

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM
KORGAN İLÇESİ ÖRNEĞİ

Yüksek Lisan Tezi

AMASYA

..... 2019

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM
KORGAN İLÇESİ ÖRNEĞİ

Hazırlayan
Ebubekir CÜM

Danışman
Doç. Dr. Yakup ÇOŞTU

AMASYA - 2019

ETİK BEYAN

Tezimin içerdiği yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi AÜ Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. .../.../....

İmza

Ebubekir CÜM

TEZ ONAY SAYFASI

Ebubekir CÜM tarafından hazırlanan *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Korgan İlçesi Örneği* başlıklı bu çalışma aşağıdaki jüri tarafından oy birliği/oy çokluğu ile (*Savunma Sınavı Tarihi*) tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı'nda Yüksek Lisans Tezi kabul edilmiştir.

Jüri**İmza**

Danışman : Doç. Dr. Yakup COŞTU

Üye : _____

Üye : _____

Üye : _____

Üye : _____

ONAY

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum. ___ / ___ / ___

(İmza)

Unvan Adı SOYADI**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü**

ÖZET

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM KORGAN İLÇESİ ÖRNEĞİ

Ebubekir CÜM

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Haziran/2019

Doç. Dr. Yakup ÇOŞTU

Meslek, insanın hayatındaki en önemli süreçlerden birini oluşturmaktadır. İnsan, gününün büyük bir kısmını işte çalışırken geçirmektedir. Bu bakımdan bireylerin meslekî doyum seviyesi, hem işin amacına uygun olarak yapılması hem de yaptığı işten ve dolayısıyla hayatından zevk alması açısından önem arz etmektedir. Ülkemizde resmî meslek gruplarından biri olan din görevliliği mesleği, yalnızca maddi boyutla sınırlı olmayan, aynı zamanda manevi boyutları da bulunan bir meslek alanıdır. Yapılan bu çalışmada, Ordu ili Korgan İlçe Müftülüğü bünyesinde ilçe merkezinde ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan din görevlilerinin meslekî doyum seviyeleri bazı değişkenlerin durumuna göre incelenmiştir. Bu hedefle, hazırlanmış olan kişisel bilgi anketi ile Meslekî Doyum Ölçeği, Mayıs 2018 tarihlerinde Korgan ilçe merkezi ile merkeze bağlı köy ve bucaklarda görev yapmakta olan din görevlilerine uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde varyans analizi, t-testi ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır. Araştırma neticesinde, din görevlisinin görev alanı, görev yapmakta olduğu yeri, aldığı maaş durumu, amir statüsünde bulunan kişilerin tutumu, meslektaşlarla ilişkisi, yaş düzeyi, eğitim seviyesi, görevde geçirdiği hizmet yılı, izinlerin kullanımı, meslekî bilgi ve becerisine göre meslekî doyum düzeyleri araştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Din Görevlileri, Meslekî Doyum, Diyanet İşleri Başkanlığı, Korgan.

ABSTRACT

THE OCCUPATIONAL SATISFACTION OF RELIGIOUS OFFICIALS;

THE CASE OF KORGAN

Ebubekir CÜM

Amasya University, Institute of Social Sciences

The Department of Philosophy and Religion Science, June/2019

Doç. Dr. Yakup ÇOŞTU

Profession is one of the most important processes in human life. People spend most of his day at working their job. In this respect, the level of occupational satisfaction of the individuals is important both for the purpose of the job and for the pleasure of his work and therefore for his life. The profession of religious duty, which is one of the official occupational groups in our country, is not only limited to material dimension, but also has a spiritual dimension. In this study, the professional satisfaction levels of the religious officials working in Ordu province Korgan district Mufti's incorporate in district center and in the villages connected to the center were examined according to the status of some variables. For this purpose, the prepared "personal information questionnaire" and the "Occupational Satisfaction Scale" were applied in May 2018 to religious officials working in the Korgan district center and in villages connected to the center. Variance analysis, t-test and Tukey HSD tests were used to analyse the data. As a result of the research, the occupational satisfaction levels according to the duty area of the religious officer, the place of duty, the salary status, the attitude of the managers, the relationship with the colleagues, the average age, the level of education, the years in his/her service, take annual leave, professional knowledge and skills were tested.

Keywords: Religious Officials, Presidency of Religious Affairs, Occupational Satisfaction, Korgan.

ÖNSÖZ

Din, insan hayatının vazgeçilmez unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Zira din, insan için önemli olan evrenin varoluşu, ahiret ve ahlaki değerler gibi pek çok soruya cevap vermektedir. Dinin aynı zamanda insanın toplum hayatını da şekillendirmektedir. Çünkü insanları toplum halinde birbirinden ayıran ya da bir arada tutan en önemli değerlerden biri din faktörüdür. Dinin diğer bir özelliği de yaşandığı kültürü etkilemesidir. Din, kültür faktörüyle karşılıklı ilişki içerisindedir. Din, kültürü yaşatan manevi güç pozisyonunda dururken, kültür ise dinin yaşanması için gerekli ortamı ona sunmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı, insanların İslam dinini rahat yaşayabilmeleri için gerekli ortamı sağlaması ve mensubu oldukları dinle alakalı gerekli dinî eğitimi almaları konusunda gerek yurtiçinde gerekse yurtdışında, en ücra köylerden milyonların yaşadığı metropollere kadar hemen hemen her noktada faaliyet göstermektedir. Bu misyonunu yürütmek için din görevlilerine ihtiyaç duymaktadır.

Din görevlileri, Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilatına bağlı olarak çeşitli ünvanlarda ve çeşitli ortamlarda görev yapan din gönüllüleridir. Din görevlilerinin mesleklerini kolaylıkla, rahat ve verimli bir şekilde yerine getirebilmeleri için mesleki olarak doyum seviyelerinin yüksek olması gerekmektedir.

Çalışmamızda Korgan ilçesinde görev yapmakta olan imam-hatip ve Kur'an kursu öğreticilerine anket uygulayarak onların mesleki doyum seviyeleri çeşitli faktörler etrafında incelenmiştir

Ebubekir CÜM

TEŞEKKÜR

Tez danışmanım sayın Doç. Dr. Yakup ÇOŞTU hocama desteği, sabrı, çok değerli bilgi ve tecrübelerini benimle paylaştığı için teşekkürlerimi sunuyorum. Ayrıca jüride bulunan hocalarıma da katkılarından dolayı teşekkür ediyorum

Eğitim ve çalışma hayatım boyunca hep benim yanımda oldukları için aileme sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.



İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	i
ABSTRACT	ii
ÖNSÖZ	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ	vii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
GİRİŞ	1
I. BÖLÜM	
1.1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE DİN GÖREVLİLERİ.....	6
1.2. MESLEKİ DOYUM.....	8
1.2.1. Mesleki Doyumla İlgili Tanımlar	9
1.2.2. Mesleki Doyum Kuramları	10
1.2.2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı.....	11
1.2.2.2. Varlık-İlişki-Gelişme İhtiyaçları (ERG Kuramı)	12
1.2.2.3. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı	13
1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler	13
1.2.4. Mesleki Doyumla İlgili Faktörler.....	16
1.2.5. Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları	18
1.3. DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUMU ETKİLEYEN BAZI PROBLEMLER	19
1.3.1. Özlük Hakları ve Maaş Problemi.....	20
1.3.2. Barınma ve İkamet Problemi.....	20
1.3.3. İtibar ve Değer Problemi	21
1.3.4. İzin Kullanımı, Çalışma Saatleri ve Tatil Problemi.....	22

1.3.5. Yönetim ile Yaşanan Problemler.....	22
--	----

II. BÖLÜM

<i>BULGULAR VE YORUM</i>	24
2.1. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE ÖRNEKLEMİN GENEL NİTELİKLERİ.....	24
2.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE MESLEKİ DOYUM SEVİYESİ.....	27
2.3. MESLEKLE İLGİLİ ALGILAMALARA GÖRE MESLEKİ DOYUM SEVİYESİ.....	33
SONUÇ.....	40
KAYNAKÇA.....	43
EKLER.....	48
Ek.1	49
ÖZGEÇMİŞ	52

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Korgan ilçe merkezinde görev yapmakta olan personelin dağılımı.....	4
Tablo 1.2. Ankete katılan personelin görev dağılımı.....	4
Tablo 1.3. Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin iş hayatına yansımaları.....	12
Tablo 2.1. Örneklemnin Yaş Faktörüne Göre Dağılımı.....	24
Tablo 2.2. Örneklemnin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	24
Tablo 2.3. Örneklemnin Görev Alanına Göre Dağılımı.....	24
Tablo 2.4. Örneklemnin Görev Yerine Göre Durumu.....	25
Tablo 2.5. Örneklemnin Hizmet Yılına Göre Durumu.....	25
Tablo 2.6. Örneklemnin Hafızlık Durumuna Göre Dağılımı.....	26
Tablo 2.7. Örneklemnin İkâmet yeri.....	26
Tablo 2.8. Yaş ile Mesleki doyum ilişkisi.....	27
Tablo 2.9. Eğitim Düzeyi ile Mesleki Doyum İlişkisi.....	28
Tablo 2.10. Görev Alanı ile Mesleki Doyum İlişkisi.....	29
Tablo 2.11. Görev yeri ile Mesleki Doyum İlişkisi.....	29
Tablo 2.12. Hizmet yılı ile Mesleki Doyum İlişkisi.....	31
Tablo 2.13. İzin Kullanımı ile Mesleki Doyum İlişkisi.....	32
Tablo 2.14. Maaş ile Mesleki Doyum İlişkisi.....	34
Tablo 2.15. Meslekî Bilgi ve Beceri- Meslekî Doyum İlişkisi.....	35
Tablo 2.16. Amir Tutumu-Meslekî Doyum İlişkisi.....	36
Tablo 2.17. Meslektaşlarla İlişkiler- Meslekî Doyum İlişkisi.....	37
Tablo 2.18. Hitap Edilen Çevre-Meslekî Doyum İlişkisi.....	37

KISALTMALAR DİZİNİ

s. : Sayfa

c. : Cilt

sy. : Sayı

md. : Madde

çev. : Çeviren

Ed. : Editör

Sos.Bil.Enst : Sosyal Bilimler Enstitüsü

Bkz. : Bakınız

vb. : ve benzeri

vs. : vesaire

vd. : ve diğerleri

nkl. : nakleden

s. : Sayı(Adet)

MDÖ. : Mesleki Doyum Ölçeği

TL. : Türk Lirası

GİRİŞ

ARAŞTIRMANIN TEMEL PROBLEMİ

Diyanet İşleri Başkanlığı, insanları gerek dini bilgilendirme gerekse dini hizmet konularında aydınlatmaktadır. Bu amaca bağlı olarak bünyesinde bulundurduğu din görevlileri ile sahada bu hizmetleri yürütmektedir.

Din görevlileri, Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak çalışan, Türkiye'nin hemen hemen her noktasında görev yapmakta olan devlet memurlardır. Din görevlileri İmam-hatip, müezzin-kayyım, müftü, vaiz, Kur'an kursu öğreticiliği gibi farklı statülerde görev yapmaktadırlar (DİB, 2014). Pek çok konuda kendisine danışılan din görevlisi, hem kendi şahsının mesleki doyum seviyesini artırmak hem de kendisine danışılan dini konularda tatmin edici cevaplar verebilmek için kendisini geliştirmeli dolayısıyla mesleki doyum seviyesi de yüksek olmalıdır. Mesleki olarak doyumunu yüksek olan bir din görevlisi cemaatine daha fazla yardımcı olabilir. Cemaatiyle ilişkisi iyi olur ve çevresine daha faydalı olabilir. Mesleki doyumunu yetersiz olan din görevlisi ise hem görevini layıkıyla yerine getiremez hem de insanlara yeterince faydalı olamaz. Bu da insanların din görevlisine karşı bakış açılarını olumsuz yönde etkileyebilir, bu durum da din görevlisi ile aralarındaki ilişkiyi zedeleyebilir. Dolayısıyla bizim yaptığımız bu çalışma, tam bu noktada din görevlilerinin mesleki doyum seviyelerini incelemekte, mesleki doyumunu etkileyen faktörlerden mesleki doyumsuzluğun ortaya çıkardığı sorunlara kadar irdelemektedir. Araştırmamızda mesleki doyumunu etkileyen başlıca unsurları belirlemek amaçlanmıştır; din görevlilerinin mesleki doyumları ile birlikte ortaya çıkan sorunlarının tespitine, dolayısıyla din görevlisinin hizmetini daha iyi yapmasına, katkı sunmak hedeflenmiştir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Din, insan hayatının vazgeçilmez bir parçasıdır. İslam dininde din ve din hizmetleri belli bir sınıfa ait değildir fakat insanların farklı meşguliyetlerinin olması ve dini konularda kendisine başvurulacak din adamlarına ihtiyaç olması, din hizmetlerini yürütecek ve bu konuda eğitim almış din görevlilerinin bulunmasını gerektirmektedir. İmam-Hatip liseleri, İslami ilimler ve İlahiyat fakülteleri eğitim aldıkları başlıca kurumlardandır. Ayrıca görev aldıktan sonra hizmet içi eğitim de görmektedirler. Din görevlileri dini somut olarak temsil eden şahıslardır. Bu yüzden onların mesleki doyum seviyelerinin yüksek olması çok

önemlidir. Araştırmamızın amacı, din görevlilerinin mesleki doyum seviyelerini incelemek ve mesleki doyumlarını etkileyen unsurları tespit edip ortaya koymaktır.

Bu çalışma, din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi açısından önem arz etmektedir. Diğer yandan, din görevlilerinin mesleki doyum seviyelerini hangi unsurların etkilediği tespit edilmiştir. Bu doğrultuda Ordu ili Korgan ilçesi bünyesinde görev yapan din görevlilerine anket uygulanarak görüş ve düşünceleri alınmıştır. Yapılan çalışma iş doyumunun araştırılması ve analiz edilmesi bakımından önemlidir.

ARAŞTIRMANIN ALT PROBLEMLERİ VE HİPOTEZLERİ

Bu araştırmada, ele almış olduğumuz temel problem etrafında aşağıda verildiği gibi bazı alt problemlere cevap aranacaktır.

1. Din görevlilerinin yaş dağılımları ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
2. Din görevlilerinin eğitim seviyeleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
3. Din görevlilerinin görev yaptıkları yer ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
4. Din görevlilerinin hizmet yılı ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
5. Din görevlilerinin izinlerini kullanım durumları ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Din görevlilerinin aldıkları maaştan memnuniyet düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?
7. Din görevlilerinin mesleki bilgi ve beceri durumları ile mesleki doyum düzeyleri arasında bir ilişki var mıdır?

Araştırmada alt problemlere bağlı olarak şu hipotezleri geliştirdik..

- 1) 31-50 yaş aralığındaki din görevlilerinin, diğerlerine oranlara mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir.
- 2) Din görevlilerinin eğitim düzeylerine paralel olarak mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır.
- 3) İlçe merkezinde görev yapan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri, merkeze bağlı köylerde görev yapan din görevlilerine göre oranla daha yüksektir.

- 4) Din görevlilerinin hizmet yılının artışına paralel olarak mesleki doyum düzeyi artar.
- 5) İzinlerini sorunsuz olarak kullanan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyi, kullanamayanlara oranla daha yüksektir.
- 6) Aldığı maaşın yaptığı göreve göre adil ve yeterli olduğunu düşünen din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir.
- 7) Mesleki bilgi ve beceri açısından kendisini yeterince iyi gören din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir.

ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırmamız, saha araştırması olduğu için belli bir evreni ve örnekleme vardır. O evrenden seçilen örnekler üzerinde ve kısa bir zaman diliminde yapıldığı için elde ettiğimiz sonuçlar hem kendi ortamı hem de örnekleri ile sınırlıdır.

Bu bilgilerden hareketle araştırmamız şu konularda sınırlıdır.

Araştırmamız Ordu ilinin Korgan ilçesinde Korgan Müftülüğüne bağlı din görevlileri üzerinde yapılmıştır.

Araştırmamız 72 din görevlisi ile sınırlıdır.

Araştırmamız Nisan 2018 ile Ağustos 2018 tarihleri arasında yapıldığı için elde ettiğimiz bilgiler araştırmanın yapıldığı zaman ile sınırlıdır.

ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Yaptığımız bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket uygulama yöntemi kullanıldı. Örneklem grubuna hazırlanmış bizzat araştırmacı tarafından sunulmuş ve kendilerine en uygun şıkları işaretleyerek katılım sağlamaları istenilmiştir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, Ordu ili Korgan ilçesinde görev yapmakta olan din görevlileri (İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi) oluşturmaktadır. Korgan İlçe Müftülüğü bünyesinde 119 personel bulunmaktadır (Korgan İlçe Müftülüğü, 2018). Araştırmanın örneklemini ise, İlçe Müftülüğünün Mayıs 2018 mutad toplantısına katılan din görevlileri (İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım) oluşturmaktadır. Anket formları din görevlilerine tek tek verilerek cevaplandırılmaları istenmiştir. Doldurulan anketler birer birer incelenmiş, eksik olup olmadıkları yerinde tespit edilip düzeltilmiştir. Kur'an Kursu

öğreticilerine ise aylık toplantıda olmadıkları için elden anketler verilmiştir. Araştırmanın örneklemini, evrenin % 60,5'ine denk gelmektedir. Bu sonuçlar anketlerden elde edilen bulguların güvenilirliği bakımından önemlidir.

Tablo: 1.1. Korgan ilçe merkezinde görev yapmakta olan personelin dağılımı

	Kadro Durumu	Hazır Bulunan Personel
İmam-Hatip	134	99
Kur'an Kursu Öğreticisi	2	2
Müezzin Kayyım	6	6
4/B İmam-Hatip	10	10
Vekil İmam-Hatip	2	2
Toplam	154	119

(Kaynak: Korgan İlçe Müftülüğü, 2018)

Tablo: 1.2. Ankete katılan personelin görev dağılımı

Görev çeşidi	Personel
Kur'an Kursu Öğreticisi	2
İmam-Hatip	66
Müezzin Kayyım	4
Toplam	72

(Kaynak: Korgan İlçe Müftülüğü, 2018)

Veri Toplama Araçları

Yapılan bu araştırmada din görevlilerinin yaptıkları görevden memnun olup olmama düzeylerini bulmak amacıyla, Kuzgun ve arkadaşları tarafından, bir meslekte çalışan kişilerin o mesleğin mensubu olmaktan ne seviyede mutlu olduklarını saptamak amacıyla geliştirdikleri "Meslekî Doyum Ölçeği" kullanılmıştır (Kuzgun, Sevim, Hamamcı 2005)

Elde edilen bulguların değerlendirilmesinde bir takım istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Bu teknikler, t-testi (Independent-Samples T Tests), Varyans Analizi (Analysis of Variance, ONE-WAY-ANOVA), Post Hoc Multiple Comparisons (Tukey

HSD) testleridir. Yapılan bütün istatistiksel işlemler bilgisayarda SPSS 15.0 (Statistical Package for Social Science) istatistik program kullanılarak yapılmıştır.



I. BÖLÜM

DİN GÖREVLİSİ VE MESLEKİ DOYUM

1.1.DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI VE DİN GÖREVLİLERİ

Cumhuriyet tarihinin bir kurumu olmakla beraber tarihsel kökeni itibarıyla Şeyhülislâmlığa kadar uzanan ve onun geleneksel görevini devam ettirmek üzere kurulmuş olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görevi, kuruluş kanunu olan 3 Mart 1924 tarihli ve 429 sayılı Kanun'da 'İslam dininin itikat ve ibadet alanıyla ilgili işleri yürütmek ve dini kurumları idare etmek' olarak belirtilmiştir. Ülkedeki bütün cami ve mescitlerle birlikte bunların görevlilerinin idaresi Başkanlığa verildiği gibi aynı zamanda tekke ve zaviyelerle bunların görevlileri olan şeyhlerin idaresi de Başkanlığa verilmiştir. 1925 yılında tekke ve zaviyelerin kapatılması sonucu bunlara ilişkin konular Diyanet İşleri Başkanlığının görev ve sorumluluk alanından çıkarılmıştır (DİB, 2013).

Diyanet İşleri Başkanlığı, 3 Kasım 1924'te kurulmuştur. Türkiye Cumhuriyet tarihinin en kökleşmiş kurumlarından biridir. Kurumun anayasal dayanak noktası olan 1982 Anayasasının 136. Maddesinde şöyle bahsedilmektedir: "Genel idare içinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, lâiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasî görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir" (T.C. Anayasası, 1982).

633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun 1965 yılında çıkartılmıştır, 1. maddesinde; "İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Başbakanlığa bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur." şeklinde Diyanet İşleri Başkanlığının misyonundan bahsedilmektedir (DİB, 1965). Bu maddelerden de anlaşılacağı üzere Türkiye Cumhuriyetinde Din işlerini Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir.

5634 sayılı Kanunla oluşturulan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın teşkilat ve kadro yapısı 1965 yılına kadar aynı şekilde sürmüştür. 15.08.1965 tarihinde yürürlüğe giren 633 sayılı "Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" Başkanlığın görevleri

hususunda önemli bir yenilik getirmiş, İslam dininin ahlak konusu ile işleri yürütmek de görevleri arasında belirtilmiştir. Kanun'da Başkanlığın görevi, 'İslâm dininin inanç, ibadet ve ahlâk esaslarına dair işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek' şeklinde dile getirilmiştir. Bu Kanunla, Başkanlıkla ilgili mevzuat tek metinde toplanmıştır. Daha sonraki yıllarda da ihtiyaca göre eğitim merkezi müdürlüğü, hac işleri müdürlüğü gibi yeni birimler Bakanlar Kurulu kararlarıyla teşkilata eklenmiştir (DİB, 2013).

Diyanet İşleri Başkanlığının hâlihazırdaki teşkilat yapısı, 633 sayılı Kanun'da çok kapsamlı değişiklikler yapan 01.07.2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun ile belirlenmiştir (DİB, 2013).

Din görevlileri, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışmaktadırlar. Dini hizmetleri yürütmekle, insanları bu konuda bilinçlendirmekle sorumlu olan kişilerdir. Bu sorumluluğu yerine getirebilmek için farklı sınıflara ayrılmışlardır.

Din görevlilerinden beklenen, İslâm'ı içselleştirmiş, genel anlamda eğitim ve kültür seviyeleri yüksek, kendisiyle ve toplumla barışık, insani ilişkilerde topluma önderlik yapabilecek, muhatap olduğu kişiyi anlayan ve dinî sorunlarına yönelik pratik çözümler sunabilen, dinî ve ilmî dokümanları birlikte kullanabilen, söz ve tavırlarıyla örnek bir tutum sergileyebilmeleridir.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde, Din hizmetleri uzmanlığı, murakıplık, şube müdürlüğü şeflik gibi farklı alanlarda görev yapmakta olan birçok din görevlisi bulunmakla birlikte daha çok müftüler, vaizler, imam-hatipler, müezzin-kayyımlar Kur'an kursu öğreticileri ön plana çıkmaktadırlar.

Müftüler, il ve ilçelerde İslam dinin işlerini denetleyip yürütmektedirler ve amir konumunda bulunurlar. Vaizlerin olmadığı yerlerde vaaz verirler ve bulunduğu yerdeki halktan gelen dini soruları cevaplar (DİB, 2017).

Vaizler, özellikle ramazanda, dini günlerde, cumada ve çeşitli günlerde camilerde veya faklı mekânlarda vaaz vermektedirler. İhtiyaç halinde Kur'an kurslarında görev yapmaktadırlar. Müftülüğe vekâlet edebilmektedirler (DİB, 2017).

Kur'an kursu öğreticileri, Diyanet İşleri Başkanlığının kendilerine verdiği müfredatı uygulamakta, buldukları kurslardaki öğrencilerin Kur'an'ı okumaları ve ezberlemeleri noktasında onlara yardımcı olmaktadır. Gerekliğinde kursun idareciliğini yapmakta,

öğrencilerle ilgilenmektedirler. Yurtla veya kursla ilgili farklı konularda ihtiyaç duyulduğunda görevlerini yapmaktadırlar (DİB, 2017).

İmam-hatipler, camilerde cuma ile vakit namazları, bayram, teravîh ve cenaze namazlarını kıldırmaktadırlar. Müezzin-kayyımların olmadığı yerlerde ezanları okumaktadırlar. Camilerde halka dini eğitim vererek onları birçok konuda aydınlatmaktadırlar. Caminin tertibi, düzeni ve idaresinden sorumludurlar. Özellikle kırsal bölgelerde pek çok sorumluluk üstlenmektedirler (DİB, 2017).

Müezzin-kayyımlar, camiye açıp kapatmakta, ezanları okumaktadırlar. Aynı zamanda caminin ve içindeki eşyaların bakımından, düzeninden sorumludurlar. Sala ve mukabele okumaktadırlar. İmam-hatiplerin olmadığı durumlarda imam-hatiplik de yapmaktadırlar (DİB, 2017).

Yukarıda, öne çıkan din görevlilerinin, başlıca görevlerinden bahsedildi. Elbette din görevlilerinin bizim saydığımız konular haricinde de insanlara önder olmak, onlara yardımcı olmak gibi çeşitli görevleri bulunmaktadır. Bu da din görevlilerinin pek çok sorumluluğunun ve yetkisinin var olduğuna işaret etmektedir.

1.2.MESLEKİ DOYUM

İnsan topluluk halinde yaşayan ve sürekli etkileşim halinde bulunan bir varlıktır. Yani insan toplumun bir parçasıdır. Sosyoloji, toplumu ve toplumsal olayları inceler. Litreé sözlüğü bunu ‘toplumların gelişmesi bilimi’ diye tanımlar. Sosyoloji toplumsal gerçekler ve onların bağlı oldukları kanunlar üzerinde durur. Bundan dolayı toplumu incelerken, cansız ve canlılar üzerindeki yapılan araştırmalarda benimsenen yolu izlemek gerekir. Toplumsal araştırmaların bilimsel ve pozitif niteliklerini belirtmek üzere René Mauer, Sosyolojiyi şu şekilde tanımlar: Sosyoloji zaman ve mekânda gözlemlenebilen insan toplumlarını nitelendiren, karşılaştıran ve açıklayan bir bilim dalıdır (Taplamacıoğlu, 1969: 9).

Genel olarak baktığımızda Sosyolojinin belirli bir mekân ve zamandaki insan toplumlarını karşılaştıran açıklayan inceleyen bir bilim dalı olduğu söylenebilir

İnsanın ve toplumun sürekli gelişmesine paralel olarak Sosyoloji de ilerlemekte, kendisini geliştirmekte, insana ve topluma bağlı olarak çeşitlenmekte ve dallanmaktadır.

Meslek; gidiş, usul, gidilen yol, geçim temin etmek maksadıyla yapılan iş anlamına gelmektedir (Doğan, 1996:762). Doyum, organizmada açlık, susuzluk, cinsellik vb. gibi

ana biyolojik gereksinimlerin ya da merak, sevgi, yakınlık, başarı vb. gibi ruhsal ve manevi ihtiyaçların giderilmesi sonucu denge halinin yeniden yapılandırılması yani organizmanın tatmin olmasıdır (Budak, 2003: 225). Mesleki doyum, belirli bir işi veya mesleği icra eden kişilerin yapmakta oldukları işle ilgili memnuniyetlerini belirtmektedir. “İş doyumunu” veya “iş tatmini” terimleri de mesleki doyumunu ifade etmek için kullanılmaktadır (Mersin, 2007:2).

Kişinin mesleğiyle alakalı tutumunda, davranışında veya memnuniyetinde etkili olan birçok faktör vardır. Bu faktörle bazen işin kendisi olabilir, bazen çalışma saatleri olabilir bazen de çalışma ortamı olabilir vs. Diğer yandan aynı işi yapan bireylerin farklı kişisel ihtiyaçları, algılama düzeyleri ilgi ve alakaları ya da bu konuda rol oynayabilmektedir.

1.2.1. Mesleki Doyumla İlgili Tanımlar

Mesleki doyum birçok kişi tarafından tanımlanmış bunun sonucunda da pek çok farklı tanımlar ve yorumlar ortaya çıkmıştır. Bu bölümde biz de bu tanımlardan birkaçına değineceğiz.

İş, insanın hayatında oldukça değerli bir konumda bulunmaktadır. İnsan, gününün önemli bir kısmını görev mahallinde geçirmekte ve bunu da en az 20- 30 yıl sürdürmektedir. Kişinin hayatı boyunca mutlu olabilmesi, bir bakıma onun işinden aldığı doyum seviyesinin yeterli olması ile sıkı sıkıya bağlıdır. Bireyin yaptığı işten doyum sağlaması, onun hem fizyolojik hem de psikolojik durumu için önem arz etmektedir (Telman, Ünsal, 2004).

Meslek, Kuzgun’a göre bireyin benliğinin oluşmasında önemli bir faktördür. Meslek, bireyin çevresinden ve bulunduğu toplum tarafından itibar görmesine, işe yaradığı duygusunu yaşamasına yarayan bir etkidir. Birey bu etkinlikler yolu ile yeteneklerini kullanmakta, yeni şeyler üretmekte, bunun sonucunda elde edilen haz ve sağlanan doyum ise onun genel yaşamına tesir etmektedir (Kuzgun, 2013).

Akçamete’ye göre ise mesleki doyum, işi yapanın iş yerinde beklentilerinin karşılanmasıdır. Bu tanımlamalarda da görüleceği gibi mesleki doyum, en sade ifadeyle çalışanın görevinde ne kadar mutlu olduğuna işaret etmektedir (Akçamete vd. 2001).

Kişinin mesleği ve mesleği ile ilgili çeşitli faktörlere ilişkin bir değerlendirmesi, işine karşı sahip olduğu olumlu düzeydeki tutumudur (Balcı 1985).

Mesleki doyum, mesleğin kapsamı ve meslek ortamına karşı bireylerin olumlu tutumlarının tamamıdır (Özkalp, 2003).

Mesleki doyum, çalışanın iş hayatı boyunca yaşadığı duygularından ve elde ettiği birikimlerinden hareketle yapmakta olduğu işe karşı takındığı tavrı ve tutumu belirler (Eronat, 2004).

Herzberg, mesleki doyumunu, başarı, tanınma ve benzeri gereksinimlerin karşılanması ile ilgili güdüleyici etkenlerin bir işlevi, mesleki doyumsuzluğu ise örgüt politikası, kişiler arası ilişkiler gibi diğer etkenlerin işlevi olarak tanımlamaktadır (Başaran,1982).

Izgar da mesleki doyumunu, “Bir kişinin mesleği ya da meslek tecrübelerinin takdir edilmesi sonucu, onu memnun eden duygusal durum ya da memnun edici olumlu duygusal durumun sağlanması” diye açıklamıştır (Izgar, 2003).

Diğer bir tanımda mesleki doyum, “bireyin işini ya da işiyle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak algılamasıdır. İş doyumunu denince, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmasından zevk aldığı iş arkadaşları ve bir ürün meydana getirmenin sağladığı mutluluk akla gelmektedir” diye tanımlanmıştır. (Keser, 2006)

Mesleki doyum ile yapılan tanımlar genel anlamda bireyin mesleğine karşı duyduğu alaka ve memnuniyetleri üzerinde durmaktadır. Tabii bunların yanında kişisel farklılıklar da mevcuttur.

1.2.2. Mesleki Doyum Kuramları

Geleneksel kuramlar bireyin motivasyonu için genelde para ve ekonomiyi kullanmışlardır dolayısıyla insanı ekonomik bir varlık olarak görmüşlerdir. Fakat modern anlayış bu şekilde yaklaşmaz. Modern anlayış insanı sosyal ve psikolojik yönüyle motive etmektedir. (Cüceloğlu, 2002)

Çalışan kişinin aldığı ücret kendisinin bazen sosyal ve psikolojik yönünü gölgede bırakabilir ve insanın sosyal ve psikolojik yönü yok olma eğilimine sürüklenebilir. Bu da yukarıda bahsedildiği gibi ekonomik insanı yeniden ayağa kaldırabilir.

Mesleki doyum kuramlarının incelendiği bu bölümde ilk olarak Maslow’un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına değinilecektir.

1.2.2.1.Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

En çok bilinen motivasyon kuramlarından biri, psikolog Abraham Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramıdır. Bu kurama göre, insan ihtiyaçlarının belirli bir düzeni vardır. Her bir ihtiyaç diğerini tetiklemekte ve bir önceki doyuma ulaşmadan diğer ihtiyaç ortaya çıkmamaktadır (Maslow, 1943).

Kişilerin yaptıkları işe güdülenmesi, aynı zamanda onların mesleki doyumlarının bir göstergesidir. Dolayısıyla Maslow'un ihtiyaçlar piramidi, bireylerin yapmakta oldukları işe güdülenmelerini incelediği için mesleki doyum açısından da önem arz etmektedir.

Bir katmandaki ihtiyaçlar karşılanmadan veya doyuma ulaşmadan diğer aşamadaki ihtiyaçlarımızın farkına varamayız. (Keser, 2006)

Fizyolojik ihtiyaçlar: Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde en alt aşamasıdır. Burada birey yaşamını sürdürebilecek en alt düzeydeki ihtiyaçlarını karşılamaktadır. Bu ihtiyaçların başında yemek, içmek, uyumak, nefes almak, hareket etmek vs.

Güvenlik ihtiyacı: Fizyolojik ihtiyaçlar giderildikten sonra ortaya çıkmaktadır. Bu ihtiyaçların başında korunma, korkudan ve baskıdan emin olma gelmektedir.

Ait olma ve Sevgi ihtiyacı: Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları giderildiğinde ortaya çıkmaktadır. Bu aşamada birey duygusal olarak sevmek, insani ilişkilerde bulunabilmek, arkadaşlık kurabilmek ve kendisini bir yere ait hissedebilmek gibi durumlara gereksinim duyar. Bu ihtiyaç giderilmediğinde kişide sevgisizlik, reddedilmişlik ve yalnızlaşma gibi olumsuzluklar belirir.

Değer ihtiyacı: Bu aşamada birey çevresine karşı saygılı olmalı ve kendisine karşı saygılı olunmasını beklemektedir. Değer ihtiyacı başta saygı olmak üzere, özgüven, tanınmışlık, başarı, statü ve özgür olma gibi değerleri içinde barındırmaktadır. Değer ihtiyacı karşılanmadığında kişide zayıflık, kendisini eksik ve yetersiz hissetme, çaresizlik ve cesaretini yitirme gibi olumsuzluklar ortaya çıkabilmektedir.

Kendini gerçekleştirme ihtiyacı: Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin en üst basamağını teşkil etmektedir. Bu basamak aslında bir önceki basamağın devamı niteliğinde taşır. Birey bu ihtiyacını karşıladığında olduğu konumu en iyi şekilde temsil edebilir ve kendisine verilen görevi en layıkıyla yerine getirebilir. Ancak bireyin kendisini gerçekleştirme ihtiyacı hiçbir zaman tam olarak doyuma ulaşmaz. Çünkü kişi kendisini gerçekleştirdikçe potansiyeli ve kapasitesi genişleyecektir (Çetinkanat, 2000; Baymur 1997).

Maslow'un ihtiyaçlar piramidi ile ilgili Őunlar bilinmelidir: Bazı hususlar kiŐiden kiŐiye deĐiŐim gösterebilir. Bazı kişiler için güvenlik n plandayken bazı kişiler için sevgi ön planda olabilir veya bir alttaki aŐama tamamlanmadan kişi diğer aŐamaya geçebilir. Bu gibi deĐiŐikler kişinin bireysel düŐüncelerinin farklı olmasından kaynaklanabileceği gibi büyüdüğü ortam, öncelikleri ya da hkim kültürden kaynaklanabilir.

Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin iş hayatına yansımaları Tablo 1,3'te gösterilmiştir.

Tablo 1.3. Maslow'un ihtiyaçlar piramidinin iş hayatına yansımaları (Mersin, 2007: 9)

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	rgtsel (iş) Etkenleri
1. Fizyolojik	Yiyecek, içecek, cinsel duygular, uyku	demeler (cret), HoŐ bir çalışma ortamı,
2. Güvenlik	Rahatlık, Güvenlik, Devamlılık, Desteklenme	Güvenli alıŐma koşulları, örgütsel olanaklar,
3. Sosyal	Sevme, iyi ilişkiler kurma, Ait olma	Birlikte iyi çalışan iş grupları, ArkadaŐa denetim,
4. Saygınlık	Kendine güven, Kendine saygı Prestij, statü	Sosyal tanınma, Unvan, Yüksek statülü iş
5. Kendini Gerçekleştirme	Gelişim, İlerleme, Yaratıcılık	Anlamlı bir iş, Yaratıcılık için olanaklar, işte hedeflere ulaŐma örgütte ilerleme

1.2.2.2.Varlık-İlişki-Gelişme İhtiyaçları (ERG Kuramı)

Bu kuram Clayton Alderfer tarafından geliŐtirilmiŐtir. Maslow'un ihtiyaçlar piramidine benzemektedir. Fakat bu kuramda ihtiyaçlar varlık, ilişki ve gelişme olmak üzere üç aşamada incelenmiştir. (Gençtan, 1980)

Varlık gereksinimleri en alt katmanda olup genel anlamda fiziksel ve güvenlik ihtiyaçları ifade etmektedir. İkinici katman olan ilişki ihtiyaçları, insanlar arası ilişkileri

sevgiyi saygıyı ifade etmektedir. Son katmanda ise gelişme ihtiyaçları bulunur ve bireyin kendisini geliştirmesini ifade etmektedir.

Mesleki doyum, Clayton Alderfer'in geliştirdiği bu kuramda bireyin kendisini geliştirmesi olarak tanımladığı üçüncü katmanın içinde bulunmaktadır. Bu kurama göre kişinin varlık ve ilişki ihtiyaçlarından sonra çalıştığı meslekte doyuma ulaşması da kendisini geliştirmesi açısından önem arz etmektedir. Dolayısıyla mesleki doyum ile Clayton Alderfer'in geliştirdiği bu kuram arasında bir bağlantı bulunmaktadır (Tekin ve Görgülü 2018).

1.2.2.3. Victor Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'a göre bireyin motivasyonu, onun amacına ulaşacağına yönelik beklentisi ile bu amaca dönük bireyin verdiği değerlerin birleşiminden oluşmaktadır. Bunlardan birisinin bulunmadığı durumlarda bireyin eyleme geçemeyeceğini belirtmektedir. (Vroom, 1964)

Beklenti kuramına göre bireyler hangi sonuca ulaşacaklarına dair bazı varsayımlarda bulunurlar dolayısıyla beklenti içerisinde olurlar. Çünkü varılacak sonuç kişi için önemlidir. Fakat bu sonuçları anlamlandıran bireyin kendi düşünceleridir. Burada beklenti kuramı ile alakalı üç ana kavram belirlemektedir. Bunlar; beklenti, sonuç ve değerliliklerdir. (Izgar, 2003: 106)

Vroom'un beklenti kuramı ile mesleki doyum arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Çünkü her ikisinde de bireyin yaptığı işe motive olması için beklentilerinin yeterli ölçüde karşılanması gerekmektedir. Bireyin yaptığı iş motivasyonunu ne kadar yükseltirse, kişinin mesleki olarak da o kadar doyuma ulaşması beklenir. Yine birey yaptığı mesleğe ne kadar çok değer verirse mesleki doyum düzeyi de buna paralel olarak artacaktır. (Vroom 1964)

1.2.3. İş Doyumunu Etkileyen Kişisel Faktörler

İnsanların mesleki doyumlarını etkileyen unsurların bir bölümü kişisel faktörlerin farklı olmasıdır. İnsanların cinsiyetleri, kıdemleri, eğitim düzeyleri ve yaşları farklıdır ve bu durum insanın doğasının bir gereğidir.

Yaş konusunda, bireyler genç yaşta farklı düşünebiliyorken yaşlarının ilerlemesiyle düşünceleri daha olgun ve oturaklı olur: Haliyle bu durum, insanların genç yaşta işinden beklentileriyle yaşlandığında işinden beklentilerinin farklı olması sonucunu doğurmaktadır (Aydın 2007).

Cinsiyet konusunda ise kadın ile erkeğin yaşam tarzlarından, fizyolojik ve duygusal farklılıklarından, toplumdaki konumlarından ve sorumluluklarından dolayı aralarında farklılık olması beklenmektedir (Çelik 2015).

Kıdem konusunda ise belli bir işte tecrübe ve deneyimleri daha fazla olan, bununla birlikte bulunduğu görevde kıdemi yüksek olan kişilerin mesleki doyum seviyesi ile işe yeni başlamış, tecrübesi ve deneyimi tam oturmamış kişilerin mesleki doyum seviyesinin farklı olması beklenmektedir (Kadıoğlu 2014).

Son olarak ise eğitim düzeyi daha yüksek olan, yaptığı işi daha bilinçli yapan kişilerin mesleki doyum seviyelerinin, herhangi bir eğitim almamış ya da yaptığı görevle alakalı mesleki bilgi düzeyi düşük olan kişilere oranla daha farklı olması beklenir (Türk 2008).

Çalışmamızın bu bölümünde, yaş, cinsiyet, kıdem ve eğitim düzeyi gibi kişisel faktörlerin mesleki doyum üzerindeki etkilerine tek tek değineceğiz.

Yaş: Mesleki doyumun yaş faktörü ile sıkı bir bağının olduğu söylenebilir. Mesleki doyum seviyesi ile yaş orantılı olarak artabilir veya mesleki doyum seviyesiyle ters orantılı olarak azalabilir. Mesleki doyum yaş ile beraber artsa da artmasa da her iki durumda mesleki doyum ile ilişkisinin sıkı olduğu görülmektedir.

Aşağıda literatürden bazı araştırmalar örnek olarak sıralanmıştır.

Mesleki doyum ile yaş arasındaki bağlantıları inceleyen araştırmalar sonucunda aralarında sıkı ilişkiler olduğu görülmüştür. (İnce, 2003) Tabii bu çalışmaların farklı sonuçları olmuştur.

Araştırmaların sonuçlarından birine göre, kişilerin zaman geçtikçe yaptıkları işten daha fazla doyum elde edecekleri yönündedir. Yaşlanan kişinin hayattan beklentileri daha az olacaktır. Aynı zamanda çalıştığı yerde elde ettiği kıdem sayesinde sosyal düzene ve iş ortamına sahip olacağından mesleğinden daha fazla doyum sağlayacaktır. (Tınaz, 2006).

Diğer bir araştırmaya göre Herzberg ve arkadaşları ise yaşın ilerlemesi neticesiyle bireyin mesleğine karşı olumsuz bir tutum sergileyeceğini belirtmişlerdir. Bunun sebebi olarak da yapılan benzer işlerin bireyde tatminsizlik oluşturmasını ileri sürmüşlerdir. (Silah, 2001)

Handyside 1961’de 1000 bayan ve erkek çalışan üzerinde yaş ile doyum seviyesi arasındaki ilişkiyi araştırmış ve sonuçta yaş ile doyum seviyesi arasında U şeklinde bir bağlantı elde etmiştir. Bu sonuç çalışanlar mesleğe başladıklarında yüksek doyum seviyesine sahipken daha sonraki yıllarda doyum düzeyi düşmekte, 32 yaş ve üzerine ulaşıldığında ise yeniden doyum düzeyi artmaktadır (Keser, 2006).

Cinsiyet: Cinsiyet unsuru, mesleki doyumunu etkileyen kişisel faktörlerden biridir. Cinsiyetin mesleki doyumunu etkilemesi sonucu aralarında bir bağ oluşmaktadır. İnsanlar arasında hemen her konuda farklılık olduğu gibi cinsiyet konusunda da mesleki doyum açısından farklılıklar olabilmesi doğaldır. Kadın ile erkek, aralarındaki farklılıklar sebebiyle her konuda aynı tutumu sergileyemezler (Çelik 2015).

Kadın ile erkekler arasındaki farklılıklar yalnızca fiziksel, biyolojik veya psikolojik değil, aynı zamanda kültürden kaynaklanan sosyolojik durumlar da olabilmektedir. Çünkü kültürel veya sosyolojik bu farklılıklar kalıtsal değil sonradan öğrenilen rollerdir (Ersoy 2009).

Kadın ile erkekler arasında, iş doyumunu hususunda büyük bir değişikliğin olmadığı ama sosyal statülerinin farklı olması, iş ile alakalı beklentilerinin de farklı olmasına neden olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle ücret, iş vakitleri, kariyer, özerklik ve öğrenmek için hayat şartları gibi iş koşullarından edindikleri doyum da değişik olmaktadır. (Aydın, 2007: 16)

Kadınların evlerde ve iş yerlerindeki sorumlulukları bir rol karmaşasına yol açmaktadır. Bu sebeple pek çok kadın, iş sorumluluğu az olan ve bu belirsizliği azaltan meslekleri tercih etmektedirler. Sorumluluğu az olan mesleklerde de yeteneklerini tam anlamıyla kullanamamaktadırlar. Bunun neticesinde, hem seçilen işlerin çeşitliliği hem de iş hayatına hazırlanırken alınan eğitimin kalitesi, kadınların aleyhine bir farklılık yaratmaktadır. Bütün bunlar bir araya getirildiğinde, kadınların iş doyumlarının da farklı olması beklenmektedir (Ören, 2004).

İngiltere’de ve diğer ülkelerde kadınların az iş pozisyonuna karşın işlerinden daha kolay yüksek doyum edindikleri ifade edilmektedir. Diğer yandan erkeklerin ise düşük pozisyonlu işlerde kadınlara nazaran daha az doyum edindikleri Crossman ve Harris (2006)’ın araştırmasında belirtilmiştir. (Tekerci 2008)

Yalnız yaşayan ve ailesi olmayan kadınların mesleki doyumlarını incelendiği çalışmada Michaelova (2001), evli olmayan kadınların evli olan kadınlardan daha fazla mesleki doyuma ulaştıklarını elde etmiştir. (Tekerci 2008)

Eğitim Düzeyi: Eğitim düzeyi bireyin iş bilgisini, yetkinliğini ve iş başarısını yükseltmekte dolayısıyla yapılan işe karşı beklentileri, motivasyonları ve doyum seviyelerini de artırmaktadır. Bu durumun doğal sonucu olarak eğitim düzeyi ile mesleki doyum arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır (Türk 2008).

Eğitim seviyesi ile çalışan bireyin doymu arasındaki ilişki tam olarak belirmeyen karmaşık bir ilişki olmakla beraber genel beklenti, çalışanın eğitim düzeyi arttıkça doyumunun da aynı orantıda artmasıdır. Eğitim, yanı sıra daha güzel iş imkânını ve daha fazla ücreti getirmektedir. Çalışan bireyin eğitimi, o kişinin yaptığı işten umduklarını karşılıyor ve doyumunu artıracak iş imkânları sağlıyorsa iş doyumunu artırıcı, beklentilerini karşılamıyorsa iş doyumunu azaltıcı bir yol izleyebilir (Telman ve Ünsal, 2004; Keser, 2006).

Kıdem: Kıdem bir kişinin yapmakta olduğu işte ne kadar bulunduğunu ifade eden kavramdır (TDK 2006). Kıdem kavramı mesleki doyumunu etkileyen kişisel faktörlerden biridir.

Bir kişi eğer uzun süredir aynı işi yapıyorsa onun yaptığı işten daha fazla doyum alması beklenmektedir. Diğer yandan işe yeni başlayan veya yapmakta olduğu işe uyum sağlayamayan bireylerin de doyum düzeyinin daha az olması beklenmektedir. Tüm bunlar düşünüldüğünde kıdem ile iş doyumunu arasında sıkı bir bağ olduğu düşünülür ancak kişinin yaptığı işten ayrılmasını engelleyen ekonomik veya sosyolojik faktörler bulunduğu ya da farklı iş olanaklarının kısıtlı olması durumunda iş durumu ile kıdem arasındaki bağ zayıf olabilmektedir (Izgar, 2003).

1.2.4. Mesleki Doyumla İlgili Faktörler

Araştırmamızın bu bölümünde mesleki doyumunu etkileyebilecek bazı faktörler ele alınmıştır. Genel olarak bakıldığında mesleki doyumunu etkileyen kişisel, çevresel ve duygusal pek çok faktör bulunmaktadır. Çünkü gün geçtikçe mesleki doyumunu etkileyebilecek farklı nedenler, farklı anlayışlar, ihtiyaçlar veya farklı durumlar ortaya çıkabilmekte buna bağlı olarak da insanların iş doyumlarını etkileyebilecek faktörler de çeşitlenmektedir. Örneğin, daha önce mobil cihazlar ve internet bu denli yaygın

kullanılmazken günümüzde bu araçlar mesleki doyumunu etkileyen faktörler arasında sayılabilmektedir (Uğur, 2015).

Devamsızlık: Bir işi yapan kişinin devamsızlığının sıklığı ve kendi isteğiyle yaptığı devamsızlık göz önünde bulundurulduğunda, mesleki doyumsuzluk ile devamsızlığın arasındaki ilişkinin ne denli güçlü olduğu görülmektedir. Mesleki doyum ile devamsızlık arasındaki ilişkiyi bozan faktörlerin de bulunduğu bir gerçektir. İş görenin işini önemli görmesi bu tür faktörlerdendir. (Erdoğan, 1999; Akt. Yaman, 2010: 60)

Devamsızlık; izin veya normal yıllık tatiller haricinde iş programı dâhilinde, işe gelmeme sebebiyle aksaklık doğuran bütün hususlardır (Eren, 2000). Yani devamsızlık çalışan bireyin haklı bir mazeret veya hastalık gibi durumlar olmaksızın iş planı dâhilinde işte bulunması gereken zaman diliminde işte bulunmaması veya işini terk etmesi olarak nitelendirilebilir.

Devlet memurları arasında yapılan bir araştırmada, işini önemli gören memurların daha az devamsızlık yaptıkları görülmüştür. (Yaman 2010: 59)

Bunun yanında, çalışanın her ne kadar mesleki doyum seviyesini düşürecek faktörlere sahip bir işi olsa da sorumluluk hissi belirgin biriyse devamsızlık göstermeyebilir. Buna paralel olarak çalışan, mesleki doyum seviyesini artıracak bir işe sahip olsa da kendisini sorumlu hissetmediği müddetçe devamsızlık yapabilmektedir. (Mersin, 2007: 25)

Yapılan araştırmalarda, çalışanın aldığı ücret eğer ihtiyaçlarını karşılamıyorsa çalışanın ekonomik seviyesini yükseltecek farklı uğraşlar edinebildiği bu sebeple devamsızlığının da artabileceği ortaya çıkmıştır. (Eren, 2000: 255)

Performans: Yapılan araştırmalar sonucunda, mesleki doyum ile performans arasında sıkı bir bağın olduğu gözlemlenmiştir. Mesleki doyum düzeyi yüksek çalışanların performansı, mesleki doyumunu düşük çalışanlara oranla daha fazla bulunmuştur. Sutermeister, mesleki doyum ile performans arasında 'o' şeklinde bir model çizmiştir. Çizilen bu modelde mesleki doyum ile performans birbirinin sebebi olmaktadır. Genel olarak iş hayatında gösterilen çabanın yüksek olması, başarıyla neticelenmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak ise mesleki doyum düzeyi dairesel olarak artmaktadır (Silah, 2005; Akt. Keskin, 2014: 81).

Vroom'a göre, çalışanın bir sonuç elde etmek için göstereceği azim onu performansını artırmaya itecek ve çalışanın mesleki doyumunu artıracaktır. Mesleki doyumunu artan birey de işinde daha iştahlı çalışacaktır (Gençtan, 1980: 312).

Ücret: Ücret, çalışanın mesleki doyumunu elde edebilmesi için yalnız başına yeterli görülmemesine rağmen, kişinin yapmakta olduğu görevindeki hedeflerden biridir. Çünkü kişinin gelir düzeyi, bireyin satın alma kapasitesini, dolayısıyla hayat kalitesini belirlemektedir. Dolayısıyla çalışanın aldığı ücret, mesleki doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir (Keser, 2006; Akt. Bektaş, 2009; 23).

Ücret, çalışan bireyin yaptığı işe karşılık aldığı maddi bir bedel olarak tanımlanabilir. (Bektaş, 2009)

Bilhassa günümüzde insanlar ihtiyaçlarının çoğunu parayla karşılayabilmektedir. Yapılan iş neticesinde elde edilen gelirin toplumsal pozisyonu itibarı ile ücret önem arz etmektedir. Yani para insanlar için sadece bir geçim aracı olmakla kalmamakta aynı zamanda saygınlık kazanmak bir araç görevi de üstlenmektedir. (Mersin, 2007: 28)

1.2.5. Mesleki Doyumsuzluğun Sonuçları

Mesleki doyumsuzluk, kişinin yapmakta olduğu işten aldığı pozitif enerjinin kaybolması ve çalışanın rahatsız olması durumudur (Tekerci 2008).

Çalışanın yapmakta olduğu işten elde ettiği mesleki doyum, onun hayatını doğrudan etkilemektedir. Yapılan araştırmalara göre mesleki doyum ile devamsızlık ve performans arasında sıkı bir bağ bulunmaktadır. Ayrıca işyerinde karşılaşılan kazaların, çalışanların hızla değişmesinin ve ihmallerin de mesleki doyumsuzlukla alakalı olduğu düşünülmektedir. Fakat son yıllarda çalışanların değişme hızının sadece mesleki doyumsuzluktan değil aynı zamanda farklı iş olanaklarının ortaya çıkmasından da büyük ölçüde etkilendiği fikri yaygınlaşmıştır. (Türköz, 2003)

Çalışanların ortak doyumunu, yapılan işin rahat bir şekilde sürdürülebilmesi için hem iş gören için hem de işveren açısından çok önem arz etmektedir. Zira yaptığı işten zevk almayan çalışan, aynı ortamda çalıştığı iş arkadaşlarının enerjisini ve çalışma temposunu negatif yöne itmekte ve ortak moralin azalmasına sebep olabilmektedirler.

Mesleki doyum düzeyi düşük olan birey strese girebilmekte, yaptığı işten alınan verim düşmekte ve devamında yaşam doyumunu azalmakta, nihayetinde de hayattan tat alamamaktadır. Eğer bu durum süreklilik arz ederse kişinin beden ve ruh sağlığı olumsuz

yönde etkilenebilmektedir. Sonuç olarak mesleki doyumsuzluk, kişiyi tükenmişliğe kadar itebilmektedir. (Mersin, 2007: 29)

Din görevlilerinde mesleki doyumsuzluğun sonucu yalnızca Diyanet kurumunu değil tüm ülkeyi ilgilendiren bir mesele olabilmektedir. Bu durum ülkede dini anlamda birçok soruna neden olmaktadır. Din görevlisi ve cemaat arasındaki ilişkinin zedelenmesi, karşılıklı duyarsızlaşmayı tetiklemektedir. Mesleki doyumsuzluğa neden olan şartların iyileştirilmesi yalnızca din görevlilerinin doyumsuzluk düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu bağlamda yapılan bu çalışmada, din görevlilerinin mesleki doyum seviyeleri ve etkenleri ele alınmıştır.

1.3. DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUMU ETKİLEYEN BAZI PROBLEMLER

İnsanın temel ihtiyaçlarından biri, herhangi bir dine mensup olmasıdır. Bu ihtiyacının temelinde ise insanın çift yönlü yaratılması vardır. İnsan, ruh ve bedenden oluşmaktadır. İnsanın bedeninin doyurulması gerektiği gibi ruhunun da doyurulması gerekmektedir. İnsanın ruhsal olarak en temel ihtiyacı bir varlığa inanma gereksinimidir. Clark bir dine inanmanın bütün değerlerin üzerinde olduğunu söyler. (2004)

Dünya üzerinde birçok farklı din anlayışları bulunmaktadır. Ülkemizde ise toplumun büyük çoğunluğu hatta tamamına yakını Müslümanlardan oluşmaktadır. Bu yüzden devlet, sosyal devlet anlayışı gereği insanların dinini yaşaması için onlara gerekli koşulları sunmaktadır ve bunun için Diyanet kurumunu oluşturulmuştur. (Mersin, 2007: 33)

Din görevliliğini diğer mesleklerden ayıran bazı hususlar vardır. Öncelikle din görevliliğinde mesai kavramı neredeyse yoktur. Çünkü din görevlisi sabahtan yatsıya kadar görev yapmakta, özellikle kırsal kesimlerde başka bir önder olmadığı için insanların maddi manevi her türlü işlerine yardımcı olmakta, örnek bir kişilik sergilemekte, hatta bir ömür boyu hal ve hareketlerine dikkat etmektedir.

Din görevliliğini diğer mesleklerden ayıran bir başka husus ise din görevlisinin yapmakta olduğu görevini içselleştirme zorunluluğunun olmasıdır. Diğer meslek gruplarında çalışan kişi, mesaisi bittikten sonra çalışmakla yükümlü değildir. Şayet fazladan mesai yaparsa bunun için ek mesai ücreti almaktadır. Fakat din görevlisinin belli bir mesaisi olmadığı gibi mesleğini önce kendisi yaşmalıdır. Mesela Allah'a karşı kulluk

vazifesini yapmayan biri, din görevliliği yapamaz fakat kendisi temiz olmayan biri temizlik şirketinde çalışabilir.

Bu denli mühim ve sorumluluk gerektiren bir vazifeyi yerine getiren din görevlisinin, görevini daha iyi yapabilmesi ve insanlara daha faydalı olabilmesi için mesleki açıdan yeterli olası gerektiği kadar mesleki doyum düzeyinin de yüksek olması gereklidir.

Her meslekte olabileceği gibi, din görevliliğinde de mesleki doyumunu etkileyen çeşitli problemler olabilmektedir. Bu problemlerin farklı nedenleri bulunmaktadır ancak nedenleri farklı olsa da bu problemler birbiri ile ilişkilidir. Örneğin, din görevlilerinin izin kullanımı ve çalışma saatleri ile ilgili yaşadıkları problemler, onlarla muhatap oldukları kesim arasında anlaşmazlık çıkmasına neden olabilmekte dolayısıyla bu iki problem arasında bir etkileşim olmaktadır.

1.3.1. Özlük Hakları ve Maaş Problemi

Özlük hakkı, Devlet memuru statüsünde görev yapmakta olan kişinin, kanunların ve yönetmeliklerin öngördüğü şekil ve şartlara bağlı olan birtakım haklarıdır. (Mersin, 2007: 38)

Özlük haklarının yetersiz olması, din görevlileri için önemli bir sorundur. Kamuda çalışan personellere kıyasla daha az haklara sahiptirler. Örneğin, diğer kurumlarda çalışan biri, kendi alanı ile ilgili bir yükseköğretim bitirdiğinde maaşında belirgin bir artış oluşurken din görevlisi, aynı şekilde kendi alanı ile ilgili yükseköğretim bitirdiğinde çok az bir miktarda artış gözükmemektedir.(Mersin, 2007: 38)

1.3.2. Barınma ve İkamet Problemi

Aslında barınma ve ikamet problemi sadece din görevlileri için değil çoğu kamu görevlisi için çok önemli bir problemdir. Kamu görevlisi, Türkiye'nin herhangi bir yerinde istediği herhangi bir yerde yerde ikamet edemez. Kendisinin görevi neredeyse oraya yakın bir yerde ikamet etmek zorundadır.

Din görevlileri için ikamet ve barınma, sık karşılaşılan sorunlardan biridir. Özellikle imam-hatipler ve müezzin-kayyımlar ikamet sorunu ile karşılaşmaktadırlar. Her ikisi de hemen hemen gün boyu görev yerlerinde oldukları için diğer din görevlerine nazaran ikamet ettikleri yerler görev yerlerine daha yakın olmak zorundadır. Zira gün içinde sürekli camiye gidip gelmek zorundadırlar. (Mersin, 2007: 39)

Kırsal kesimde görev yapan imam-hatipler için durum biraz daha zordur. Çünkü kırsal bölgelerde din görevlileri, lojmanlarda ikamet etmek zorundadırlar. Lojman olmadığı yerlerde ise kırsal kesimlerde fazla ev olmadığı için kirada bir ev bulmak zordur. Çoğu lojman, cami cemaatinin kendi imkânları ile veya yardımlarla yapıldığından, imam-hatiplerin aileleri ile birlikte ikamet etmeleri için pek müsait olmamaktadır.

Genel olarak, kırsal kesimlerde de olsa şehir merkezinde de olsa, ikamet ve barınma olgusu, din görevlileri için önemli bir sorun teşkil etmektedir.

1.3.3. İtibar ve Değer Problemi

Esasen, din görevlilerinin itibarını ve değerini veya kendilerine verilen değeri incelemeden önce bu mesleğin itibarının Peygamber efendimizden geldiğinin bilinmesi gerekmektedir. Onun içindir ki halk nazarında din görevliliğine, ‘peygamber mesleği’, din görevlilerine de ‘peygamber varisleri’ denmektedir. Ancak buna rağmen halk nezdinde din görevlilerinin itibarı düşük olabilmektedir bu durumun çeşitli nedenleri bulunmaktadır.

Geçmişe baktığımızda, imamların maaşının günümüzdeki kadar iyi olmadığını görebilmekteyiz. Çoğu görev yerinde imamların ücretleri bizzat cemaat tarafından kendi imkânları ile karşılanmaktaydı. Bu yüzden imamlar pek fazla bir ücret alamamaktaydılar. Bu durum da onların itibarının düşmesine neden olmaktadır.

Diğer yandan, maaşı yeterli olmayan din görevlileri ek iş yapmakta, mesleğine ayırması gereken vakitleri geçimini düzeltmek için başka işlerle geçirmektedir bu durum mesleki açıdan din görevlilerinin itibarını zedelemektedir. Bu durum halkın din görevlisine bakış açısını negatif yönde etkilemektedir.

Din görevlisinin itibarını zedeleyen diğer bir husus, bazı görevlilerin dini işleri para karşılığında yapmalarıdır. Cenaze, nikâh, Kur’an okumaları, mevlid, hatim bunlara örnek gösterilebilir. Bu durum genellenerek tüm din görevlilerinin para aldığı algısı oluşturmakta ve itibar kaybına neden olmaktadır.

Günümüzde büyükşehirler tarafından yerine getirilen cenaze yıkama işlemleri önceden din görevlileri tarafından yapılmaktaydı. Hatta günümüzde kırsal kesimlerde bazı yerlerde hala din görevlileri tarafından yapılmaktadır. Bazı din görevlilerinin bu işi para karşılığı yapması ve halkın kendilerini ‘cenaze yıkayıcı’ olarak görmeleri halka karşı saygınlıklarının düşmesine neden olmaktadır. (Mersin, 2007: 40)

Din görevlilerini itibarını zedeleyen diğer bir husus ise medyadır. Özellikle geçmişte medyada din görevlileri cenaze yıkayıcı, para düşkünü, çok yemek yiyen, büyü veya muska gibi şeyler yapan biri olarak gösterilmiştir. Bu tür olumsuz algı çabaları sonucunda din görevlisinin itibarı ve değeri zedelenmektedir.

Din görevlisinin itibarını zedeleyen bir diğer mesele ise modernleşme ile birlikte insanların yavaş yavaş dinden uzaklaşmaları ve seküler bir anlayışa sahip olmaya başlamalarıdır. Çünkü günümüz dünyasında modernizm dinin insanlara sunduğu huzuru onlara başka kaynaklar vasıtasıyla vermeye çalışıyor ve insanları oyalıyor. Dolayısıyla insan kendisini dine daha az muhtaçmış gibi görmeye başlıyor.

1.3.4. İzin Kullanımı, Çalışma Saatleri ve Tatil Problemi

Hiç şüphesiz izin kullanımı, çalışma saatleri ve tatil konusu din görevlileri için en önemli sorunlardan birini teşkil etmektedir. Din görevlileri diğer memurlar gibi 08.00-17.00 arası bir mesai ile çalışmamaktadır. Çünkü cami hizmetleri sürekli orada bulunmayı gerektirmektedir. Din görevlisi resmi izin dahi olsa yerine din hizmetlerini yapacak başkası olmadığı için bu bir sorun teşkil edebilmektedir. Merkezi yerlerde müezzinler bir nebze yardımcı olsa da özellikle köylerde yardımcı olacak kimse bulunamamaktadır.

Yaz mevsimi ise din görevlisi için ayrı bir yoğunluktur. Çünkü diğer memurların çoğu yazın izindeyken din görevlisi yazın normal hizmetlerinin yanı sıra aynı zamanda Kur'an Kursu ve ramazan hizmetlerini de yürütmektedir. Bunlarla birlikte cenaze işlemleri, mevlit okumaları, nikâh işlemleri, davetler, mübarek gün ve geceler, bayramlar vs. gibi bütün programlar din görevlisinin mesaisi içerisindedir ve bunların bazılarının zamanı belli olmadığı için din görevlisi izin konusunda bir hayli zorlanmaktadır. Bunlara ilaveten, haftada sadece bir gün resmi izni bulunan din görevlisi çalıştığı altıncı gün için ek mesai ücreti almamaktadır (Mersin 2007: 41).

İzin kullanımı konusunda yaşanan bu sorunlar, din görevlisi ile cemaatin arasının açılmasına ve çatışmalara neden olmaktadır.

1.3.5. Yönetim ile Yaşanan Problemler

Bu başlık altında çalışanlar ile yönetim arasında yaşanabilecek sıkıntılara kısaca değineceğiz. Öncelikle yönetim ve çalışanlar arasındaki bağlantı, yapılan işin kesintiye uğramaması veya verimin düşmemesi için son derece önemlidir.

Yönetimden beklenen hususlardan belki de en önemlisi çalışanlarına karşı adil olmasıdır. Bazı çalışanlarını üstün tutarak diğerlerine farklı davranılması, çalışanlar nezdinde yöneticiyi itibarsızlaştırır ve aradaki saygıyı zedeleyebilir (Erel 1997).

Bir diğer husus ise din görevlisinin yaptığı iyi işler neticesinde ödüllendirilmemesidir. Takdir edilmek veya beğenilmek, insanın zaruri ihtiyaçlarından biridir (Cüceloğlu, 1999). Yönetim bu konuda terfi etme, kademe atlama, takdir veya teşekkür belgesi verme gibi farklı yollarla çalışanlarını ödüllendirebilir. Yapılan iyi işlere karşı verilen ödüller, diğer çalışanları da motive eder ve istikrar sağlar.



II. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde ulaşılan verilerden hareketle oluşturulan tablolarda istatistiksel bulgular ve yorumlar tablo şeklinde gösterilmiştir.

Bu bölümde bağımsız değişkenlere göre örneklemin genel nitelikleri incelenirken, diğer yandan demografik özelliklere göre örneklem grubunun mesleki doyum seviyesi incelendi. Ayrıca örneklem grubunun meslekle ilgili algılamalarına göre mesleki doyum seviyeleri de incelenmiş, anket uygulanarak elde edilen verilerden hareketle mesleki doyum düzeyleri hakkında bilgi edinilmiştir.

Araştırmanın kapsamına bakıldığında yapılan ankette öncelikli olarak örneklem grubunun kişisel birtakım özelliklerine göre (yaş, eğitim düzeyi, görev alanı, görevde hizmet yılı, hafız olma durumu ve ikamet ettiği yer) dağılım yapılmıştır. Daha sonra yapmış oldukları meslekle ilgili algılamaları (izin kullanabilmesi, maaş yeterlilik durumları, meslekî bilgi ve becerileri düzeyleri, amirlerin tutumu, görev arkadaşları ve hitap edilen çevreyle ilişkileri) haklarında bilgi sahibi olunmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmada elde edilen bilgiler mesleki doyum, mesleki tükenmişlik ve mesleki yeterlilik gibi bu alanda yapılan farklı çalışmaların sonucunda elde edilen diğer bilgilerle desteklenmiştir.

2.1. BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLERE GÖRE ÖRNEKLEMİN GENEL NİTELİKLERİ

Bu bölümde çalışmanın örneklem grubunun yaş, eğitim durumu, görev alanı, görev yeri, hizmet yılı, hafızlık durumu, ikamet yeri gibi bağımsız değişkenlere göre genel nitelikleri ele alınmıştır.

Tablo 2.1. Örneklemin Yaş Göre Dağılımı

Yaş	N	%
18-30 yaş	12	16,7
31-50 yaş	46	63,9
51 ve üstü	14	19,4
Toplam	72	100

Tablo 2.1’de örneklemin % 63,9’u 31-50 yaş arası deneklerden oluşurken, % 19,4’ü 51 ve üstü, % 16,7’si 18-30 yaş arası katılımcılardan meydana geldiği görülmektedir.

Tablo 2.2. Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
Lise	6	8,3
İmam-Hatip Lisesi	16	22,2
Yüksek Okul /Ön Lisans	46	63,9
Lisans	4	5,6
Toplam	72	100

Tablo 2.2’de örneklem grubunun %63,9’u yüksekokul veya ön lisans mezunu kişilerden oluşurken, %22,2’si İmam-hatip lisesi mezunu din görevlilerinden, %8,3 ü ise lise mezunu katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Tablo 2.3. Örneklemin Görev Alanına Göre Dağılımı

	N	%
İmam-Hatip	66	91,7
Müezzin-Kayyım	4	5,6
Kur’an Kursu öğreticisi	2	2,8
Toplam	72	100

Görev alanına göre dağılımın yapıldığı Tablo 2.3’te anket uygulanan din görevlilerinin %91,7 ‘sini imam-hatip olarak görev yapan kişiler oluştururken %5,6 ‘sını müezzin kayımlar, %2,8 ‘ini ise Kur’an kursu öğreticileri oluşturmaktadır.

Tablo 2.4. Örneklemin Görev Yerine Göre Durumu

Görev Yeri	N	%
İlçe Merkezi	14	19,4
Merkeze Bağlı Köy	58	80,6
Toplam	72	100

Anket uygulanan din görevlilerinin görev yaptıkları yerlere göre dağılımının gösterildiği tablo 2.4'te, merkeze bağlı köylerde görev yapan din görevlilerinin oranı %80,6 iken ilçe merkezinde görev yapan din görevlilerinin oranı ise %19,4 olarak bulunmuştur.

Tablo 2.5. Örneklemin Hizmet Yılına Göre Durumu

Hizmet Yılı	N	%
1-5 Yıl	8	11,1
6-10 Yıl	16	22,2
11-15 Yıl	16	22,2
16-20 Yıl	3	4,2
21-25 Yıl	9	12,5
26 ve Üstü Yıl	20	27,8
Toplam	72	100

Örneklem grubunun hizmet yılı faktörüne göre dağılımı test edilen tablo 2.5'de elde edilen sonuçlara göre %27,8 ile en fazla pay sahibi 26 yıl ve üstü görev yapan din görevlilerinin oluşturduğu grup iken, 6-10 yıl görev yapan din görevlileri ile 11-15 yıl görev yapan din görevlilerinin oranı %22,2 ile aynı seviyede kalmıştır. 21-25 yıl görev yapan din görevlilerinin oranı % 12,5, 1-5 yıl arası görev yapan din görevlilerinin oranı %11,1 ve 16-20 yıl görev yapan din görevlilerinin oranı ise %4,2 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 2.6. Örneklemin Hafızlık Durumuna Göre Dağılımı

Hafızlık Durumu	N	%
Hafız	25	34,7
Hafız Değil	47	65,3
Toplam	72	100

Din görevlilerinin hafızlık durumuna göre yapılan anketlerde, tablo 2.6'da elde edilen bilgilere göre örneklem grubundan hafız olmayanların oranı %65,3 iken hafız olanların oranı ise %34,7 olarak test edilmiştir.

Tablo 2.7. Örneklemin İkâmet yeri

İkâmet Yeri	N	%
Lojman	49	68,1
Kendi Evi	14	19,4
Kirâ	8	11,1
Diğer	1	1,4
Toplam	72	100

İkâmet yerinin test edildiği tablo 2.7'de elde edilen verilere göre lojmanda ikâmet eden din görevlilerinin oranı %68,1 olarak tespit edilen çoğunlukta iken, kendi evinde ikâmet eden örneklem grubunun oranı %19,4, kirâda oturan kişilerin oranı %11,1, bu seçeneklerden farklı bir şekilde ikâmet eden din görevlilerinin oranı ise %1,4 olarak bulunmuştur.

2.2. DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERE GÖRE MESLEKİ DOYUM SEVİYESİ

Yapılan bu çalışmada, Korgan ilçe merkezi ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan din görevlilerinin, yaş, eğitim seviyesi, görev çeşidi, görev mahalli ve

görevde bulunmuş olunan hizmet yılı gibi bazı demografik değişkenler ile meslekî doyum seviyeleri arasındaki bağlantı araştırılıp sırayla incelenmiştir.

Tablo 2.8. Yaş ile Mesleki doyum ilişkisi

Yaş	N	X	S	Sd	F	P
18-30 yaş	12	70,33	6,25	2/71	0,38	0,68
31-50 yaş	46	72	5,76			
51 ve üstü	14	71,93	6,34			

Bağımsız yaş değişkenine göre anket yapılan tablo 2.8’de din görevlilerinin meslekî doyumları arasında anlamlı bir bağlantının var olup olmadığını belirlemek amacıyla varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve belirtilen gruplar arasında herhangi bir farklılık olup olmadığını anlamak için ise 'Tukey HSD Procedure' isimli 'multiple range' testi uygulanmıştır. Yapılan varyans analizi neticesinde, yaş etkeninin meslekî doyum seviyesi üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmadığı ($p=0,68$, $p>0.05$) sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, “31-50 yaş aralığındaki din görevlilerinin, diğerlerine oranlara mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir” şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.

Din görevlileri üzerine yapılan bazı araştırmalarda, yaşın artmasıyla birlikte meslekî doyum seviyesinde (Mersin, 2007) ve meslekî memnuniyette (Yıldız, 1999) yükselme olduğu gözlemlenirken, birtakım araştırmalarda ise, yaş faktörünün örneklem grubunun mesleki doyum seviyeleri (Çoştı, 2013), din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon seviyeleri (Kaya & Nazıroğlu, 2008) ve meslekî tükenmişlik seviyeleri (Cengil, 2010; Apaydın vd. 2018) arasında belirgin bir farklılaşmaya sebep olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ancak farklı alanlarda bazı araştırmalarda yaş ile mesleki doyum arasında (Aydın, 2007), yaşlarına göre öz algılamalarında (Karahana, 2006) anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 2.9. Eğitim Düzeyi ile Mesleki Doyum İlişkisi

Eğitim Durumu	N	X	S	Sd	F	P
Lise	6	67,00	3,22	5/72	2,32	0,08
İmam-Hatip Lisesi	16	73,38	5,20			
Yüksek Okul /Ön Lisans	46	72,04	6,05			
Lisans	4	68,25	6,80			

Din görevlilerinin eğitim seviyesi ile meslekî doyumları arasındaki ilişkinin test edildiği Tablo 2.9'da, eğitim düzeyleri ile din görevlilerin meslekî doyum seviyeleri arasında anlamlı sayılabilecek bir farklılığın olmadığı ($p=0,08$, $p>0,05$) saptanmıştır. Hipotez “Din görevlilerinin eğitim düzeylerine paralel olarak mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır.” şeklinde kurulmuştu. Fakat elde edilen bu sonuçlarla hipotez doğrulanmamış olmaktadır. Burada dikkat çeken nokta, lisans mezunu din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamalarının, eğitim seviyesini İmam-Hatip Lisesi mezunu, Yüksekokul veya Ön Lisans mezunu olanlara oranla daha düşük seviyede çıkmış olmasıdır. Yapılan görüşmelerde, lisans mezunu din görevlilerinin hâlihazırda yapmakta oldukları görevin kendilerini tatmin etmediğini ve bundan dolayı eğitim seviyelerine uygun daha farklı bir görev alanına veya daha yüksek ünvana (vaiz, müftü, vb.) geçmek ya da Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde merkez teşkilatında görev almak istediklerini bildirmişlerdir.

Yapılan benzer çalışmalara bakıldığında da görüldüğü üzere, din görevlilerinin eğitim seviyesi arttıkça, meslekî doyum seviyelerinde azalma (Çoştı, 2013), mesleki memnuniyet seviyelerinde azalma (Yıldız, 1999) meslekî tutum ve meslekî motivasyon düzeylerinde düşüklük (Kaya & Nazıroğlu, 2008), meslekî tükenmişlik düzeylerinde yükselme (Kayıklık, 2007; Cengil, 2010) olduğu saptanmıştır. Fakat bazı araştırmalarda ise eğitim düzeyi arttıkça mesleki yeterlilik puan ortalamalarının arttığı (Kaya ve Küçük, 2015; Turan 2013) gözlemlenmiştir. Diğer bir araştırmada ise mesleki moral ve mesleki duyarlılık boyutunda ilahiyat fakültesi mezunu din görevlilerin, mesleki başarı boyutunda ise ilahiyat önlisans mezunu din görevlilerin öne çıktığı saptanmıştır (Topuz, 2015).

Tablo 2.10. Görev Alanı ile Mesleki Doyum İlişkisi

Görev Alanı	N	X	S	Sd	F	p
İmam-Hatip	66	71,23	5,78	7/72	2,80	0,06
Müezzin-Kayyım	4	77,50	4,50			
Kur'an Kursu öğreticisi	2	76	7,07			

Tablo 2.10'da Korgan ilçe müftülüğüne bağlı olarak ilçe merkezi ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan din görevlilerinin, görev alanlarına göre meslekî doyum seviyelerinde herhangi anlamlı bir farklılaşmanın olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, görev alanını olarak imam-hatip (71,23), müezzin kayyım (77,50) ve Kur'an Kursu öğreticisi (76) olarak belirten din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri tespit edilmiştir. Bu belirtilen görev alanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ($p=0,06$, $p>0,05$) gözlemlenmektedir.

Kurulan Hipotez, “Kur'an Kursu öğreticisi olarak görev yapan din görevlilerinin, diğer din görevlilerine oranla mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir” şeklindeydi. Elde edilen bulgular sonucunda hipotezin doğrulanmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Müezzin-Kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin mesleki doyum oranı diğerlerine nazaran anlamlı bir farklılaşma olmasa dahi kısmen daha fazladır denilebilir.

Yapılan benzer bir çalışmada da din görevlilerinin mesleki tükenmişlik ile görev alanı arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir (Apaydın, vd. 2018).

Tablo 2.11. Görev yeri ile Mesleki Doyum İlişkisi

Görev Yeri	N	X	S	sd	F	P
İlçe Merkezi	14	73,93	5,96	1/72	2,51	0,11
Merkeze Bağlı Köy	58	71,17	5,81			

Tablo 2.11'de, ankete katılan din görevlilerinin, görev yerini ilçe merkezi olarak ifade edenlerin meslekî doyum düzeylerinin, merkeze bağlı köy olarak ifade edenlere kıyasla kısmen yüksek olduğu saptanmıştır. Bu verilere göre, din görevlilerinin görev

yaptıkları yere göre meslekî doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ($p=0,11$, $p>0.05$) görülmektedir.

Tablo 2.10'da, görev alanını imam-hatip olarak bildirenlerin meslekî doyum seviyelerinin, Kur'an Kursu öğreticisi ve müezzin-kayyım olarak bildirenlere nispeten kısmen düşük çıktığı görülmektedir. Tablo 2.11'de ise, görev yerini merkeze bağlı köy olarak belirten din görevlilerinin meslekî doyumlarının, ilçe merkezinde görev yapmakta olanlardan kısmen düşük çıktığı görülmektedir. Elde edilen bu sonuçlar, aşağıda yer alan kimi araştırma sonuçlarıyla benzerlik arz etmektedir. Hipotezde “İlçe merkezinde görev yapan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri, merkeze bağlı köylerde görev yapan din görevlilerine göre oranla daha yüksektir.” denilmiştir. Elde edilen bulgular, kurulan hipotezi desteklememektedir. Ancak mesleki doyum ile görev yeri arasında anlamlı bir farklılaşma olmamasına rağmen merkezdeki görevlilerin mesleki doyum oranı merkeze bağlı köylerde görev yapan görevlilere kıyasla kısmen daha fazladır denilebilir.

Örneğin, Çoştu çalışmasında (Çoştu, 2013), din görevlilerinin görev alanı ile görev yerinin mesleki doyum seviyeleri üzerinde etkili olduğu sonucuna varmıştır, Mersin de çalışmasında, din görevlilerinin yapmakta oldukları görev alanı ile görev yaptıkları yerin meslekî doyum düzeyleri üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Mersin 2007). Yıldız da, yapmış olduğu çalışmada, din görevlilerinin görev alanlarının veya sahip oldukları ünvanların mesleki tatmin üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. (Yıldız 1999). Küçük de yaptığı çalışmasında merkezde kalanların köylerdeki personele kıyasla mesleki tutum puan ortalamalarının daha yüksek olduğunu saptamıştır (Küçük 2015). Doğan, yaptığı çalışmada (Doğan, 2013) merkezde görev yapan din görevlilerinin, merkezde bulunmanın getirdiği kolaylıklar nedeniyle mesleki tutum düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır..

Din görevlilerinin görev alanı ile görev yerinin meslekî doyumla bağlantısında istatistiksel olarak bulunan farklılaşmanın sebebine bakıldığında, örneklem grubunu oluşturan Kur'an Kursu öğreticilerinin ve Müezzin-Kayyım'ların tamamının ilçe merkezinde görev yaptıkları görülmüştür. Fakat buna karşın İmam-Hatip'lerin % 88.88'inin ilçe merkezine bağlı köylerde, % 11.11'inin ise ilçe merkezinde görev yaptığı saptanmıştır. Bu verilere göre, İmam-Hatip'lerin yaklaşık olarak 10/1'inin ilçe merkezine bağlı köylerde görev yaptıkları sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun, İmam-Hatip'lerin meslekî doyum puan ortalamalarının seviyesinin düşük çıkmasında önemli bir faktör olduğu belirtilebilir.

Köy ve şehirlerin sağladığı ortamların sosyal ve kültürel pek çok alanlardaki imkân ve çeşitlilikleri, buralarda görev yapmakta olan din görevlilerinin mesleki memnuniyetleri üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Yapılan görüşmelerde, köylerde görev yapmakta olan imam-hatipler çeşitli sebeplerle (eğitim, sağlık, sosyal ve kültürel imkânlar, vb.) şehir merkezlerinde görev yapmak istediklerini belirtmişlerdir. Kimi imam-hatipler ise, köylerde görev yapmaktan artık yorulduklarını, şehir merkezine gidememeleri halinde farklı iş kollarında ve kurumlarında uygun bir yere geçmeyi istediklerini belirtmişlerdir.

Tablo 2.12. Hizmet yılı ile Mesleki Doyum İlişkisi

Hizmet Yılı	N	X	S	sd	F	P
1-5 Yıl	8	70,38	5,34	6/72	0,62	0,68
6-10 Yıl	16	71,50	5,56			
11-15 Yıl	16	71,44	6,54			
16-20 Yıl	3	77,33	1,15			
21-25 Yıl	9	71,89	6,60			
26 ve Üstü Yıl	20	71,70	6,09			

Tablo 2.12’de ise, din görevlilerinin yapmakta oldukları işte geçirdikleri hizmet yılına göre meslekî doyum seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p=0,68$, $p>0,05$). Burada dikkat çeken konu 16-20 hizmet yıl aralığında din görevlilerinin mesleki doyum puan ortalamalarının diğerlerine göre kısmen yüksek çıkmasıdır. Görevde hizmet yılı faktöründe “Din görevlilerinin hizmet yılının artışına paralel olarak mesleki doyum düzeyi de artar” şeklinde hipotez kurulmuştu. Elde edilen sonuçlara göre kurulan hipotez doğrulanmamış olmaktadır.

Yapılan benzer çalışmalarda, mesleğe yeni başlayan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonlarının (Kaya ve Nazıroğlu, 2008), mesleki tutum puan ortalamalarının (Küçük, 2015) yüksek olduğu, sonraki yıllarda düştüğü ancak takip eden yıllarda kademeli olarak arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Çekin yaptığı araştırmasında (Çekin 2011) din görevlilerinin hizmet yılı arttıkça mesleki doyum düzeylerinin de arttığı bulgusuna ulaşmıştır. Çoştü ise çalışmasında, 26 ve üstü yıl hizmet eden din görevlilerinin mesleki

doyum seviyelerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır (Çoştı, 2013). Apaydın ve diğerlerinin yaptığı araştırmada ise din görevlilerinin mesleki tükenmişlik ile görev süresi arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır (Apaydın vd. 2018).

2.3. MESLEKLE İLGİLİ ALGILAMALARA GÖRE MESLEKİ DOYUM SEVİYESİ

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubunu oluşturan din görevlilerinin izin kullanımı, maaşın yeterli olma durumları, meslekî bilgi ve becerilerinin yeterliliği, amirlerin tutumu, meslektaşlarla ve hitap ettikleri çevreyle ilişkileri gibi çeşitli değişkenlere göre meslekî doyum seviyeleri araştırılmış ve elde edilen sonuçlar tablolar halinde gösterilmiştir.

Din görevlilerinin yıllık izni 10 yıla kadar görev yapan din görevlileri için senede 20 gün, 10 yıldan fazla görev yapan din görevlileri için ise senede 30 gün olmak kaydıyla 657 Devlet Memurları Kanununun 102. Maddesine, haftalık izni ise haftada bir gün olarak, Cuma günü, dini bayramların birinci günü ve dini gün ve geceler haricinde kullanılabileceği Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliğinin 47. maddesine göre düzenlenmiştir.

Tablo 2.13. İzin Kullanımı ile Mesleki Doyum İlişkisi

İzin Kullanımı	N	X	S	Sd	F	P
Kesinlikle Katılmıyorum	9	70,33	5,67	6/72	0,27	0,89
Katılmıyorum	5	71,40	5,07			
Kararsızım	7	72,57	7,39			
Katılıyorum	37	71,51	5,97			
Kesinlikle Katılıyorum	14	72,79	5,95			

Meslekî doyum, yapılan işin tamamına yönelik bir tatmini içermektedir. Dolayısıyla, yapılan mesleğin bir parçası olan izin kullanımına dair düşünceler, o işten alınan tatmin düzeyi açısından önemlidir. Kendisine yasal olarak devlet tarafından verilen izinleri sorunsuz ve sıkıntısız tam bir şekilde kullanım durumu ile iş doyumunu arasında paralel bir bağlantı söz konusudur.

Tablo 2.13'te, örneklem grubunu oluşturan din görevlilerinin izin kullanımı ve meslekî doyumları arasındaki bağlantıya ilişkin istatistiki bilgiler bulunmaktadır. Buna göre, “Sahip olduğum izinleri (haftalık, yıllık vb.) tam olarak ve sorunsuz kullanabiliyorum” sorusuna kesinlikle katılmadıklarını bildirenlerin meslekî doyum puanı (70.33), aynı soruya katılmıyorum şeklinde cevap verenlerin puanı (71.40), kararsızım diyenlerin puanı (72.57), katılıyorum diye ifade edenlerin puanı (71.51) ve izinleri kesinlikle sorunsuz bir şekilde kullandıklarını belirtenlerin puanı (72.79) olarak tespit edilmiştir. Yapılan varyans analizi neticesinde, cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır ($p=0,89$, $p>0.05$). Buna karşın, haftalık veya yıllık izinlerin sorunsuz bir şekilde kullanımını konusunda rahat olmayanların meslekî doyum puan ortalamalarının diğer gruplara kıyasla kısmen düşük seviyede çıktığı görülmüştür. Kurulan hipotezde ‘İzinlerini sorunsuz olarak kullanan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyi, kullanamayanlara oranla daha yüksektir’ denilmiştir. Bu bulgulardan hareketle yapılan hipotez doğrulanmamış olmaktadır.

Tablo 2.13'teki istatistikî bulgulardan yola çıkarak, haftalık veya yıllık izinleri tam ve sorunsuz bir şekilde kullanıma yönelik memnun olanlar, memnun olmayanlar ve kararsız olanların meslekî doyum puan ortalamalarının hemen hemen aynı seviyede olduğu belirtilebilir. Bu konuyla alakalı benzer bir çalışmada ise, izinlerini tam ve sıkıntısız kullanabildiğini belirten din görevlileri ile bu görüşe katılmadığını belirten din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir (Mersin, 2007: 125). Bir başka araştırmada ise mesleki doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır (Çoştı 2013).

Tablo 2.14. Maaş ile Mesleki Doyum İlişkisi

Aldığım maaş, yaptığım göreve karşılık adil ve yeterlidir	N	X	S	Sd	F	P
Kesinlikle Katılmıyorum	8	69,13	6,55	7/72	0,51	0,72
Katılmıyorum	9	71,78	5,84			
Kararsızım	10	72,20	6,39			
Katılıyorum	37	72,30	5,56			
Kesinlikle Katılıyorum	8	70,88	6,64			

Kişinin meslekî memnuniyetinin belirtilerinden biri de, yaptığı iş neticesinde aldığı maaştan memnun olup olmadığıdır. Örneklem olarak alınan din görevlilerinin, “Aldığım maaş, yaptığım göreve karşılık adil ve yeterlidir” sorusuna verilen cevapların, meslekî doyumları üzerinde anlamlı bir farklılığa neden olma durumu test edilmiştir. Tablo 2.14'teki istatistiksel bulgulara göre, alınan maaşın yeterli düzeyde olduğunu bildiren kişilerin meslekî doyumlarının (72.30), kesinlikle yeterli bulanlara (70.88), kararsızlara (72.20), yetersiz olarak belirtenlere (71.78) ve kesinlikle yetersiz bulanlara (69.13) oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. “Aldığı maaşın yaptığı göreve göre adil ve yeterli olduğunu düşünen din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri daha yüksektir” şeklindeki hipotez alınan sonuçlara göre doğrulanmamış olmaktadır. Buna göre, din görevlilerinin yaptıkları görev karşılığı aldıkları maaşla ilgili memnuniyet seviyelerine göre meslekî doyum puanlarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p=0,72$, $p>0,05$).

Çalışan bireyin yaptığı işten elde ettiği gelirden memnuniyet durumu veya memnuniyetsizliği, iş doyumunu açısından önemlidir. Konu ile ilgili diğer çalışmalarda da, alınan gelirden elde edilen memnuniyetin meslekî doyumunu arttırdığına dair sonuçlara ulaşıldığı gözükmemektedir (Yıldız, 1999; Mersin, 2007; Coştu, 2013).

Tablo 2.15. Meslekî Bilgi ve Beceri- Meslekî Doyum İlişkisi

Mesleki bilgi ve beceri açısından yeterince iyi olduğumu düşünüyorum	N	X	S	Sd	F	P
Kesinlikle Katılıyorum	3	74,67	2,51	5/72	0,83	0,50
Katılmıyorum	12	70,50	6,80			
Kararsızım	14	69,93	4,79			
Katılıyorum	33	72,18	6,50			
Kesinlikle Katılıyorum	10	73,20	4,51			

Tablo 2.15'te din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri bakımından kendilerini yeterli görüp görmemelerinin meslekî doyum seviyeleri üzerindeki etkisi araştırılmış, yapılan istatistiksel işlemde önemli bir farklılık bulunamamıştır ($p=0,50$, $p>0,05$). Buna karşın, meslekî bilgi ve beceri açısından kendilerini kesinlikle yetersiz görenlerin meslekî doyum puan ortalamaları (74.67), yetersiz (70.50) kararsız (69.93), yeterli (72.18) ve kesinlikle yeterli (73.20) olarak belirtenlere oranla kısmen yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle “Mesleki bilgi ve beceri açısından kendisini yeterince iyi gören din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri daha yüksektir” şeklinde yapılan hipotez doğrulanmamış olmaktadır. Elde edilen sonuçlardan hareketle, ankete katılan din görevlilerinin yapmakta oldukları görev bakımından meslekî bilgi, beceri ve yeterliliklerinin, meslekî doyum puanları üzerinde istatistiksel olarak önemli bir etkisinin olmadığı belirtilebilir.

Bu alanda yapılan benzer çalışma sonuçlarının, elde edilen bulgularla benzerlik gösterdiği gözükmemektedir. Mersin, araştırmasında din görevlilerinin meslekî yeterlik algıları ve meslekî doyum puan ortalamaları arasında önemli bir farklılığın bulunmadığını belirtirken (2007), Cengil, araştırmasında din görevlilerinin meslekî yeterlik seviyesi ve tükenmişlik düzeyleri arasında önemli bir bağlantının bulunmadığını (Cengil: 2010) ifade etmektedir. Coştu ise, araştırmasında anlamlı bir farklılaşma tespit edememiştir (Coştu: 2013).

Tablo 2.16. Amir Tutumu-Meslekî Doyum İlişkisi

Amirlerimin görevlilerine karşı tutumları adil ve saygılıdır	N	X	S	Sd	F	P
Kesinlikle Katılmıyorum	8	69,75	4,92	6/72	0,18	0,52
Katılmıyorum	16	70,44	5,79			
Kararsızım	13	73,77	4,93			
Katılıyorum	25	71,96	6,25			
Kesinlikle Katılıyorum	10	72	7,07			

Tablo 2.16’da ankete katılım sağlayan din görevlilerinin amirlerinin kendilerine karşı tutumları ile meslekî doyum ilişkisi incelenmiş, amirlerinin tutumlarına karşı kararsız olanların meslekî doyum puanları (73.77), kesinlikle katılmayanlara (69.75), katılmayanlara (70.44), katılanlara (71.96) kesinlikle katılanlara (72) oranla daha yüksek seviyede çıktığı sonucuna varılmıştır.. Bu verilere göre, amirlerin din görevlilerine karşı tutumlarının adil ve saygılı olup olmamaları durumuna göre mesleki doyum seviyeleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır ($p=0,52$, $p>0.05$). Korgan İlçe Müftülüğü bünyesinde çalışmakta olan din görevlilerinin, amir statüsünde görev yapan idari personele yönelik tutum ve davranışlarının, meslekî doyum düzeyleri üzerinde kararsız bir seviyede olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Şu bir gerçektir ki, çalışma ortamının yeterli olması ile birlikte, amirlerin çalışanlara yönelik tavır ve davranışları mesleki doyum için önemli bir faktördür. Amirlerin din görevlileri arasında adaletli olması, onlara saygılı bir şekilde davranması, çalışmalarında onları destekleyici bir tutum sergilemesi, iş tatmininde din görevlisi için önemli bir rol oynamaktadır.

Yapılan benzer araştırmalardan Çoştı (2013: 14), amirlerinin davranışlarını olumlu olarak bildirenlerin meslekî doyum puanlarının, olumsuz olarak bildirenlere oranla daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Mersin ise (Mersin: 2007; 115-117), Çoştı’nun verilerine paralel olarak, amirlerin görevlilerine karşı adil ve saygılı olmalarının, din görevlilerinin mesleki doyum puanları üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Tablo 2.17. Meslektaşlarla İlişkiler- Meslekî Doyum İlişkisi

Meslektaşlarım ve görev arkadaşlarımla ilişkilerinden memnunum	N	X	S	Sd	F	P
Kesinlikle Katılmıyorum	2	71,50	4,95	8/72	0,78	0,54
Katılmıyorum	7	68,86	5,75			
Kararsızım	9	70,44	6,10			
Katılıyorum	44	72,59	5,97			
Kesinlikle Katılıyorum	10	71	5,83			

Kişinin meslektaş grubu ile olan ilişkisi ve iletişim şekli, iş doyumunu üzerinde etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. Bu konuyu araştırdığımız Tablo 2.17'deki bulgulara göre, “Meslektaşlarım ve görev arkadaşlarımla ilişkilerinden memnunum” sorusuna “Katılıyorum” cevabını verenlerin meslekî doyum puanları (72.59), “kesinlikle katılmıyorum” şeklinde cevap verenlere (71.50), “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlere (71) “kararsızım” şeklinde görüş bildirenlere (70.44) ve “katılmıyorum” diyenlere (68.86) oranla kısmen yüksek çıktığı görülmektedir. Elde edilen bu verilerden hareketle din görevlisinin meslektaşları ve görev arkadaşları ile ilişkilerinin mesleki doyum seviyeleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir ($p=0,54$, $p>0,05$).

Benzer çalışmalar da, elde ettiğimiz verileri desteklemektedir (Mersin, 2007: 114; Coştu, 2013).

Tablo 2.18. Hitap Edilen Çevre-Meslekî Doyum İlişkisi

Hitap ettiğim çevre ya da cemaatle ilişkilerim iyidir	N	X	S	sd	F	P
Kesinlikle Katılmıyorum	5	73	5,29	10/72	0,46	0,75
Katılmıyorum	2	68,50	7,77			
Kararsızım	4	70	4,56			
Katılıyorum	49	72,14	6,03			
Kesinlikle Katılıyorum	12	70,50	6,21			

Tablo 2.18'de din görevlisinin hitap ettiği çevre ya da cemaatle ilişkilerinin mesleki doyum seviyeleri üzerindeki etkileri incelenmiş, elde edilen verilerden hareketle istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık ($p=0,75$, $p>0.05$) bulunamamıştır. “Hitap edilen çevre ya da cemaatle ilişkilerine “kesinlikle katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin (73), “katılıyorum” şeklinde cevap verenlerin (72.14), “kesinlikle katılıyorum” şeklinde görüş bildirenlerin (70.50), “kararsızım” şeklinde görüş bildirenlerin (70) ve “katılmıyorum” şeklinde cevap verenlerin ise (68.50) mesleki doyum puan ortalamalarına sahip oldukları görülmektedir.

Bu konuda çalışma yapan Çoştu, “kararsız” olarak görüş bildirenlerin, diğerlerine oranla daha düşük mesleki doyum puanına sahip olduğunu saptamıştır (Çoştu, 2013).

SONUÇ

Diyanet İşleri Başkanlığı, barışçıl, karşılıklı sevgi, saygı ve hoşgörüyü dayalı bir din hizmeti faaliyeti uygulamaktadır. Anayasaya dayanan bir kurum olması hasebiyle yapılan din hizmetleri, mevzuata uygunluğu, sürekliliği, şeffaflığı ve kamu yararına uygunluğu gibi ilkelere dayalı olarak faaliyet yürütmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığının toplumu din hususunda aydınlatma görevi, genel olarak din görevlilerinin sorumluluğu dâhilinde yerine getirilmektedir. Bundan dolayı, din görevlilerinin yaptığı işe yönelik sergilediği tutum, yapılan işin hedeflenen gâyesine ulaşmasında önemli bir konum arz etmektedir.

Yapılan çalışmada, Korgan ilçe merkezi ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan din görevlilerinin meslekî doyum seviyeleri iki ana başlık dâhilinde (demografik değişkenler ve meslekle ilgili algılamalar) incelenmiş elde edilen veriler neticesinde şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Görev yeri, görev alanı, maaşın durumu, amir tutumu, meslektaşlarla ilişkisi, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, izin kullanımı, meslekî bilgi ve becerisi gibi değişkenlere göre din görevlilerinin mesleki doyum puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonuncuna ulaşılmıştır.

Elde edilen sonuçlara göre şu konular ifade edilebilir:

1. Bağımsız yaş değişkenine göre anket yapılan bireylerin meslekî doyumları arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Bu sonuca göre, anket yaptığımız din görevlilerinde yaş faktörünün mesleki doyum seviyeleri üzerine çok belirleyici bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

2. Eğitim düzeyleri ile din görevlilerin meslekî doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Burada lisans düzeyinde eğitim almış din görevlileri, eğitim seviyelerine uygun başka görevlere geçmek istediklerini belirterek imam-hatip düzeyinde eğitim almış din görevlilerine oranla mesleki doyum düzeyleri kısmen düşük çıkmıştır.

3. Örneklemin görev alanına göre anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. İmam-hatiplerin meslekî doyumları, Kur'an Kursu öğreticileri ile müezzin-kayyımlara oranla kısmen düşük seviyede çıkmıştır. Bunun nedeni olarak, görev yapılan yerin önemli bir faktör olduğu belirlenmiştir. Köy ve şehirlerin sosyal ve kültürel anlamda imkân

farklılıkları, bu ortamlarda görev yapan din görevlilerinin mesleki tatminlerinde önemli bir rol oynamaktadır.

4. Din görevlilerinin görev yaptıkları yere göre meslekî doyum seviyelerinde anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte ilçe merkezinde görev yapan din görevlilerinin merkeze bağlı köylerde görev yapan din görevlilerine oranla mesleki doyum seviyesi daha kısmen daha yüksek denilebilir.

5. Din görevlilerinin yapmakta oldukları görevde geçirdikleri hizmet yılına göre meslekî doyum seviyeleri arasında anlamlı bir bağlantı bulunamamıştır. Ancak 16-20 yıl aralığında çalışmış olan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri diğer yaş gruplarına oranla kısmen daha fazladır.

6. Yapılan analiz sonucunda, din görevlilerinin izin kullanımına göre mesleki doyum seviyeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Fakat yapılan görüşmelerde çoğu din görevlisinin yerine bakacak başka biri olmadığı için izinlerini rahat kullanamadıklarını belirtmişlerdir.

7. Din görevlilerinin yaptıkları görev karşılığında aldıkları maaşla ilgili memnuniyetleri ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı saptanmıştır. Elde edilen gelirden memnun olanların meslekî doyum puanları kısmen yüksek çıkmıştır. Bunun nedeni olarak ise din görevlilerinin yaptıkları görevin manevi boyutunu da düşündükleri ve geçmişe nazaran maddi durumlarının iyileştiği düşünülmektedir.

8. Din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri bakımından kendilerini yeterli görmelerinin veya görmemelerinin meslekî doyum düzeyleri üzerindeki etkisi araştırılmış, yapılan istatistiksel işlem sonucunda önemli bir farklılaşma bulunamamıştır.

9. Amirlerin din görevlilerine karşı tutumlarının adil ve saygılı olup olmamaları durumuna göre mesleki doyum seviyeleri üzerinde anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Bununla birlikte Korgan İlçe Müftülüğü bünyesinde, müftü gibi amir statüsünde bulunan kişilerin, din görevlilerine yönelik olumlu yöndeki tavır ve davranışlarının, onların meslekî doyumlarını kısmen olumlu yönde etkilediği, olumsuz tavır ve davranışların ise kısmen olumsuz yönde etkilediği yapılan görüşmelerde görülmüştür.

10. Elde edilen bu bulgulardan hareketle din görevlisinin meslektaşları ve görev arkadaşları ile ilişkilerinin mesleki doyum seviyeleri üzerindeki etkileri incelenmiş ve

istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Din görevlilerinin meslektaşlarıyla olan ilişki düzeylerinin, yapılmakta olunan görevden memnuniyette ve meslekî doyumda kısmî etkisinin bulunduğu yapılan görüşmeler sonucunda ulaşılmıştır.

11. Din görevlisinin hitap ettiği çevre ya da cemaatle ilişkilerinin mesleki doyum seviyeleri üzerindeki etkileri incelenmiş, elde edilen verilerden hareketle istatistiksel olarak bir farklılaşma tespit edilememiştir. Genel olarak yapılan görüşmelerde hitap edilen çevre ile ilişkileri iyi olan din görevlilerinin, hitap edilen çevre ile ilişkileri kötü olan din görevlilerine oranla mesleki doyum seviyeleri kısmen daha fazla olduğu görülmüştür.

Benzer konularda çalışma yapacak araştırmacıların evren ve örneklem grubunu daha geniş tutmaları halinde elde edecekleri sonuçların daha verimli olacağı düşünülmektedir. Yine elde edilecek sonuçlardan hareketle anlamlı bir farklılaşma olmaması durumunda bunun sebebinin incelenerek bizzat örneklem grubu ile iletişim halinde olmaları tavsiye edilmektedir.

Sonuç olarak, maddî ve manevî boyutları olan din görevliliği mesleğinin verimli bir biçimde yerine getirilebilmesi için bu mesleği hâlihazırda icra eden bireylerin mesleklerine yönelik beklentileri ve bu mesleğe yönelik yaşamış oldukları sıkıntıların belirlenmesi önem arz etmektedir. Yapılan tespitlerden sonra çözüm üretmeye odaklı arayışlar, hem din görevlilerinin kişisel anlamda doyuma ulaşmaları, hem de yapmakta oldukları meslekten en iyi biçimde verim alınması açısından çok önemlidir.

Mesleki doyum, insanın neredeyse tüm yaşamı boyunca yaptığı işin doyuma ulaşmış olduğunu belirtir fakat sadece bununla sınırlı değildir. Mesleki doyum, yaşam doyumu ile çok sıkı bir bağ kurmaktadır. Çünkü bireyin fizik ve ruh sağlığı mesleki doyumdan doğrudan etkilenmektedir. Fiziksel ve ruhsal olarak yaptığı işten zevk alan insan işinde daha verimli olabilir. Doyumsuzluk sonucunda ise stres, uyumsuzluk, devamsızlık gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

KAYNAKÇA

- Akçamete, G. vd. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik, iş doyumu ve kişilik*. Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Arıcı, İ. (2018). Din Görevlilerine Göre Camiler ve Din Görevlileri Haftası *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Nisan 2018, Özel Sayı: 729-743.
- Aşıkoğlu, N. (1998). Toplum Hayatımızda Dinin Yeri ve Din Eğitiminin Önemi. *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy.2, s. 45-49
- Aydın, M. (2007). *Mersin belediye sınırları içinde görev yapan ebelerin mesleki doyumu* Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ebelik Anabilim Dalı. Mersin.
- Apaydın, H. vd. (2018). Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği. *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* c.6 sayı: 10.
- Balcı, A. (1985). *Eğitim yöneticisinin iş doyumu* (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). Örgütlerde İş Gören Hizmetlerinin Yönetimi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları*. No:108, Ankara.
- Baymur, F. (1997). *Genel Psikoloji*, On Üçüncü Basım, İnkılap Kitabevi, İstanbul, s.70-72.
- Bektaş, F. (2009). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin mesleki doyumları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum Atatürk Üniversitesi. Erzurum.
- Budak S. (2003). *Psikoloji sözlüğü*, Bilim ve Sanat Yayınları. Ankara.
- Cengil, M. (2010). “Din Görevlilerinin ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, c. 10, sy. 1.
- Clark, W. H. (2004). *‘İman problemi’, birey ve din psikolojisinde yeni arayışlar*, (der.), Ali Rıza Aydın, İstanbul.
- Çoştu Y. (2013). *Din görevlilerinde meslekî doyum; çorum il merkezi örneği* Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Yıl 6, Sayı 1, Haziran 2013 s.1-18
- Cüceloğlu, D. (1999). *İnsan ve davranışı*, Dokuzuncu Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Cüceloğlu, D. (2002). *Yeniden insan insana*, Yirmi Dokuzuncu Basım, Remzi Kitabevi, İstanbul,

- Çekin, A. (2013). Kur'an Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme, *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* c.2 s.2
- Çelik, G. (2015). *Fen bilimleri öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde güdülenme ve iş doyumunu*. Anı Yayıncılık, s.12-13
- Dib (1965). Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun, sy. 633, tarih: 2/7/1965 sy. 12038, m.1
- Dib (2013). Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Tarihi Gelişim. Erişim: 1 Mart 2019, <https://www.diyaret.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay/1>
- Dib (2014). Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, Birinci Bölüm m.3, Resmî Gazete Tarihi: 17.06.2014, Resmî Gazete Sayısı: 29033. Erişim: 1 Mart 2019, <http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19795&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Diyanet%20i%C5%9Fleri%20ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20g%C3%B6rev%20ve%20%C3%A7al%C4%B1%C5%9Fma>
- Dib (2017). Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi md. 111, 116, 125, 126, 128.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Yönergeleri”, md. 90, 95, 106, 107, 108, www.diyaret.gov.tr
- Doğan, D. M. (1996), *Büyük Türkçe sözlük*, Bahar Yayınları, On Birinci Baskı, İstanbul, s. 762.
- Doğan, A. (2013). *Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlik tutumları ve hizmet içi eğitime bakışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara s.184.
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın Ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği), *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:13, Sayı:2.
- Erel, D. (1997). Başarım değerlemede adalet ve iş görenlerin doyumunu. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 52, sy. 01.
- Eren, E. (2000). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*, Altıncı Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul s.251

- Eronat, Z. (2004). *İşletmelerde iş tatmini ve işgücü devir hızı problemlerinin çözümünde bir faktör olarak iletişim; kobi'lerde ampirik bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: Ankara.
- Gençtan, E. (1980). *İnsancı ve varoluşçu ekoller açısından birey-kurum ilişkileri ve sorunları*, TODAİDE, Ankara, s. 312.
- Izgar, H. (2003). *Endüstri ve örgüt psikolojisi*, Birinci Basım, Eğitim Kitabevi Yayınları, Konya, s.150.
- İnce, Ö. (2003). *İş tatminine etki eden başlıca faktörler ve uygulamadan bir örnek*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Keskin, C. (2014). *İlköğretim okullarında örgütsel etkinlik, mesleki doyum ve işten ayrılma eğilimi*, Doktora Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Kadioğlu, F. (2014). *Psikolojik danışmanların (rehber öğretmenlerin) mesleki doyum ile kendilerine saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Karahan Ç. (2006). *İlköğretim ikinci kademe öğretmenlerinin öz algılamaları ve mesleki doyumlarının incelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. İzmir Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, M. ve Küçük N. (2015). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu'da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma, *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Özel sayı: 1.
- Kaya, M. ve Nazıroğlu, B. (2008). Din Görevlilerinin Mesleki Tutum Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, c. 26, s 27, s.25-53
- Keser, A. (2006). Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Kocaeli, sy. 11.
- Korgan İlçe Müftülüğü, (2018). İlçe Müftülüğü Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmenliği (Görüşme tarihi: Nisan-Ağustos 2018).
- Kuzgun, Y. (2013). *Meslek rehberliği ve danışmalığına giriş*. Ankara: Nobel Yayınları.

- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. ve Hamamcı, Z. (2005). Mesleki doyum ölçeğinin geliştirilmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, c. 2, sy 11.
- Küçük N. (2015). *Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ile mesleki tutum ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi (karabük ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Maslow, A. H. (1943). *A theory of human motivation. psychological review*, 50(4), 370.
- Mersin, Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*, yüksek lisans tezi, Konya.
- Ören, B. (2004). Karar Mekanizmalarında Kadının Yeri. *Modern Hastane Yönetimi Dergisi*, s.48-53.
- Özkalp, E. (Ed.). (2003). Örgütsel davranış. Anadolu Üniversitesi, *Açıköğretim Fakültesi Yayını*, no:782. 2. Baskı.
- Silah, M. (2001). *Çalışma psikolojisi*. Ankara: Selim Kitabevi, s.101-136.
- Taplamacıoğlu, M. (1969). Genel sosyoloji üzerine Deneme, *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları*.
- T.C. Anayasası (1982). Tarih: 9/11/1982, sy. 17863 (Mükerrer), md.136,
- TDK. (2006). Türk Dil Kurumu, Erişim: 16 Mart 2019, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KIDEM.
- Tekerci H. (2008). *Farklı okul öncesi eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin mesleki doyumlarının ve tutumlarının incelenmesi*, Yüksek Lisans tezi. Gazi Üniversitesi.
- Tekin, G. ve Görgülü B. (2018). Clayton Alderfer'in Erg Teorisi Ve Çalışanların İş Tatmini, *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)* 2018, c. 4, sy. 17
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Tınaz, P. (2006). *İşyerinde psikolojik taciz (mobbing)*, Birinci Basım, Beta Basım Yayım, İstanbul.
- Topuz, İ. (2015). Cami din görevlilerinin yeterliliklerinin manevi danışmanlık açısından değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Isparta, sy. 35.
- Turan, İ. (2013). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikler, *Din bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, c. 13 sy. 1.

- Türk, Ö. (2008). *İlköğretim sınıf öğretmenlerinin öz yeterlilikleri ve mesleki doyumlarının incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Türköz, Y. (2003). Bir Özel Hastane Çalışanlarının Kalite Çalışmalarına Katılımı İle İşe ve Kuruma Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin Analizi, *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Sayı:3,s.63-91.
- Uğur, A. (2015). *Özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin incelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, Giresun.
- Yaman, N. (2010). *Belediyelerde görevli spor uzmanlarının mesleki doyum düzeylerinin araştırılması, ankara ili örneği*. Yüksek Lisan Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Yıldız, M. C. (1999). *Din görevlilerinin sorunları ve beklentileri üzerine sosyolojik bir araştırma: elazığ uygulaması*, (Basılmamış Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.



EKLER

Ek.1

**MESLEKİ DOYUM;
Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma (Korgan İlçe Örneği)**

Değerli Din Görevlileri,

Bu anket, din görevlilerin mesleki doyumlarıyla ilgili bilgiler toplamak amacıyla düzenlenmiştir.

Anket sorularını dikkatlice okuyarak, soru ile ilgili olarak verilen cevap seçeneklerinden sizin durumunuza en uygun olanı işaretleyiniz. İşaretlemelerinizi, cevap seçeneklerinin altındaki parantez içine (X) işareti koyarak yapınız. Sonuçlar grup olarak değerlendirileceğinden, anketlere ad ve soyadı gibi tanıtıcı bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Bilgiler herhangi başka bir kurumla paylaşılmayacaktır, sadece bu araştırmada kullanılacaktır.

Anketin doldurulmasında gösterdiğiniz ilgi ve yardımlardan dolayı teşekkür ederiz.

Ebubekir CÜM
Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Kişisel Bilgi Anketi

1. Cinsiyetiniz?

1. Kadın 2. Erkek

2. Yaşınız?

1. 18-30 2. 31-50 3. 51 ve üstü

3. Eğitim durumunuz?

1. İlkokul 2. Ortaokul 3. Lise 4. İmam-Hatip Lisesi
 5. Yüksek Okul / Ön Lisans 6. Fakülte / Lisans 7. Yüksek Lisans-Doktora

4. Göreviniz?

1. Kur'an Kursu Öğreticisi 2. İmam-Hatip 3. Müezzin-Kayyum

5. Görev yeriniz?

1. İlçe Merkezi 2. Merkeze bağlı köy

6. Görevde hizmet yılınız?

1. 1-5 yıl 2. 6-10 yıl 3. 11-15 yıl
4. 16-20 yıl 5. 21-25 yıl 6. 26 ve üzeri

7. Hafızlık durumunuz nedir?

1. Hafız 2. Hafız değil

- 8. İkamet ettiğiniz evin durumu aşağıdakilerden hangisine girer?**
 1. Lojman 2. Kendi Evim 3. Kira 4. Diğer.....
- 9. İzinlerimi (haftalık, yıllık vb.) tam olarak ve sorunsuz kullanabiliyorum.**
 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum
- 10. Aldığım maaş, yaptığım göreve karşılık adil ve yeterlidir.**
 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum
- 11. Mesleki bilgi ve beceri açısından yeterince iyi olduğumu düşünüyorum.**
 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum
- 12. Amirlerimin görevlilerine karşı tutumları adil ve saygılıdır.**
 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum
- 13. Meslektaşlarım ve görev arkadaşlarımla ilişkilerimden memnunum.**
 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum
- 14. Hitap ettiğim çevre ya da cemaatle ilişkilerim iyidir ve bana karşı tutumları olumludur.**
 1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum 3. Kararsızım
 4. Katılıyorum 5. Kesinlikle Katılıyorum

Mesleki Doyum Ölçeği

Lütfen sizden istenen her soruyu dikkatli bir şekilde okuyup, size en uygun olan seçeneği çarpı (X) işareti ile işaretleyiniz.

- 15. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleğe girmek ister misiniz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 16. Yaptığınız işi önemli ve anlamlı buluyor musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 17. Mesleğinizi başkalarına önerir misiniz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 18. Keşke başka bir iş yapan insan olsam dediğiniz olur mu?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 19. Mesleğinizin gelişmenize olanak verdiğini düşünüyor musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman

- 20. Görev yerinize hevesle gelir misiniz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 21. Göreviniz ile ilgili yeni bir şey öğrenmeye çalışır mısınız?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 22. Yaptığınız işin aldığınız eğitime uygun olduğunu düşünüyor musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 23. Görevinizi yaptığınız gün sonunda kendinizi mutsuz ve bıkkın hissedersiniz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 24. Fırsatını bulduğunuz an başka bir işe geçmeyi düşünür müsünüz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 25. Erken emekli olup bir köşeye çekilmeyi düşünür müsünüz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 26. Meslektaşlarınızla karşılaştığınızda onların görevlerini nasıl yaptıklarını sorar mısınız?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 27. Mesleki bilginizi artırmak için hizmet içi kurslara, seminerlere katılır mısınız?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 28. Görevinizdeki bazı engeller çalışma isteğinizi engeller mi?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 29. Görevinizin yeteneklerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 30. Mesleğinizle ilgili yayınları takip eder misiniz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 31. Mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele ediyor musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 32. Görevinizin ilgilerinize uygun olduğunu düşünüyor musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 33. Mesleğinizi değiştirmeyi düşündüğünüz anlar oldu mu?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman
- 34. Meslek bilginizi artırmaya yönelik girişimlerde bulunur musunuz?**
 1. Her zaman 2. Sık sık 3. Ara sıra 4. Nadiren 5. Hiçbir zaman

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Ebubekir Cüm

Doğum Yeri : Aybastı

Doğum Tarihi : 16.07.1993

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi : Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrenimi : Amasya Üniversitesi

Bildiği Yabancı Diller : Almanca

BİLİMSEL FAALİYETLERİ

b) Bildiriler (4.Uluslararası Sosyal Beşeri Eğitim Sempozyumu)

İŞ DENEYİMİ

Çalıştığı Kurumlar ve Yıl : Diyanet (2013-halen)

İLETİŞİM

E-posta Adresi : cumbubekir7@gmail.com