete göre bağlılığın değişmediği; Başyigit (2009) çalışmasında cinsiyetlerine, eğitim durumlarına ve kıdemlerine göre öğretmenlerin bağlılığının değişmediği; Günce (2013) çalışmasında eğitim seviyesi, cinsiyet, medeni durum, kıdemin bağlılığa etki etmediği, aynı çalışmada yaş faktörünün bağlılığa etki ettiği; Akgül (2014) cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi ve kıdem değişkenlerine göre örgütsel bağlılık düzeylerinin değişmediği ve Sönmez (2016) çalışmasında çalışma süresi, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerinin bağlılığa etki etmediği sonucuna ulaşmıştır. Farklı bir sonuç olarak ise Ahluwalia ve Preet (2017) tarafından yapılan çalışmasında kıdemi çok olan çalışanın örgütsel bağlılığının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Demografik özelliklerin öğreticilerin meslekî doyum düzeyleri üzerindeki etkilerine yönelik bulgularla gruplar arasında anlamlı farklılık oluşmasına yol açan faktörler olarak evli olma, eğitim durumu ve okuttukları öğrenci sayısı değişkenlerinin olduğu görülmüştür. Evli olan öğreticiler 1. faktör olan -mesleği sevmeye ve önemli görme- faktörüne bağlı olarak daha yüksek bir doyum hissi yaşamaktadırlar. İlahiyat Önlisans öğrencileri her üç faktöre bağlı olarak İlahiyat Lisans ve lisansüstü mezunu olan çalışanlara göre daha yüksek bir doyum hissi yaşamaktadırlar. Okuttukları öğrenci sayısı daha az olan öğreticiler 2. faktör olan -mesleğinin yeteneklerine ve aldığı eğitime uygun oluşu- faktörüne bağlı olarak daha yüksek bir doyum hissi yaşamaktadırlar. Diğer değişkenlerin öğreticilerin meslekî doyum düzeylerine herhangi bir etkisinin olmadığı gözlemlenmiştir. Literatürdeki bulgularla karşılaştırıldığında benzer ve farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Benzer bulgular arasında şu çalışmalar söylenebilir: Mersin (2007) din görevlilerinin meslekî doyumunu üzerine yaptığı çalışmasında medeni durum ve eğitim seviyesinin çalışanların doyumlarına etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Çifçili (2007) araştırmasında öğretmenlerin eğitim seviyesi ile meslekî doyum düzeyleri arasında ters yönde anlamlı bir ilişki bulmuştur. Yıldız (1999) din görevlilere yönelik yaptığı çalışmasında benzer sonuçlara ulaşarak öğrenim durumunun yükselmesi ile meslekî doyumun düştüğü, görev türünün ise herhangi bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Farklı bulgular arasında ise şu çalışmalar söylenebilir: Mersin (2007) din görevlilerinin meslekî doyumunu üzerine yaptığı çalışmasında yaş, cinsiyet, görev türü ve kıdem değişkenlerinin çalışanların doyumlarına etki ettiği sonucuna ulaşmıştır. Izgar

(2008) araştırmasında okul yöneticilerinin iş doyumu düzeyleri cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Bektaş (2009) araştırmasında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, kıdem, mesleki doyum düzeyleri açısından anlamlı farklılıkları olduğu sonucuna varmıştır. Aynı çalışmada medeni durumun ise meslekî doyuma etki etmediği sonucuna ulaşmıştır. Yıldız (1999) çalışmasında yaş faktörünün meslekî doyuma olumlu etki ettiği sonucuna ulaşmıştır.

Yapılan işin niteliğinin öğreticilerin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeylerine etkilerine yönelik bulgularda yapılan işin itibarlı oluşuna yönelik duygu ve düşüncelerin örgütsel bağlılık ve meslekî doyuma olumlu etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Literatürdeki araştırmaların benzer sonuçlar içerdiği söylenebilir. Mersin (2007) çalışmasında ifa ettikleri mesleğin itibarının din görevlilerinin meslekî doyumlarına olumlu etki ettiğini ifade etmektedir.

Örgüt iklimi ve kültürünün örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bulgularda öğreticilerin çalıştıkları kurstaki olumlu iklim ve bağlı oldukları kurumun istikrarlı yapısı ve kültüründen dolayı yüksek düzeyde bağlılık yaşadıkları görülmektedir. Literatürdeki araştırmaların benzer sonuçlar içerdiği söylenebilir. Dramstad (2004)'ın araştırmasının bulgularına göre eğitim kurumunun iklimi, iş tatmininde duygusal bağlanmanın gelişimine en fazla katkıyı sağlamaktadır. McMurray, Scott ve Pace (2004) örgüt ikliminin örgütsel bağlılık ile anlamlı pozitif bir ilişkiye sahip olduğunu ifade etmiş ve bu ilişkiyi, çalışanların meslektaşları ile etkileşimlerinin örgütsel bağlılığı etkilediğine dair bir kanıt olarak değerlendirmişlerdir. Sezgin (2010) çalışmasında okul kültürü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kozo (2017), işe bağlılığın örgüt kültürüne etkisini incelediği çalışmasında örgüt kültürünün iş bağlılığının önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

İnsan ilişkileri ve iletişimin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum üzerindeki etkisine yönelik bulgularda öğreticilerin yönetici ve meslektaşlarıyla iyi ilişkiler kurmalarının, takdir edilmelerinin ve dikkate alınmalarının bağlılıklarını ve doyum düzeylerini olumlu etkilediği görülmektedir. Ancak aynı çalışan yöneticileriyle veya iş arkadaşlarıyla sorun yaşadığı takdirde bu durum onun özellikle örgütsel bağlılığına

olumsuz yansıyacaktır. Ayrıca değer görmek, fark edilmek ve emeğin boşa gitmediğini düşünmek çalışanın meslekî doyumunu ve örgütsel bağlılığını kuvvetlendirecektir. Literatürdeki araştırmaların da benzer sonuçlar içerdiği söylenebilir. Çalışanların örgütteki çalışan iş arkadaşlarıyla yakın iletişim ve iyi ilişkiler kurması özellikle çalışanın örgüte olan duygusal bağlılığını arttırmaktadır. Çekmecelioğlu (2006) örgüt ikliminde yer alan bir takım değişkenlerin duygusal bağlılığı olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Bu doğrultuda, örgütsel cesaretlendirmenin yüksek olduğu, diğer bir ifade ile çalışanların farklı ve yenilikçi düşüncelerinin yöneticileri tarafından destek gördüğü örgütlerde duygusal bağlılığın artış gösterdiğini vurgulamıştır. Mersin (2007) çalışmasında meslektaşları ve yöneticileriyle iyi ilişkiler kuran, yaptıkları doğru işlerin yöneticileri tarafından desteklenen ve teşvik edilen çalışanların meslekî doyumlarının daha yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Yönetime katılma ve aidiyet hissinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bulgularda öğreticilerin alınan kararlara katılmalarının ve kendilerini yönetimin bir parçası olarak hissetmelerinin meslekî doyum düzeylerini arttırdığı ve kendilerinin işten ayrılma fikrinden uzaklaştırdığı görülmüştür. Parçası olarak hissettiği, karar süreçlerine katıldığı ve emek verdiği yerden insan daha zor ayrılır. Buraya bağlılığı daha kuvvetli olur ve ayrılma fikrinden uzaklaşır. Literatürdeki araştırmaların da benzer sonuçlar içerdiği söylenebilir. Devos, Tuytens ve Hulpia (2013) yaptıkları çalışmada yöneticilerin işbirliğinin örgütsel bağlılığı olumlu etkilediği; Yücel ve Koçak (2017) yaptıkları çalışmada personeli güçlendirmenin örgütsel bağlılığı arttırdığı, hiyerarşik bir yapılanmanın ise örgütsel bağlılığı azalttığı sonucuna ulaşmışlardır.

Adalet ve güven duygusunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisine yönelik bulgularda adil yönetimin, kurslarında hâkim olan güven duygusunun ve çalışanların kim olduğundan ziyade objektif olarak değerlendirilmesinin öğreticilerin örgütsel bağlılıklarına pozitif etki ettiği görülmektedir. Literatürdeki araştırmaların da benzer sonuçlar içerdiği söylenebilir. Ceyanes (2004)'ın araştırma sonucunda, öğretmen ve okul müdürü arasındaki güven ilişkisi ile öğretmenin yaşadığı duygusal çöküntü arasında oldukça yüksek pozitif bir ilişki olduğu; Straiter (2005) araştırmasında, iş tatmini ve örgütsel bağlılığın güven değişkeni açısından olumlu yönde etkilendiği; Yücel (2006)

araştırmanın sonucunda iş tatmini ile örgütsel güven arasında etkili bir ilişki olduğu; Mersin (2007) çalışmasında nakil, atama ve görevlendirmeler hususunda kurumlarının adil davrandığını ifade eden din görevlileri ile kurumunun ehliyet ve liyakate önem verdiğini, önceliği ehliyet ve liyakat sahibi kişilere tanıdığını düşünen din görevlilerinin mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu; Koç ve Yazıcıoğlu (2011) araştırmaları sonucunda yöneticiye duyulan güven hissi ile çalışanların işlerinden edindikleri tatmin duygusu arasında pozitif bir ilişki olduğu sonuçlarına ulaşmışlardır.

## BÖLÜM VI

### SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 6.1 Sonuçlar

Yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğreticilerinin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeylerinin incelendiği bu araştırmada şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Öğreticilerin çalıştıkları kuruma olan bağlılıkları ve yaptıkları meslekten aldıkları tatmin duyguları genel olarak değerlendirildiğinde hem örgütsel bağlılık ve hem de meslekî doyumları yüksek düzeydedir.

Örgütsel bağlılık ile meslekî doyumun birbirlerini etkiledikleri ve bunlardan birini –adalet ve güven duygusu gibi- olumlu ya da –öğrenci sayısının artması gibi- olumsuz etkileyen bir faktörün diğerini de aynı şekilde etkilediği görülmüştür. Örneğin meslek doyumunu yüksek olan yatılı kurs öğreticilerinin kuruma bağlılıklarını devam ettirmeye ve daha fazla gönüllü çalışmaya eğilimli oldukları gözlemlenmiştir.

Öğreticilerin bireysel özelliklerinden yaş değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde; evli olma ve eğitim durumunun ise meslekî doyum üzerinde gruplar arasında anlamlı fark oluşmasına yol açtığı görülmektedir. Yaşın ilerlemesi ile çalışanların örgütsel bağlılıkları arasında olumlu anlamda bir ilişki söz konusudur. Ayrıca bu faktörlerden birinin bağlılık ya da doyumunu etkilemesi diğerinin de aynı doğrultuda etkilenmesine yol açmaktadır. Çünkü yaş ilerledikçe öğreticilerin hem bağlılıkları hem de doyumlarında artış olmaktadır. Öğreticiler arasında evli olanların meslekî doyumlarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Eğitim seviyesi yükseldikçe meslekî doyumun kısmen de olsa azaldığı ifade edilebilir. Özellikle ilahiyat ön lisans mezunlarının ilahiyat lisans ve lisansüstü gruplara göre daha yüksek bağlılık ve doyum yaşadıkları görülmüştür. Bireysel özellikler arasında cinsiyet, görev türü, kıdem, hafız olup/olmama ve meslek



seçim nedenlerinin bağlılık ve doyum üzerinde gruplar arasında anlamlı fark oluşmasına yol amadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ve meslekî doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerden kurs türü ve kurstaki öğretici sayısının örgütsel bağlılık üzerinde; okuttukları ğrenci sayısının ise hem bağlılık hem de doyum üzerinde gruplar arasında anlamlı fark oluşmasına yol açtığı görülmektedir. Kurs türü ve kurstaki öğretici sayısının birbiriyle ilişkili olduğu ve daha fazla öğreticisi olan kursların genelde yatılı eğitim veren kurslar olduğu göz önünde bulundurulduğunda bu iki faktör birleştirilebilir. Buna göre yatılı kurslardaki öğreticilerin bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Ölçekteki maddelere katılımcıların verdiği cevaplar değerlendirildiğinde buna yol açan sebep olarak yatılı kurslardaki öğreticilerin yaptıkları işin aldıkları eğitime daha uygun olduğunu düşünmeleri olduğu söylenebilir. Ayrıca bu faktörlerden birinin bağlılık ya da doyumunu etkilemesi diğerinin de aynı doğrultuda etkilenmesine yol açmaktadır. Çünkü regresyon analizinde çalışanların kendilerine katkı sunan bir yapıya daha fazla bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir. Okutulan ğrenci sayısının az olmasının hem bağlılığı hem de doyumunu olumlu yönde etkilediği gözlemlenmiştir.

Kurumlarında kendilerini geliştirme imkn bulan öğreticilerin yüksek düzeyde bağlılık ve meslekî doyum yaşadıkları görülmüştür. Burada kurs türü ve eğitim değişkenleri gruplar arasında anlamlı fark oluşturmuştur. Çünkü yatılı kurslarda çalışan öğreticilerin diğer kurs ğreticilerinden daha yüksek düzeyde bu imkâna sahip oldukları ve bunun hem örgütsel bağlıklarına hem de meslekî doyumlarına olumlu yansadığı söylenebilir. Ayrıca İlahiyat nlisans mezunu olan öğreticilerin diğer kurs ğreticilerinden daha yüksek düzeyde bu imkn değerlendirdikleri ve meslekî doyumlarına olumlu yansadığı görülmüştür.

Örgüt iklimi ve kurum kültürü açısından öğreticilerin yüksek düzeyde bir bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Bunun sebebi olarak büyük oranda dikkate alındıklarına, düşüncelerinin hesaba katıldığına dair yaşadıkları duygu gösterilebilir. Ancak aynı öğreticiler yaptıkları fedakrlıkların ve gayretlerinin neticesinde yöneticileri tarafından yeterince takdir edilmediklerine dair güçlü bir inanç duymakta ve bu durum onların bağlılık düzeylerini düşürmektedir.

Çalışanların aidiyet hissini besleyen unsurlardan biri olan yönetime ve alınan kararlara katılma faktöründen öğretmenlerin olumsuz etkilendikleri gözlemlenmiştir. Çünkü anket içinde öğretmenlerin en düşük puan verdikleri sorular bu başlıktaki maddeler olmuştur. Buna göre öğretmenlerin kendilerini yönetimin bir parçası olarak hissetmedikleri –özellikle yatılı kurslarda bu durumun daha fazla olduğu- söylenebilir.

Örgüt içi adalet ve yöneticilere karşı güven duygusu bakımından öğretmenlerin yüksek düzeyde bir bağlılığa sahip oldukları görülmüştür. Buna göre kurum yöneticilerinin adil yönetimi ve kurslarında hâkim olan güven duygusu öğretmenlerin meslekî doyum ve bağlılık düzeylerini arttırmaktadır.

## **6.2 Öneriler**

Yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve meslekî doyum düzeylerinin incelendiği bu araştırma sonuçlarına göre şu öneriler yapılabilir:

### ***6.2.1.1 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler***

Yaygın din eğitimi veren kurumlardaki öğretmenlerin yüksek düzeyde bağlılık ve doyum yaşamalarını sağlayan faktörler arasında olduğu tespit edilen meslekî gelişim imkânları artırılabilir. Bu imkânlardan hem daha fazla personelin yararlanması hem de daha cazip hale getirilmesi için özellikle İlahiyat ve Eğitim Fakülteleri ile işbirliği yapılabilir. Özellikle 4-6 yaş grubu kurs öğretmenleri için okul öncesi öğretmenlik bölümleriyle daha sıkı işbirliği yapılabilir.

Yaygın eğitimin doğası gereği öğretmenlerin yaptıkları işin kendine mahsus zorlukları mevcuttur. Çünkü her yaş grubundan öğrenciler eğitime katılmaktadır. Kurslarda verilen eğitimin kalitesini arttırmak ve öğretmenlerin muhtemel karşılaşacakları zorlukları en aza indirmek için özellikle İlahiyat Fakülteleri'nin müfredatına yaygın eğitim metotları ile ilgili -iletişim, sosyal psikoloji, halkla ilişkiler, yaşlılık psikolojisi gibi- dersler ve öğrencilerin bu müfredatı yaşayarak öğrenmelerini sağlamak için uygulamalar konulabilir.

İlahiyat Fakülteleri'nin son senesinde öğretmen adayları stajyer olarak okullara gitmektedirler. Bu öğrencilerin bir kısmının meslek yaşamlarını DİB'da Kur'an kursu öğreticisi olarak devam ettirdiği, okul ile kurs ortamının ve öğrenci profillerinin birbirinden çok farklı olduğu dikkate alındığında stajyerlik programına DİB'nın da dâhil edilmesinin doğru olacağı düşünülebilir.

Kurumlarına karşı yüksek düzeyde bağlılık duyan öğretmenlerin takdir edilmedikleri yönündeki algılarını düzeltmek adına yöneticiler, öğretmenlerin gayretlerine ve fedakârlıklarına karşı ödül sistemini daha etkin kullanabilirler. Ayrıca amirler, öğretmenlerin yaptıkları işin önemli olduğunu daha çok fark edecekleri ve onların kendilerini daha değerli hissetmelerini sağlayacak tutumları daha fazla sergileyebilirler. Bu çalışanların bağlılığını arttıracak gibi motivasyonlarına ve verimliliklerine de olumlu yansıyacaktır.

Öğreticiler adalet ve güven ortamına bağlı olarak kurumlarına karşı yüksek düzeyde bağlılık göstermektedirler. Bunun zedelenmemesi için yöneticilerin görev verme, ödüllendirme, atama ve nakil gibi durumlarda ehliyet ve liyakat esasına azami ihtimam göstererek hiçbir kuşkuya yol açmaması gerektiği söylenebilir.

Öğreticilerin yüksek düzeydeki bağlılıklarını düşüren önemli unsurlardan birisi yönetime, planlama ve kararlara katılamama yönündeki düşünceleridir. Kurumun bu noktadaki iyileştirmeleri ve daha demokratik bir yönetim yapısını özellikle taşra teşkilatlarında uygulamasının çalışanların doyum ve bağlılıklarına olumlu yansıyacağı ifade edilebilir.

Okutulan öğrenci sayısının öğretmenlerin hem bağlılık hem de doyum düzeylerini arttırdığı dikkate alınarak öğretici başına düşen öğrenci sayısının azaltılması için hem daha fazla personel istihdamı yapılmasının hem de daha fazla kurs açılmasının yerinde olacağı söylenebilir.

Yaşın ilerlemesi ile birlikte hem bağlılık hem doyum düzeyleri yükselmektedir. DİB'nın bunu dikkate alarak tecrübeli ve bağlılığı yüksek personelden azami istifade etmek için kurum içi yükselme olanaklarını çeşitlendirmesinin yerinde olacağı ifade edilebilir.

### 6.2.1.2 *Araştırmacılara Yönelik Öneriler*

Meslek grubu olarak Kur'an kursu öğreticiliği -literatür kısmında da ifade edildiği üzere- Cumhuriyet tarihi ile yaşıttır. Buna mukabil bu alanda yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Yaygın din eğitiminde daha kaliteli bir eğitimin verilmesi için doğru yapılan işlerin güçlendirilmesi, yanlış yapılan işlerin düzeltilmesi tabii bir süreçtir. Ancak bunların tespiti için gerekli verilerin bulunması ise zorunluluktur. Araştırmacıların Kur'an kursu öğretmenleri hakkında hem literatür çalışması hem de saha çalışması yapması yerinde olacaktır.

Bir yaygın eğitim kurumu olarak kendine ait özellikleri ve zorlukları olan Kur'an kurslarının öğretim programları, materyalleri ile öğretim yöntem ve teknikleri gibi pek çok başlık altında din eğitimi uzmanları tarafından araştırmalar ve çalışmalar yapılabilir.

Yaygın eğitime katılan öğrencilerin büyük çoğunluğu yetişkin kadınlardan oluştuğu için özellikle eğitim psikolojisi ve eğitim sosyolojisi alanlarındaki araştırmacıların kurslarda saha çalışması yapması faydalı olacaktır.

Kur'an kursları, örgün eğitim yapan okullardan farklı yapısal ve yönetsel özelliklere sahip olduğundan eğitim yönetimi alanındaki araştırmacılar, yaygın eğitim kurumları hakkında çalışmalar yaparak durum tespitleri ve yeni model önerileri sunabilir.

## KAYNAKÇA

- Abbaspour, M., Heydarinejad, S., & Azmsha, T. (2012). Comparative study of relation between principal's leadership styles and organizational commitment of physical education teachers. *International Journal of Sport Studies*, 2(4), 186-192.
- Ahluwalia, A. K., & Preet, K. (2018). Work motivation, organizational commitment and locus of control vis-a-vis work experience amongst university teachers. *SAMVAD*, (14), 26-33.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Sivas, Türkiye.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization: An Examination of Construct Validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Argan, M., & Buyukakgul, U. C. (2017). The relationship between organizational learning capability, intellectual capital and job satisfaction in sport organizations. *Pressacademia*, 3(1), 790-795. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2017.659>
- Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *SüleymanDemirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.
- Atalay, İ. (2010). *Mobbing'in Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Kamu Sektöründen Bir Örnek* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Aydın, E. (2008). *Formel ve enformel kadın çalışanların istihdam edilme biçimlerinin iş doyum düzeyleri üzerindeki etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Aydın, M. Ş. (2010). *Bir Din Eğitimi Kurumu Olarak Kuran Kursu* (2. bs). Ankara, Türkiye: DİB Yayınları.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel stratejilerin temeli örgütsel bağlılık, kavram, kuram, sebep ve sonuçlar*. Ankara, Türkiye: Gazi Kitabevi.

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara, Turkey: Nobel Yayınları.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık* (2. bs). Ankara, Türkiye: Pegem Yayıncılık.
- Balcı, E. (1992). *Ödüller, Güdüleme Kuramları ve Türkiye' de Öğretmen Ödülleri*. Ankara, Türkiye: Adem Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik insan kaynakları yönetimi*. Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ. (2008). *Örgütsel davranış, insanın üretim gücü*. Ankara, Türkiye: BRC Basım.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara, Türkiye: Hatemoğlu Yayınevi.
- Başıyigit, F. (2009). *Öğretmenlerin karar alma sürecine katılım düzeylerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Bayrak, Ö. (2017). *Okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *Academy of Management Journal*, 39(4), 779-801. <https://doi.org/10.5465/256712>
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Bingham, J. B., Mitchell, B. W., Bishop, D. G., & Allen, N. J. (2013). Working for a higher purpose: A theoretical framework for commitment to organization-sponsored causes. *Human Resource Management Review*, 23(2), 174-189. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2012.07.004>
- Bingöl, S. (2012). *Kuran Kursu Öğreticilerinde Empati*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi , 89. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun, Türkiye.
- Budak, S. (2003). *Psikoloji Sözlüğü*. Ankara, Türkiye: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Bulut, M. (1999). DİB'nın Yaygın Din Eğitimi Görevi. *Diyanet İlmi Dergi*, 35(4), 113.

- Bülbül, S. (1987). *Dünya'da Ve Ülkemizde Yaygın Eğitim*. 11. Ankara, Türkiye: TED Bilim Dizisi.
- Büyüköztürk, S. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara, Turkey: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, H., Aşan, Ö., & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel Davranış*. İstanbul, Türkiye: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd. Şti.
- Cengiz, S. (2008). *Otel İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Bağlılığının İşgören Performansı Üzerindeki Etkileri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, Türkiye.
- Çakmak, B. (2016). *Biçimsel Örgütlerde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Araştırma: Aras Kargo Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.
- Çanak, M. (2014). *Okul yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve örgütsel sinizm arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri, Türkiye.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. Ankara, Türkiye: Anı Yayıncılık.
- Çolakoğlu, Ü., Ayyıldız, T., & Cengiz, S. (2009). Çalışanların Demografik Özelliklerine Göre Örgütsel Bağlılık Boyutlarında Algılama Farklılıkları: Kuşadasındaki Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 77-89.
- Çökük, B. (2013). *Örgütsel Stresin Çalışanların İş Doyum Düzeylerine Etkisi: Merzifon Kaymakamlığı Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya, Türkiye.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 6(2). Geliş tarihi gönderen Retrieved from <http://dergipark.org.tr/issue/25511/269015>
- Çöl, G., & Gül, H. (2005). Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri Ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.

- Demirel, Ö., & Ün, K. (1987). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara, Türkiye: Şafak Matbaa.
- DİB. *Kur'an Kursları Yönetmeliği*. , (2000).
- DİB. Diyanet İşleri Başkanlığı Kanunu. , 11. Madde Diyanet İşleri Başkanlığı Kanunu § (2010).
- DİB. Diyanet İşleri Başkanlığı Yönergesi. , Madde 106 DİB Yönergesi § (2010).
- DİB. *İhtiyaç Odaklı Kur'an Kursları Öğretim Programları*. , (2012).
- Diener, E., & Biswas-Diener, R. (2002). Will money increase subjective well-being? *Social Indicators Research*, 57(2), 119-169. <https://doi.org/10.1023/A:1014411319119>
- Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond Money: Toward an Economy of Well-Being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5(1), 1-31. <https://doi.org/10.1111/j.0963-7214.2004.00501001.x>
- Doğan, M. Y. (2017). *Ortaokul öğretmen ve yöneticilerin örgütsel bağlılık düzeyleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye.
- Doğan, S., & Kılıç, A. G. (2007). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirmenin yeri ve önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Dönmez, E. (2018). *Okul Müdürlerinin Örgütsel Yenilik Yönetimi Davranış Düzeyi ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla, Türkiye.
- Eğimli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, (38).
- Erbesler, A. (1984). *İnsan Gücü Verimliliğini Artırmaya Yönelik Organizasyon*. Ankara, Türkiye: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetimde Örgütsel Davranış*. İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul, Türkiye: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2010). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul, Türkiye: Beta Basım Yayın.



- Ergeneli, A., & Arı, G. (2005). Krizde işten çıkarmaların banka yöneticileri üzerine etkileri: örgütsel bağlılık güven ve güçlendirme algıları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 60(1), 121-148.
- Fidan, N., & Erden, M. (1997). *Eğitim Bilimlerine Giriş*. Ankara, Türkiye: Peryal Matbaa.
- Genç, H. (2011). *Toplam Kalite Yönetimi Dahilinde Hasta Memnuniyeti* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi İşletme Fakültesi, Sivas, Turkey.
- Ghobadian, A., Speller, S., & Jones, M. (1994). Service Quality: Concepts and Models. *International Journal of Quality & Reliability Management*, 11(9), 43-66. <https://doi.org/10.1108/02656719410074297>
- Gözen, E. D. (2007). *İş tatmini ve Örgütsel Bağlılık Sigorta Şirketleri Üzerine Bir Uygulama*. Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Guzelbayram, S. (2013). Identification of Organizational Commitment Level of Instructors Working at Foundation Universities. *Journal of Higher Education and Science*, 3(1), 57. <https://doi.org/10.5961/jhes.2013.059>
- Güçlü, H. (2006). *Turizm Sektöründe Durumsal Faktörlerin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Günay, A. K. (2002). Sağlık Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı yöneticilerinin iş doyumuna yönelik bir araştırma (Ankara Örneği). *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, 55(4).
- Günce, S. (2013). *İlköğretim okullarında örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa, Türkiye.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Uygulaması* (Yayımlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi). Ankara, Türkiye.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul, Türkiye: Der Yayınları.
- Gürüz, D., & Emet, G. (2006). *Yönetim ve organizasyon*. İzmir, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1972). The management of change: I. Change and the use of power. *Training & Development Journal*, 26(1), 6-10.

- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- İi, B. B. (1974). Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 533. <https://doi.org/10.2307/2391809>
- İlsev, A. (1997). *Örgütsel Bağlılık; Hizmet Sektöründe Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- İlter, A., & Budak, G. (1999). *İşletme Yönetimi*. İzmir, Türkiye: Barış Yayınları.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Ankara, Türkiye: Çizgi Kitabevi.
- İncir, G. (1990). *Çalışanların iş doyumu üzerine bir inceleme*. Ankara, Türkiye: Milli Prodüktivite Yayınları.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*. Eğitim Kitabevi.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499. <https://doi.org/10.2307/2092438>
- Karasar, N. (2004). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Kaygısız, G. A. (2012). *İlköğretim öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ve karara katılma durumları arasındaki ilişki: Kütahya ili örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Keser, A. (2006). Çağrı merkezi çalışanlarında iş yükü düzeyi ile iş doyumu ilişkisinin araştırılması. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 100-119.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Etkililik, Meslekî Doyum ve İşten Ayrılma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu, Türkiye.
- Keskin, H., Akgün, A. E., & Koçoğlu, İ. (2016). *Örgüt Teorisi*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Kılıç, E. (1983). *Yaygın Eğitim, Cumhuriyet Döneminde Eğitim* (C. 91). Ankara, Türkiye: MEB Yayınları.

- Kılıç, G. (2008). *Kariyer Yönetimi Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Klein, H. J., & Park, H. (2015). Organizational Commitment. İçinde *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (ss. 334-340). <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22032-1>
- Koç, A. (2005). *Kur'an Kurslarında Eğitim ve Verimlilik*. Ankara, Türkiye: Avrasya Yayınları.
- Koçel, T. (2007). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul, Türkiye: Arıkan Yayıncılık.
- Kök, B. S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-310.
- Köylü, M. (2000). *Yetişkin Din Eğitiminin Teorik Temelleri*. Samsun, Türkiye: Etüt Yayınları.
- Köylü, M. (2007). Ruh Sağlığı ve Din: Batı Toplumu Açısından Bir Değerlendirme. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (23), 73.
- Kuzgun, Y., & Feride, B. (2005). *PDR'de Kullanılan Ölçekler* (C. 1). Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.
- MEB. (1991). *VII. Milli Eğitim Şurası*. İstanbul, Türkiye.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya, Türkiye.
- Morrow, P. C. (2011). Managing organizational commitment: Insights from longitudinal research. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 18-35. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.008>
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkage: The psychology of commitment absenteeism, and turn over*. London, UK: Academic Press.
- Okçabol, R. (1996). *Halk Eğitimi* (2. bs). İstanbul, Türkiye: Der Yayınları.
- Öcal, M. (2001). *Din Eğitimi ve Öğretiminde Metotlar*. Ankara, Türkiye: TDV Yayınları.

- Özbakır, R. (2015). *Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatında Görev Yapan Milli Eğitim Uzman Yardımcılarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Özdayı, N. (1990). *Resmi ve özel liselerde çalışan öğretmenlerin tatmini ve iş streslerinin karşılaştırmalı analizi* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İstanbul, Türkiye.
- Özden, Y. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Türkiye: Gazi Yayınevi.
- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), 113-130.
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir, Türkiye: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Örgütsel Davranış* (24. bs). Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalı* (2. bs). Bursa, Türkiye: Alfa Aktuel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti.
- Schermerhorn, J. R., Gardner, W. L., & Dresdow, S. A. (1992). Success Profiles for Student Examination Performance in a Large-Lecture Management Course: An Empirical Study. *Journal of Management Education*, 16(4), 430-443. <https://doi.org/10.1177/105256299201600403>
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (1990). *Psychology and Industry Today*. New York, USA: Mac Millan Publishing Company.
- Schwenk, C. H. (1986). Information, Cognitive Biases, and Commitment to a Course of Action. *Academy of Management Review*, 11(2), 298-310. <https://doi.org/10.5465/amr.1986.4283106>
- Seçilmiş (Demircioğlu), A. (1996). *Halk Eğitim Merkezlerindeki Halkla İlişkiler Çalışmalarının Değerlendirilmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Silah, M. (2005). *Endüstride Çalışma Psikolojisi*. Ankara, Türkiye: Seçkin Yayınevi.
- Sonay, F. (2013). *Örgütsel Bağlılık ve Sağlık Çalışanları* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

- Sönmez, M. (2016). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Steerss, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and Work behavior*. New York, USA: McGraw-Hill.
- Straiter, K. L. (2005). The effects of supervisor's trust of subordinates and their organization on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Leadership Studies*, (1), 86-101.
- Şen, B. (2011). *Okul Öncesi öğretmenlerinin mesleki doyumları ve hizmet içi eğitim ihtiyaçları üzerine bir araştırma Uşak İli Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, Türkiye.
- Şengül, A. (2008). *İş Doyumu ve tüketici tatmini ilişkisi kamu ve özel kesim sağlık hizmetlerinde hekimlerin iş doyumunun hasta tatminine etkisi üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın, Türkiye.
- Şimşek, Ş. (2001). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütsel davranış*. Ankara, Türkiye: Nobel Yayınları.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara, Türkiye: Gazi Kitabevi.
- Tan, S. (2017). *Öğretmen Algılarına Göre Örgütsel Sağlık Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siirt, Türkiye.
- Taş, Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki:Özel Bir Hastane Örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara, Türkiye.
- Taşdelen, N. (2000). *İş Tatmininin Rol Belirsizliği ve Rol Çatışması ile İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Alan Araştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.
- Taşkın, F., & Dilek, R. (2010). Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Tekerci, H. (2008). *Farklı Okul Öncesi Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumlarının Ve Tutumlarının İncelenmesi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara, Türkiye.

- Terzi, A. R., & Kurt, T. (2005). İlköğretim okulu müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi*, (166), 98-113.
- Toraman, Ö. (2009). *İş-Aile Çatışmasının Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli, Türkiye.
- Tosun, C. (2002). *Din Eğitimi Bilimine Giriş* (2. bs). Ankara, Türkiye: Pegem-A Yayıncılık.
- Türkmen, F. (2016). *Ortaokul Yöneticilerinin Hizmetkâr Liderlik Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (Sinop İli Örneği)* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Samsun, Türkiye.
- Üstüner, M. (2009). *Teachers' Organizational Commitment Scale: A Validity and Reliability Study*. (10), 1-17.
- Varış, F. (1978). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara, Türkiye: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Varoğlu, D. (1993). *Kamu sektörü çalışanlarının işlerine ve kuruluşlarına karşı tutumları, bağlılıkları ve değerleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Vroom, V. (1970). *Management and Motivation*. New York, USA: Penguin Inc.
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen örgütsel bağlılık modeli yaklaşımıyla otel işletmeleri işgörenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerinin ölçülmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(3), 114-129.
- Yalçın, A., & İplik, F. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 399.
- Yavuzer, Y., Karataş, Z., & Gündoğdu, R. (2011). Eğitim Fakültelerinde Çalışan Yardımcı Doçentlerin Sürekli Kaygı ve İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1(6), 85-100.
- Yılmaz, H. (1997). Yaygın Din Eğitimi Kurumları ve Toplumsal Barış. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(2), 329-356.
- Yüksel, Ö. (1998). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara, Türkiye: Gazi Kitabevi.

Yüksel, Ö. (2009). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye.

## EKLER

### EK-A

#### Katılımcı Bilgi Formu ve Bilgilendirilmiş Onay Formu

Sayın Katılımcı,

Bu ölçek, yaygın din eğitimi veren kurum yönetici ve öğretmenlerinin meslekî doyum ve örgütsel bağlılık düzeylerini anlamak için gerçekleştirdiğimiz bir araştırma çalışmasının bir parçasıdır. Bu ölçek aracılığıyla toplanan veriler, kurs yönetici ve öğretmenlerinin görüşleriyle “*meslekî doyumları ve örgütsel bağlılıkları*” nı tespit etmek için kullanılacaktır. Bulguların sağlıklı olması vereceğiniz cevapların titizliğine bağlıdır. Yardımlarınız için teşekkür ederiz.

Araştırmaya katılmanızın gönüllü olduğunu ve katılmayı kabul edip etmediğinizi lütfen belirtiniz, Aşağıdaki ölçeği doldurarak, bu çalışmaya katılmayı kabul ederseniz sizin kimliğiniz hiçbir durumda üçüncü taraflara açıklanmayacaktır. Bu çalışma süresince toplanan veriler sadece akademik araştırma amaçlı kullanılacaktır ve ulusal / uluslararası akademik toplantılarda ve / veya yayınlarda sunulabilir. Bizimle iletişime geçerek istediğiniz zaman bu çalışmaya katılmayı bırakabilirsiniz. Çalışmayı devre dışı bırakırsanız, verileriniz veritabanımızdan silinecek ve çalışmanın başka adımlarına dâhil edilmeyecektir. Herhangi bir sorunuz veya endişeniz varsa, lütfen aşağıdaki bilgileri kullanarak bizimle iletişime geçin.

Sümeyye KOÇ  
Yakın Doğu Üniversitesi  
Eğitim Yönetimi, Denetimi, Planlaması ve  
Ekonomisi Bölümü,

Yrd. Doç. Dr. Mert BAŞTAŞ  
Yakın Doğu Üniversitesi  
Eğitim Yönetimi, Denetimi,  
Planlaması ve Ekonomisi Bölümü

E-mail:sumeyye.koc@neu.edu.tr



**EK-B****KİŞİSEL BİLGİLER BÖLÜMÜ**

1. Göreviniz ☐ Yönetici ☐ Öğretici
2. Yaşınız ☐ 20-24 ☐ 25-29 ☐ 30-34  
☐ 35-39 ☐ 40-44 ☐ 45 ve üstü
3. Cinsiyetiniz ☐ Kadın ☐ Erkek
4. Medenî Durumunuz ☐ Bekâr ☐ Evli
5. En Son Mezun Olduğunuz Okul ☐ Lise ☐ İmam Hatip Lisesi  
☐ İlitam ☐ İlahiyat Önlisans ☐ İlahiyat Fakültesi  
☐ Lisansüstü ☐ Diğer (yazınız)...
6. Hafızlık Durumunuz ☐ Hafızım ☐ Hafız Değilim
7. Diyanet İşleri Başkanlığı'ndaki hizmet süreniz (Sadece 4-B ve/veya 4A'lı olarak)  
☐ 1-4 yıl ☐ 5-9 yıl  
☐ 10-14 yıl ☐ 15 ve üstü
8. Meslek Seçim Nedeniniz (lütfen yazınız)  
.....
9. Çalıştığınız kurs türü ☐ 18 yaş üstü yetişkin hanımlara yönelik  
☐ Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik  
☐ Yatılı okuyan 11-18 yaş arası öğrencilere yönelik  
☐ 4-6 yaş arası öğrencilere yönelik
10. Kursunuzdaki toplam öğretici sayısı (lütfen yazınız).....
11. Kursunuzdaki toplam öğrenci sayısı (lütfen yazınız).....
12. Şu an okutmakta olduğunuz öğrenci sayısı (lütfen yazınız).....

## EK-C

## MESLEKÎ DOYUM ÖLÇEĞİ

| <b>KULLANILAN ÖLÇEK</b>                                                                                       | <b>Her zaman</b> | <b>Sık sık</b> | <b>Bazen</b> | <b>Nadiren</b> | <b>Hiçbir Zaman</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------|--------------|----------------|---------------------|
| <b>5. Her zaman</b><br><b>4. Sık sık</b><br><b>3. Ara sıra</b><br><b>2. Nadiren</b><br><b>1. Hiçbir zaman</b> |                  |                |              |                |                     |
| 1. Bir kez daha dünyaya gelsem aynı mesleğe girmek isterim.                                                   | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 2. Yaptığım işi önemli ve anlamlı buluyorum.                                                                  | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 3. Mesleğimi başkalarına da öneririm.                                                                         | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 4. Keşke başka bir iş yapan biri olsam dediğim anlar olur.                                                    | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 5. Mesleğimin beni geliştirdiğini düşünüyorum.                                                                | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 6. Görev yerime hevesle gelirim.                                                                              | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 7. Mesleğimle ilgili yeni bir şeyler öğrenmeye çalışırım.                                                     | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 8. Yaptığım işin aldığım eğitime uygun olduğunu düşünüyorum.                                                  | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 9. İş günü sonunda kendimi mutsuz ve bıkkın hissederim.                                                       | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 10. Fırsatını bulduğum an başka bir işe geçmeyi düşünüyorum.                                                  | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 11. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünürüm.                                                         | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |
| 12. Meslektaşlarımla karşılaştığımda onların işlerini nasıl yaptıklarını sorarım.                             | 5                | 4              | 3            | 2              | 1                   |

|                                                                                        |   |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| 13. Mesleki bilgimi artırmak için, fırsatım olursa, seminerlere, kongrelere katılırım. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Görevimde bazı engeller ve problemler çalışma isteğimi engeller.                   | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Görevimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.                                | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Mesleğimle ilgili yayınları takip ederim.                                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Mesleğimi yürütürken karşılaştığım engellerle mücadele ederim.                     | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18. Mesleğimin ilgilerime uygun olduğunu düşünüyorum.                                  | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 19. Mesleğimi değiştirmeyi düşündüğüm anlar olur.                                      | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20. Mesleki bilgimi artırmaya yönelik girişimlerde bulunurum.                          | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

## EK-D

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

| <b>KULLANILAN ÖLÇEK</b>                                                                                               | <b>Her zaman</b> | <b>Çoğu Zaman</b> | <b>Bazen</b> | <b>Nadiren</b> | <b>Hiçbir Zaman</b> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-------------------|--------------|----------------|---------------------|
| <b>5. Her zaman</b><br><b>4. Çoğu zaman</b><br><b>3. Bazen</b><br><b>2. Nadiren</b><br><b>1. Hiçbir zaman</b>         |                  |                   |              |                |                     |
| 1. Kursumda planlama, örgütleme ve yürütme işlerine katıldığım için kendimi bu kursa daha bağlı hissediyorum.         | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 2. Kursumda hâkim olan yüksek düzeydeki güven duygusu görevimi bu kadar uzun süre devam ettirmeme neden olmaktadır.   | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 3. Bu kursta yönetimin bir parçası olduğuma dair güçlü bir duygu yaşıyorum.                                           | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 4. Kursta karşılaştığım güçlükleri yenme arzusu beni bu kursa bağlıyor.                                               | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 5. Bu kursta mesleki gelişme olanaklarının oluşu beni buraya bağlı kılıyor.                                           | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 6. Bu kursta doğru işler doğru kişilere verildiği için kendimi bu kursa bağlı hissediyorum.                           | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 7. Kursumun istikrarlı ve gelişmeyi hedefleyen bir yapısı olduğunu düşünüyorum.                                       | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 8. Kendimi tamamen bu kursun bir parçası olarak hissediyorum.                                                         | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 9. Kurs yöneticimizin, çabalarımın destek ve cesaret veriyor olması, kendimi bu kursa daha yakın hissetmemi sağlıyor. | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |
| 10. Adil ve düşünceli yönetimi nedeniyle, kendimi bu kursla büyük ölçüde                                              | 5                | 4                 | 3            | 2              | 1                   |

|                                                                                                                                       |   |   |   |   |   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| özdeşleştiriyorum.                                                                                                                    |   |   |   |   |   |
| 11. Yönetimin bir parçası olduğum hissi benim bu kurstan ayrılmamı engelliyor.                                                        | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12. Herhangi bir parasal kazanç düşünmeksizin bu kursta ders saatleri dışında da çalışabilirim.                                       | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 13. Kişinin kim olduğundan ziyade performansının objektif olarak değerlendirilmesi benim bu kursa bağlı olmamı sağlıyor.              | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 14. Yöneticilerimizin karar alırken, problem çözerken, bizleri iş birliğine teşvik etmeleri kendimi buraya bağlı hissetmemi sağlıyor. | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 15. Üstlerim yapmış olduğum işleri takdir ettikleri için kendimi bu kursa büyük ölçüde bağlı hissediyorum.                            | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 16. Kursumda var olan özgürlük ve sorumluluk dengesinin, beni gerçekten bu kursa bağladığımı düşünüyorum.                             | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17. Bu kursta dikkate alındığımı/hesaba katıldığımı düşündüğüm için kendimi buraya bağlı hissediyorum.                                | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

## EK-E

## ÖLÇEK KULLANIM İZİNLERİ

09.01.2019 Posta - Sümeyye KOÇ - Outlook

Outlook

Yeni İlet

Sık Kullanılanlar

Gönderilmiş Öğeler

Sık kullanılan ekle

Klasörler

Gelen Kutusu

Gereksiz E-posta

Tasklar

Gönderilmiş Öğeler

Sililmiş Öğeler 7

Arşiv

Bilal Taha KOÇ

Bireysel Emeklilik

Genç Ailesi

Güzel Yazılar

KKTC

Konuşma Geçmiş

Marmara İlahiyat

Sarıca Tepe Müftü...

Yüksek Lisans

Yeni klasör

Şunu Office 365'e yükseltin: premium Outlook özellikleri

Reklam engelleyici kullanıyorsunuz gibi görünüyor. Gelen kutunuzdaki alanı en üst düzeye çıkarmak için [Reklamı Kaldır](#)

https://outlook.live.com/mail/inbox/id/AGQKADAwATY0MDABLThNzY1OTc0ZS0wMAIMDAKABAA1gwRRcbzxK9Lqefz85mg%3D%3D 1/1

Orgütsel Bağlılık Ölçeği İzin Talebi

MEHMET ÜSTÜNER <mehmet.ustuner@inonu.edu.tr>  
Car 9.01.2019, 09:18  
Siz 17

Orgütsel Bağlılık Ölçeği için Orgütsel...  
16 KB

İndir OneDrive'a kaydet

Sayın KOÇ, bahsi geçen ölçeği (Öğretmenler için Orgütsel Bağlılık Ölçeği) yapacağınız çalışmada kullanmanızda tarafından bir sakınca görümemektedir, kullanabilirsiniz. Hoşçakalın

Sümeyye KOÇ <kocsumeyye@hotmail.com>, 7 Oca 2019 Pzt, 15:46 tarihinde şunu yazdı:

Sayın hocam

Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans çalışması yapmaktayım.  
Orgütsel Bağlılık üzerine yapacağım çalışmamda sizin "Orgütsel Bağlılık Ölçeği" ni müsaadeniz olursa referans göstererek kullanmak istiyorum.  
Yardımcı olmanızı istirham eder, iyi çalışmalar dilerim.

Sümeyye KOÇ  
YÜDÜ Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
Yüksek Lisans Öğrencisi  
05488503998  
kocsumeyye@hotmail.com

Mehtmet ÜSTÜNER, Prof. Dr.  
İnönü Üniv. Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü  
+90 422 377 4413  
+90 533 653 3287  
mehmet.ustuner@inonu.edu.tr  
http://inonu.edu.tr/tr/mehmet.ustuner

Sümeyye KOÇ  
Sayın hocam Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans çalışması yapmaktayım. Orgüt... Car 9.01.2019, 08:23

Sümeyye KOÇ  
Sayın hocam Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans çalışması yapmaktayım. Orgüt... Pzt 7.01.2019, 15:46

09.01.2019 Posta - Sümeyye KOÇ - Outlook

Outlook

Yeni İlet

Sık Kullanılanlar

Gönderilmiş Öğeler

Sık kullanılan ekle

Klasörler

Gelen Kutusu

Gereksiz E-posta

Tasklar

Gönderilmiş Öğeler

Sililmiş Öğeler 7

Arşiv

Bilal Taha KOÇ

Bireysel Emeklilik

Genç Ailesi

Güzel Yazılar

KKTC

Konuşma Geçmiş

Marmara İlahiyat

Sarıca Tepe Müftü...

Yüksek Lisans

Yeni klasör

Şunu Office 365'e yükseltin: premium Outlook özellikleri

Reklam engelleyici kullanıyorsunuz gibi görünüyor. Gelen kutunuzdaki alanı en üst düzeye çıkarmak için [Reklamı Kaldır](#)

https://outlook.live.com/mail/inbox/id/AGQKADAwATY0MDABLThNzY1OTc0ZS0wMAIMDAKABAA1e27bVnU0GxYh%2FRRK9YA%3D%3D 1/1

Mesleki Doyum Ölçeği İzin Talebi

Seher Sevim@ankara.edu.tr  
Sal 8.01.2019, 13:08  
Siz 17

MESLEKİ DOYUM ÖLÇEĞİ...  
48 KB

İndir OneDrive'a kaydet

Merhaba,  
Mesleki doyum ölçeği ekte dir.  
İyi günler dilerim.  
Seher Sevim  
2019-01-07 15:48, Sümeyye KOÇ yazmış:  
> Sayın hocam  
>  
> Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans çalışması  
> yapmaktayım.  
>  
> Mesleki Doyum üzerine yapacağım çalışmamda sizin "Mesleki  
> Doyum Ölçeği" ni müsaadeniz olursa referans göstererek kullanmak  
> istiyorum.  
> Yardımcı olmanızı istirham eder, iyi çalışmalar dilerim.  
>  
> Sümeyye KOÇ  
> YÜDÜ Eğitim Yönetimi ve Denetimi  
> Yüksek Lisans Öğrencisi  
> 05488503998  
> kocsumeyye@hotmail.com

Sümeyye KOÇ  
Sayın hocam Eğitim Yönetimi ve Denetimi alanında yüksek lisans çalışması yapmaktayım. Mesle... Pzt 7.01.2019, 15:46

**EH-F****ETİK KURULU İZİN YAZISI****YAKIN DOĞU ÜNİVERSİTESİ****BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU**

01.04.2019

Sayın Sümeyye Koç

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na yapmış olduğunuz YDÜ/EB/2019/280 proje numaralı ve **“Yaygın Din Eğitimi Veren Kurumlardaki Öğreticilerin Meslekî Doyum ve Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi”** başlıklı proje önerisi kurulumuzca değerlendirilmiş olup, etik olarak uygun bulunmuştur. Bu yazı ile birlikte, başvuru formunuzda belirttiğiniz bilgilerin dışına çıkmamak suretiyle araştırmaya başlayabilirsiniz.

Doçent Doktor Direnç Kanol

Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu Raportörü

**Not:** Eğer bir kuruma resmi bir kabul yazısı sunmak istiyorsanız, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'na bu yazı ile başvurup, kurulun başkanının imzasını taşıyan resmi bir yazı temin edebilirsiniz.

EK-G

## TURNİTİN RAPORU

Sumeyye 2

## ORIGINALITY REPORT

|                  |                  |              |                |
|------------------|------------------|--------------|----------------|
| <b>12%</b>       | <b>5%</b>        | <b>3%</b>    | <b>11%</b>     |
| SIMILARITY INDEX | INTERNET SOURCES | PUBLICATIONS | STUDENT PAPERS |

## PRIMARY SOURCES

|          |                                                                                                              |               |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| <b>1</b> | <b>Submitted to Istanbul Aydin University</b><br>Student Paper                                               | <b>1%</b>     |
| <b>2</b> | <b>Submitted to The Scientific &amp; Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)</b><br>Student Paper | <b>1%</b>     |
| <b>3</b> | <b>efdergi.inonu.edu.tr</b><br>Internet Source                                                               | <b>1%</b>     |
| <b>4</b> | <b>Submitted to TechKnowledge Turkey</b><br>Student Paper                                                    | <b>1%</b>     |
| <b>5</b> | <b>Submitted to Beykent Universitesi</b><br>Student Paper                                                    | <b>1%</b>     |
| <b>6</b> | <b>Submitted to Yeditepe University</b><br>Student Paper                                                     | <b>&lt;1%</b> |
| <b>7</b> | <b>Submitted to Abant İzzet Baysal Universitesi</b><br>Student Paper                                         | <b>&lt;1%</b> |
| <b>8</b> | <b>Submitted to Sakarya University</b><br>Student Paper                                                      | <b>&lt;1%</b> |
| <b>9</b> | <b>Submitted to Gaziantep Aniversitesi</b>                                                                   |               |



**EK-H**

## **ÖZGEÇMİŞ**

Sümeyye KOÇ

1977 yılında Erzurum’da dünyaya geldi. İlkokul ve ortaokul eğitimini Türkiye’nin değişik illerinde okuduktan sonra liseyi Sivas İmam Hatip Lisesi’nde tamamladı. Marmara Üniversitesi İlahiyat Meslek Yüksek Okulu’nu bitirdi. Ardından Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği bölümünden 2003 yılında mezun oldu.

2006 yılında Diyanet İşleri Başkanlığı’nda Kur’an Kursu Öğreticisi olarak göreve başladı. Aynı zamanda kurs yöneticiliği görevini de yürüttü. 2010-2014 yılları arasında Sancaktepe Müftülüğü Aile İrşad Bürosu koordinatörlüğü görevini yaptı.

2014 yılında yurtdışı göreviyle Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti’ne geldi. Haspolat Camii’nde din görevlisi ve KKTC bayan din görevlileri koordinatörü olarak çalıştı. Bu zaman içinde Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi’nde Kur’an-ı Kerim Güzel Okuma ve Tecvid dersleri verdi.

2019 yılında Yakın Doğu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Denetimi, Ekonomisi ve Planlaması Anabilim Dalında yüksek lisansını tamamladı. Ayrıca çeşitli TV ve radyolarda programlar yapmaktadır. Evli ve iki çocuk annesidir.

kocsumeyye@hotmail.com