



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

**DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM: İZMİT ÖRNEĞİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**İbrahim AKÇA**

**Çorum 2019**



**DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM: İZMİT  
ÖRNEĞİ**

**İbrahim AKÇA**

**Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı**

**Yüksek Lisans Tezi**

**TEZ DANIŞMANI**

**Doç.Dr.Sefer YAVUZ**

**Çorum 2019**

## KABUL VE ONAY

İbrahim AKÇA tarafından hazırlanan *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum (İzmit Örneği)* başlıklı bu çalışma, 26/04/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği /oyçokluğu ile başarılı bulunarak yüksek lisans /doktora /sanatta yeterlilik tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Doç. Dr. Yakup ÇOŞTU (Başkan)

İmza

Doç. Dr. Sefer YAVUZ (Danışman)

İmza

Dr. Öğr. Üyesi Selçuk KIRTEPE

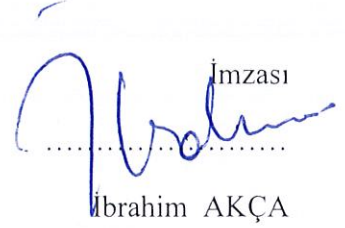
Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

İmza

Prof. Dr. Mehmet EVKURAN  
Enstitü Müdürü

T.C.  
HİTİT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı beyan ederim. (26/04/2019)

  
İmzası  
İbrahim AKÇA

## ÖZET

AKÇA, İbrahim. *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: İzmit Örneği*, (Yüksek Lisans Tezi), Çorum, 2019.

Ülkemizde din hizmetlerini kamusal çerçevede Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir. Bu kurum, merkez teşkilatı, taşra teşkilatı, yurtdışı teşkilatı ve medya kanalları vasıtasıyla toplumumuzun ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadır. Genel anlamıyla Diyanet İşleri Başkanlığı'nın temel iki görevi bulunmaktadır. Biri toplumu inanç, ibadet ve ahlak gibi konularda aydınlatmak, ikincisi de din hizmetlerinin ifası yoluyla ibadethaneleri yönetmektir. Başkanlığın faaliyet alanı ve faaliyet yelpazesi oldukça geniş kapsamlı olup, her geçen gün daha da artmaktadır. Bir yandan, başta Kur'an Kursları vasıtasıyla yaygın din eğitimi faaliyetleri yürütülmeye çalışılırken, diğer yandan, cami içi ve dışı din hizmetleri gerçekleştirilmektedir. Bunun yanı sıra, ailede din eğitimi faaliyetlerini desteklemek amacıyla, yetişkin bayanlara yönelik olarak devam ettirilen kurs ve seminerler ile il ve ilçe müftülükleri bünyesinde ailelerin dini konulardaki ihtiyaçlarına cevap vermek üzere Aile ve Dini Rehberlik Büroları da faaliyet göstermektedir.

Bu araştırma; ortaya konulacak bilgi ve bulgularla din görevlilerinin meslekî doyumlarını ölçmek, meslekî doyumlarını engelleyen ya da destekleyen etkenleri belirlemek ve topluma daha verimli hale gelmelerine katkı sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda hazırlanan anket ve Mesleki Doyum Ölçeği 2018 yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde vazife yapan din görevlilerinden 124 İmam-Hatip, 23 Müezzin-Kayyım ve 123 Kur'an Kursu Öğreticisine uygulanmıştır.

Anket sonuçları, SPSS 18.0 istatistiksel programında analiz edilerek, verilerin değerlendirilmesinde çeşitli teknikler kullanılmıştır. Bunlar, Frekans Analizi, Varyans Analizi (Analysis of Variance, ONE-WAY-ANOVA), t-testi (Independent-Samples T Tests), Post Hoc Multiple Comparisons (Tukey HSD) testleridir. Araştırmada din görevlilerinin mesleki doyumunu etkileyen faktörlere ilişkin elde edilen bulgular çalışmanın uygulama bölümünde tablo ve grafiklerle sunulmuş, sonuç bölümünde genel bir değerlendirme yapılmış ve çeşitli öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kavramlar:** Meslek, Doyum, Diyanet İşleri Başkanlığı, İzmit

## ABSTRACT

AKÇA, İbrahim. *Professional Satisfaction in Religious Officers: The Case of İzmit*, (Master Thesis), Çorum, 2019.

In our country, the Religious Affairs Directorate carries out religious services in the public framework. This institution is trying to meet the needs and needs of our society through its central organization, provincial organization, foreign organization and media channels. In general terms, the Presidency of Religious Affairs has two main tasks. One is to enlighten society on issues such as faith, worship and morality, and the second is to manage places of worship through the performance of religious services. The scope of activity of the Presidency and its range of activities are quite wide and are expanding day by day. On the one hand, the Koran courses primarily through religious education activities when trying to execute, on the other hand, a mosque inside and outside of religious services is being pursued. This, as well as to support religious education activities in the family, adult ladies for the in resumed Quran courses with provincial and district mufti of the bodies of the family to meet the needs of religious matters Family and Religious Guidance Bureau has been operating.

This research; To determine the factors that prevent or support the professional satisfaction of religious officials, to measure the professional satisfaction of religious officials with the information and findings to be established and to contribute to the more efficient becoming the society. The questionnaire and Professional Satisfaction Scale prepared in line with the aim were applied to 124 imam-hatip, 23 muezzin-kayyim and 123 Kurat çeği an course instructors from the religious officials working in Kocaeli province of İzmit in 2018.

The results of the survey were analyzed in SPSS 18.0 statistical program and various statistical techniques were used in the evaluation of the data. These are Frequency Analysis, Analysis of Variance, ONE-WAY-ANOVA, t-test, Post-Hoc Multiple Comparisons (Tukey HSD). In the study, the findings of the factors affecting the professional satisfaction of religious officials were presented with tables and graphs in the application section of the study, a general evaluation was made in the conclusion section and various suggestions were introduced.

**Keywords:** Job, Satiety, Presidency Of Religious Affairs, İzmit

## TEŞEKKÜR

Bu alıőmanın hazırlanma sürecinde, kıymetli vakitlerini ayırıp bana yol gösteren ve yardımlarını esirgemeyen kıymetli hocalarım Doç. Dr. Sefer YAVUZ, Doç. Dr. Yakup ÇOŞTU ve Dr. Ravza CİHAN' a, il ve ilçe müftülüğünde birlikte çalıőtığım mesai arkadaşlarıma ve anketimize katılarak çalıőmamıza katkıda bulunan değerli din görevlilerimize teşekkür ederim.





## İÇİNDEKİLER

	Sayfa
<b>ÖZET</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>TEŞEKKÜR</b> .....	<b>iii</b>
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	<b>iv</b>
<b>TABLOLAR DİZİNİ</b> .....	<b>vii</b>
<b>ŞEKİLLER DİZİNİ</b> .....	<b>viii</b>
<b>KISALTMALAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>ÖN SÖZ</b> .....	<b>x</b>
<b>GİRİŞ</b> .....	<b>1</b>
1. Araştırmanın Konusu ve Problemi.....	1
2. Araştırmanın Önemi ve Amacı .....	2
3. Alt Problemler ve Hipotezler .....	3
4. Sınırlar ve Sınırlılıklar .....	5
5. Evren ve Örneklem .....	5
6. Bilgi Toplama Araçları.....	7
7. Veri Analizi.....	8

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1.1. MESLEKİ DOYUM</b> .....	<b>9</b>
1.1.1. Meslekî Doyumla İlgili Tanımlar .....	12
1.1.2. Doyumla İlgili Kuramlar .....	14
1.1.2.1. Abraham H. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	14
1.1.2.2. Frederick Herzberg' in İkili Etmen Kuramı .....	17
1.1.2.3. Varlık İlişkisi Gelişme Gereksinimleri (ERG Kuramı) .....	19
1.1.2.4. Mc. Clelland' ın Başarma İhtiyacı Kuramı .....	20
1.1.2.5. Victor Vroom' un Bekleyiş Kuramı .....	22
1.1.2.6. J. Stacy Adams' ın Eşitlik Kuramı.....	23
1.1.2.7. Edwin Locke' un Amaç Kuramı.....	25
1.1.3. İş Doyumu ve Kişisel Farklılıklar.....	25

1.1.3.1.	Yaş.....	26
1.1.3.2.	Cinsiyet .....	27
1.1.3.3.	Çalışanın Kişiliği.....	27
1.1.3.4.	Kıdem.....	27
1.1.3.5.	Öğrenim Durumu.....	28
1.1.3.6.	Medeni Durum .....	29
1.1.4.	Meslekî Doyumu Etkileyen Çevresel Faktörler.....	29
1.1.4.1.	Ücret .....	29
1.1.4.2.	Çalışma Şartları .....	30
1.1.4.3.	İşin Özelliği.....	30
1.1.4.4.	Terfi .....	31
1.1.4.5.	Yöneticilerin Yaklaşımı .....	32
1.1.5.	İş Doyumsuzluğunun Sonuçları .....	32

## İKİNCİ BÖLÜM

### DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM

#### 2.1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI ÇALIŞANLARI OLARAK DİN GÖREVLİLERİ..... 34

2.1.1.	Din Görevlilerinde Meslekî Doyumu Etkileyen Faktörler .....	37
2.1.1.1.	Maaş Faktörü .....	39
2.1.1.2.	Konut ve Lojman Faktörü.....	40
2.1.1.3.	Cemaat ve Öğrencilerle İletişim Faktörü .....	41
2.1.1.4.	Haftalık ve Yıllık İzin Kullanma Faktörü .....	43
2.1.1.5.	Yönetim ve İdareyle Yaşanan Problemler Faktörü .....	45
2.1.1.6.	Meslektaşlarla Yaşanan İletişim Faktörü .....	47
2.1.1.7.	Halk Arasındaki İtibar Faktörü .....	47

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 3.1. ÖRNEKLEM GRUBUNU TANIMLAYICI BİLGİLERE İLİŞKİN BULGULAR..... 51

#### 3.2. ÖRNEKLEMİN OLGUSAL ÖZELLİKLERİNE GÖRE MESLEKİ DOYUM DÜZEYİ Tİ TESTİ VE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI..... 54

3.2.1.	Cinsiyet Meslekî Doyum İlişkisi .....	55
3.2.2.	Yaş Meslekî Doyum İlişkisi .....	56
3.2.3.	Eğitim Düzeyi Meslekî Doyum İlişkisi .....	58
3.2.4.	Görev Alanı Meslekî Doyum İlişkisi.....	59

3.2.5.	Hafızlık Durumu Meslekî Doyum İlişkisi .....	61
3.2.6.	Görev Yeri Meslekî Doyum İlişkisi.....	61
3.2.7.	Hizmet Yılı Meslekî Doyum İlişkisi.....	63
<b>3.3. MESLEKLE İLGİLİ ALGILAMALARA GÖRE MESLEKÎ DOYUM DÜZEYİ.....</b>		<b>64</b>
3.3.1.	İzin Kullanımı Meslekî Doyum İlişkisi .....	64
3.3.2.	Maaş Meslekî Doyum İlişkisi .....	67
3.3.3.	Meslekî Bilgi ve Beceri Meslekî Doyum İlişkisi.....	68
3.3.4.	Amir Tutumu Meslekî Doyum İlişkisi.....	69
3.3.5.	Meslektaşlarla İlişkiler Meslekî Doyum İlişkisi .....	71
3.3.6.	Hitap Edilen Çevre Meslekî Doyum İlişkisi .....	72
<b>SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>		<b>74</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>		<b>77</b>
<b>EKLER .....</b>		<b>82</b>

## TABLolar DİZİNİ

<b>Tablo</b>	<b><u>Sayfa</u></b>
Tablo 1. İzmit İlçe Müftülüğünde Görev Yapan Görevlilerin Sayısal Dağılımı _____	6
Tablo 2. İzmit İlçe Müftülüğüne Bağlı Cami ve Kur'an Kursları' nın Sayısal Dağılımı __	7
Tablo 3. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı _____	51
Tablo 4. Örneklemin Yaş Durumuna Göre Dağılımı _____	51
Tablo 5. Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı _____	52
Tablo 6. Örneklemin Kurumda Yapılmakta Olan Göreve Göre Dağılımı _____	52
Tablo 7. Örneklemin Görev Yapılan Yerin Konumuna Göre Dağılımı _____	53
Tablo 8. Örneklemin Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Dağılımı _____	53
Tablo 9. Örneklemin Hafızlık Durumuna Göre Dağılımı _____	54
Tablo 10. Örneklemin İkamet Ettiği Evin Durumuna Göre Dağılımı _____	54
Tablo 11. Cinsiyet-Meslekî Doyum İlişkisi _____	55
Tablo 12. Yaş-Meslekî Doyum İlişkisi _____	57
Tablo 13. Eğitim Düzeyi-Meslekî Doyum İlişkisi _____	58
Tablo 14. Görev Alanı-Meslekî Doyum İlişkisi _____	60
Tablo 15. Hafızlık Durumu-Meslekî Doyum İlişkisi _____	61
Tablo 16. Görev Yeri-Meslekî Doyum İlişkisi _____	62
Tablo 17. Hizmet Yılı-Meslekî Doyum İlişkisi _____	63
Tablo 18. İzin Kullanımı- Meslekî Doyum İlişkisi _____	65
Tablo 19. Maaş-Meslekî Doyum İlişkisi _____	67
Tablo 20. Mesleki Bilgi ve Beceri-Meslekî Doyum İlişkisi _____	68
Tablo 21. Amir Tutumu-Meslekî Doyum İlişkisi _____	70
Tablo 22. Meslektaşlarla İlişkiler-Meslekî Doyum İlişkisi _____	71
Tablo 23. Hitap Edilen Çevre-Meslekî Doyum İlişkisi _____	72

## ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil

Sayfa

Şekil 1. Maslow'un İnsan Güdüleri Hiyerarşisi Piramidi _____	14
Şekil 2. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması. _____	16
Şekil 3. Herzberg'in Çift Etmen Kuramı. _____	18



## KISALTMALAR

### Kısaltmalar

a.g.e	:Adı geçen eser
a.g.m	:Adı geçen makale
a.g.t	:Adı geçen tez
DİB	:Diyanet İşleri Başkanlığı
DİA	:Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi
s.	:Sayfa
Bkz.	:Bakınız
v.b.	:Ve benzeri
v.s	:Vesaire
Yay.	:Yayını / Yayınları

## ÖN SÖZ

Diyamet İşleri Başkanlığı'na bağılı din görevlileri, kamu personeli olarak devlet memuru pozisyonunda kendini din hizmetine adanmış kişilerden oluşmaktadır. Başkanlık bünyesinde çok çeşitli kadrolar bulunmakla birlikte, din hizmetlerini fiili olarak imam-hatipler, müezzin-kayyımlar ve Kur'an kursu öğreticileri yürütmektedir. Din hizmeti, devlet memurluğundan çok daha fazlasını ifade etmektedir. Din görevlisi bir kamu personeli olmanın daha ötesinde, kendini manevi anlamda Allah'a karşı da sorumlu hisseder. Din görevlisi, bir yandan devlet memuru olarak mevzuatla kendine yüklenen görevi icra ederken, diğeryandan Allah'a karşı olan vicdani sorumluluğunun yanı sıra toplumun kendine yüklediğı "önder" sıfatının gereklerini yerine getirmek durumundadır. Bu anlamda din görevlisi, hiçbir meslek grubunda olmayan bir toplumsal gözetim ve kontrol altındadır. Din görevlisi, hitap ettiğı toplumun yaş, kültür ve anlayış seviyelerinin farklı olması nedeniyle, hepsine birden hitap edecek bir üslup geliştirmenin zorunluluğı yanında, onların farklı davranışlarını anlayışla karşılamak ve sabır göstermek durumundadır.

Din görevliliğı, belirli bir işin sürekli tekrarlandığı, ancak birçok meslekten farklı olarak devamlı gelişim isteyen bir vazifedir. Din görevlisi, bir taraftan meslekî bilgisini sürekli artırma gayreti içinde olurken diğeryarftan da gündemi takip ederek çevrede olup biten olaylarda şahsi ve kurumsal bakış açısıyla insanlara yol göstermek durumundadır. Bu meslekte, görevin kendinden kaynaklanan zorluklar yanında toplumda var olan yanlış imaj ve anlayışlardan ortaya çıkan bir takım sıkıntılar da söz konusudur. Toplumsal misyonunun bilincinde olup, kendinden beklenen hususlara azami dikkat gösteren din görevlilerinin yanı sıra, bazı din görevlilerinin bir takım yanlışları, bütün kuruma mal edilerek din görevlilerinin toplumsal itibarı zarar görebilmektedir. Bunda bazı kesimlerin kasıtlı olarak çizdikleri olumsuz imaj ve değerlendirmelerin de büyük bir etkisi olabilir. Gerek din hizmeti ve din görevlisinden kaynaklanan gerekse din görevlisinin toplum içinde üstlendiğı rolden kaynaklanan hususların din hizmetini icra eden kişilerin meslekî doyumları üzerinde etkili olduğu kanaatindeyiz. Çalışmamızda fiili olarak toplumla bire bir ilişki içinde olan din görevlilerinin meslekî doyumlarını ele alacağız.

İbrahim AKÇA

Çorum, 2019

# GİRİŞ

## 1. Araştırmanın Konusu ve Problemi

Diyanet İşleri Başkanlığı, sosyal devlet esasına bağlı olarak vatandaşların dini ihtiyaçlarının karşılanması için tesis edilmiş bir müessesedir. Kurumun amacı gerek bilgilendirme gerekse din hizmetleri noktasında, insanları aydınlatmak ve onlara yardımcı olmaktır. Kurumun asli görevi olan din hizmetleri, çeşitli düzeylerde dini formasyon ve eğitim almış bireyler tarafından yürütülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak görev yapan din görevlileri, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi olarak görev yapmaktadır. Türkiye'nin en büyük ve köklü kurumlarından biri olan Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı çalışan personelin mesleki doyumlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Özellikle taşra teşkilatında çalışan din görevlilerinin mesleki tatminlerinin yüksek olması, kurumun birincil görevi olan din hizmetlerinin kalitesi açısından daha büyük öneme sahiptir. Bu itibarla din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumlarını etkileyen başlıca hususların belirlenmesi için böyle bir çalışma amaçlanmıştır; din görevlilerinin mesleki tatminleri ile sorunlarının çözümüne, dolayısıyla din hizmetlerinin daha verimli yürütülmesine, katkı sağlanması hedeflenmiştir. Yaptığımız literatür taramasında, birçok kurumda iş doyumuna yönelik çalışmalar yapılmış olmasına rağmen Diyanet İşleri Başkanlığı personeline yönelik sadece bir kaç çalışmanın var olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın konusu, Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı din görevlilerinin meslekî doyumlarıdır. Bir yandan devletin hiyerarşik yapısı içerisinde, 657 sayılı devlet memurları kanunu kapsamında görev yapan, diğer yandan dini bir sorumluluğu yerine getirmeye çalışan din görevlilerinin, yapmakta oldukları din hizmetleri hakkındaki tutumları, içinde buldukları bazı olgusal şartların yanı sıra meslek ve kurumlarıyla ilgili algısal faktörlerin etkisiyle birlikte ortaya konulmaya çalışılmıştır. Din görevlilerinin, meslekî doyumları açısından durumlarının tespit edilmesi, hem çalışanların sorunlarının ortadan kaldırılmasına, iş motivasyonlarının yükseltilmesine hem de vatandaşlarımıza daha verimli ve sağlıklı din hizmetinin verilmesine katkı sağlayacaktır.



## 2. Araştırmanın Önemi ve Amacı

Din insan hayatının en tabii ve vazgeçilmez ihtiyaçlarından biridir. Diğer dinlerde olduğu gibi İslam dininde de din alanında özel eğitim görmüş din görevlileri vardır. Ancak din görevliliği diğer dinlerden farklı olarak İslam’da sadece belli bir zümreye ait değildir. Yani din, din görevlilerinin tekeline değildir. Bununla beraber, insanların farklı meşguliyet alanlarına yönelmesi, herkesin din anlamında yeterli olamayışı, din hizmetlerinin yürütülmesinde başkalarına ihtiyaç duyulması, bu alanda eğitim alıp insanlara din hizmeti sunan bir sınıfın ortaya çıkmasını sağlamıştır. Ülkemizde din hizmetleri Diyanet İşleri Başkanlığı aracılığıyla yürütülmektedir. Başkanlık bünyesinde değişik görevler icra eden çok sayıda personel bulunmaktadır. Bununla beraber kurumun asıl varlık sebebi olan din hizmetleri, daha ziyade İmam Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur’an Kursu Öğreticisi tarafından yürütülmektedir. Din hizmetlerinde halkın muhatapları olan, onlarla iç içe olan bu unvandaki görevlilerdir. Din görevlileri, İmam-Hatip Lisesi veya İlahiyat Fakültesi gibi din eğitimi veren okullardan mezun olup bu mesleği seçmiş kimselerdir. Bu kimseler bir yandan devlet memuru statüsüyle mesleği icra ederken diğer yandan da dinin kendilerine yüklediği bir sorumluluğu yerine getirmektedir. Ancak, gerek kurumlarından, gerekse meslek yaşamları dışındaki şartlardan kaynaklanan bazı sorunlar din görevlilerinin meslekî doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. Farklı insan tipleriyle muhatap olmak, onlara hitap edebilmek, mesleği eksiksiz yerine getirebilmek, mesleği gereği cami dışında da her türlü davranışında dikkatli olmak, din görevlilerinin karşı karşıya olduğu zorluklardan bazılarıdır.

İnsanların vazgeçilmez ihtiyaçlarından olan din hizmetini yürüten kişilerin yapmakta oldukları görevden doyum sağlamalarının ne derece önemli olduğu konusunda bilinen durumdur. Özellikle günümüz dünyasında, dine olan ihtiyacın artarak çoğaldığı düşünülürse, din görevlilerinin daha fazla performans sergilemesi gerektiği belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Din görevlilerinin, kendilerini yaptıkları işe adanarak daha çok çalışması, bunun için kendini en iyi şekilde yetiştirmesi, söz ve davranışlarıyla insanlara örnek olması toplumun ahlak olarak iyi bir yere gelmesi açısından oldukça önemlidir. Toplumda her geçen gün artan suç oranının düşmesinde, çevrenin yaşanabilir ve güvenli bir hale gelmesinde din anlayışına yönelik hizmetlerin şüphesiz katkısı olacaktır. Yapılan araştırmalar, dinin toplumda işlenen suç oranlarını azaltmada ve güvenli bir yaşam ortamı sunmada önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Bunların gerçekleştirilmesinde, birinci derecede görev yapacak kimselerin yaptıkları işten doyum sağlamaları son derece önemlidir. Din görevlilerinin meslekten doyum sağlamaları, her meslekte olduğu gibi, çalışma performanslarını artıracaktır. Araştırmamız, din görevlilerinin mesleki doyumları hakkında fikir edinmek, varsa, mesleki doyumsuzluklarının nedenlerini ortaya koymak ve sorunların çözümüne katkı sağlama açısından önemiyet arz etmektedir.

Araştırmamız Diyanet İşleri Başkanlığı İzmit İlçe Müftülüğü bünyesinde din hizmetleri sınıfında görev yapan din görevlilerinin meslekî doyum düzeylerini tespit etmeyi ve bazı değişkenlere göre incelemeyi amaçlamaktadır. Bu sebeple, öncelikle din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri ilgili ölçek kullanılarak tespit edilecek, daha sonra mesleki doyum açısından etkili olduğu kabul edilen bağımsız değişkenlere göre mesleki doyum puanlarının karşılaştırılması yapılacaktır.

### **3. Alt Problemler ve Hipotezler**

Çalışmamızda, şu alt başlıklar ele alınacaktır:

1. İmam-Hatip ve Müezzin Kayyımların meslekî doyumları Kur'an Kursu Öğreticilerinin doyumlarından daha yüksek midir?
2. Hafız olan din görevlilerinin Hafız olmayan din görevlilerine oranla meslekî doyumları daha düşük müdür?
3. Genç yaştaki din görevlilerinin meslekî doyumları yaşlı olanlara göre daha düşük müdür?
4. Kadın din görevlilerinin meslekî doyumları erkeklerden daha yüksek midir?
5. Din görevlilerinin öğrenim durumu yükseldikçe, meslekî doyumda düşme görülür mü?
6. Hizmet yılı ve kıdem arttıkça meslekî doyum oranı yükselir mi?
7. Ekonomik durumu iyi olan görevliler daha yüksek bir iş doyumuna sahip midir?
8. İl merkezinde görev yapanların meslekî doyumları köylerde görev yapanlara göre daha yüksek midir?
9. Meslekî olarak kendini yeterli gören din görevlilerinin meslekî doyumları yeterli görmeyenlere göre daha yüksek olabilir mi?

10. Hitap Edilen Çevre/Cemaatle, iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar mı?
11. Meslektaşlarla iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar mı?
12. Amirlerin görevlilere karşı tutum ve tavırları çalışanların meslekî doyumları üzerinde etkili midir?
13. Görevlilerin izinlerini kullanabilme durumları meslekî doyumlarını etkiler mi?

Bu başlıklar doğrultusunda aşağıdaki hipotezler test edilecektir;

1. İmam-Hatip ve Müezzin Kayyımların meslekî doyumları Kur'an Kursu Öğreticilerinin doyumlarından daha düşüktür.
2. Hafız olan din görevlilerinin Hafız olmayan din görevlilerine oranla meslekî doyumları daha yüksektir.
3. Genç yaştaki din görevlilerinin meslekî doyumları yaşlı olanlara göre daha düşüktür.
4. Kadın din görevlilerinin meslekî doyumları, çalışma ortamlarının daha rahat olması ve mesleki doyumu etkileyen sorunlarla daha az karşılaşmaları nedeniyle erkeklerden daha yüksektir.
5. Din görevlilerinin öğrenim durumu yükseldikçe, beklentilerinin de artmasına paralel olarak, meslekî doyuma düşme görülmektedir.
6. Hizmet yılı ve kıdem arttıkça meslekî doyum oranı yükselmektedir.
7. Ekonomik durumu iyi olan ve geçim sıkıntısı çekmeyen görevliler daha yüksek bir iş doyumuna sahiptir.
8. İl merkezinde görev yapanların meslekî doyumları köylerde görev yapanlardan daha yüksektir.
9. Mesleki olarak kendini yeterli gören din görevlilerinin meslekî doyumlarının daha yüksek olması beklenir.
10. Hitap Edilen Çevre/Cemaatle, iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar.
11. Meslektaşlarla iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar.

12. Amirlerin görevlilere karşı tutum ve tavırları çalışanların meslekî doyumları üzerinde etkilidir.
13. Görevlilerin izinlerini kullanabilme durumları meslekî doyumlarını etkiler.

#### **4. Sınırlar ve Sınırlılıklar**

Araştırmamız Diyanet İşleri Başkanlığı İzmit İlçe Müftülüğüne bağlı çalışan; İmam-Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticilerinden oluşan 270 görevli ile sınırlıdır. "Din görevlisi" ibaresiyle, fiili olarak halkla muhatap olup din hizmetlerini yürüten İmam-,Hatip, Müezzin-,Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticileri kastedilmektedir.

Çalışmamızda İzmit müftülüğünde görevli bütün din görevlilerine, bazı bağımsız değişkenlere göre, "meslekî doyum anketi" uygulanmıştır. Araştırmada ulaştığımız bulgular uygulanan anketten elde edilen verilerle sınırlıdır.

Araştırma evrenimizi devlet memurlarının oluşturması diğer bir sınırlılık olarak ifade edilebilir. Bu nedenle, tüm anket çalışmalarında bir miktar var olan, gerçek bilgiye ulaşma probleminin, özellikle din görevlisi olarak görev yapan memurlarda biraz daha fazla olduğu söylenebilir.

Örneğimiz içerisinde İmam-Hatip olarak görev yapanların sayısı daha çoktur. Birçok camide Müezzin Kayyım kadrosu yoktur. Bu sebeple Müezzin-Kayyımların sayısı örneklem grubu içerisinde İmam-Hatip' lere nazaran daha azdır. Kur'an Kursları da neredeyse bütün camilerin müstemilatında yer aldığından görevli sayıları hemen hemen eşittir.

#### **5. Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Diyanet İşleri Başkanlığı İzmit İlçe Müftülüğünde görev yapan İmam-Hatipler, Müezzin-Kayyımlar ve Kur'an kursu öğreticileri oluşturmaktadır.

Örneklem grubu, evrenin özellikleri hakkındaki bilgiler ışığında araştırmanın amacına göre seçilir. Bu tür örneklem seçimine amaçsal örneklem adı verilir. Amaçsal örneklem seçiminde araştırmacı, evreni temsil ettiğini, evrenin benzer özelliklerinin olduğunu düşündüğü daha küçük bir grubu örneklem olarak seçebilir. Özellikle örneklem çerçevesinin geniş olduğu ve araştırmacının evren hakkında bilgili olduğu durumlarda

kullanılır.<sup>1</sup> Bu bilgiler doğrultusunda araştırmanın örneklemini belirlemede Amaçsal (Monografik) Örneklem Seçim Tekniği kullanılmıştır. Örneklem İzmit Müftülüğü' nün her ayın 15' inden sonraki ilk Perşembe günü din görevlilerine yönelik paylaşım ve bilgilendirme yapmak amacıyla düzenlediği aylık toplantıya katılan personel olarak seçilmiştir. Buna göre araştırmanın örneklemini, gerçekleştirilen aylık toplantıya katılanlar oluşturmuştur. 22.11.2018 Perşembe günü gerçekleştirilen mutat toplantıya katılan din görevlilerine, anket formları dağıtılarak ankette yer alan soruların cevaplanması istenmiştir. Toplamda 401 personelin bulunduğu toplantıda anket formlarından 270 tanesi tarafımıza geri dönmüştür. Örneklem ile ilgili olarak sayısal veriler aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1'de görüldüğü üzere, 2018 yılı bilgileri doğrultusunda İzmit İlçe Müftülüğüne bağlı olarak 401 din görevlisi görev yapmaktadır.

Tablo 1. İzmit İlçe Müftülüğünde Görev Yapan Görevlilerin Sayısal Dağılımı<sup>2</sup>

	Kadro Durumu	Hazır Bulunan Personel
Kur'an Kursu Öğreticisi Kadrolu	118	118
İmam Hatip	226	209
Müezzin Kayyım	65	60
4/B Kur'an Kursu Öğreticisi	6	6
4/B İmam Hatip	13	7
4/B Müezzin Kayyım	1	1
Toplam	429	401

Tablo 2'de ise, İzmit' te bulunan Cami ve Kur'an Kurslarının sayısal dağılımı yer almaktadır. Buna göre, İzmit İlçe Müftülüğünde kadrolu 231 Cami, faal durumda 97 Kur'an Kursu ve 162 derslik bulunduğu görülmektedir.

<sup>1</sup> Yener Özen. Abdulkadir Gül, "Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren Örneklem Sorunu", *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007, C. 0, S.15, 395-422.

<sup>2</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi: Erişim Tarihi: 13.01.2019

<https://dibbys.diyaret.gov.tr/default.aspx?enc=nanOsCo0DIP3JxLMikYHmpaWfPNjeHzpSyFUSJ00caM%3d>

Tablo 2. İzmit İlçe Müftülüğüne Bağlı Cami ve Kur'an Kursları' nın Sayısal Dağılımı<sup>3</sup>

Cami	Kadrolu	231
	Kadrosuz	11
Kur'an Kursu	Faal Kur'an Kursu	97
	Sınıf Sayısı	162

Araştırmanın, örneklemin yaklaşık % 68 'ini kapsıyor olması, tespitlerimizin güvenilirliği açısından önem arz etmektedir.

## 6. Bilgi Toplama Araçları

Meslekî doyum ölçeği (MDÖ) bir işte çalışan kişilerin o işi yapmaktan ne kadar memnun olduklarını ortaya koymak maksadıyla amacıyla “İki Faktör Kuramı” temel alınarak geliştirilmiştir.<sup>4</sup> Araştırmada veri toplamak için olgusal özellikleri ve mesleğe dair algıları kapsayan bir kişisel bilgi formu ve meslek doyumunu ölçmek için ise Yıldız Kuzgun, Seher A. Sevim ve Zeynep Hamamcı tarafından geliştirilen “meslekî doyum ölçeği”(MDÖ) kullanılmıştır.<sup>5</sup> Alan araştırmasında, meslekî doyum ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında ulaşılan bulguların, Kuzgun ile yaklaşık olarak aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Buna göre, Meslekî Doyum Ölçeği' nin yüksek geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır. Ölçeğimizde toplam 34 soru bulunmaktadır. Bunlardan ilk 8 tanesi bağımsız değişken olarak yer almaktadır. 9. sorudan 14. soru dâhil olmak üzere soruların olumlu, olumsuz ve kararsız şeklinde oluşturulmuştur. Daha sonra Ölçek sorularının değerlendirilmesi yapılmış İzmit ilçe merkezi ve bağlı mahallelerde görev yapan din görevlilerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev alanı, göre yeri ve görevde geçirilen hizmet yılı gibi bir takım olgusal değişkenler ile meslekî doyum düzeyleri arasındaki ilişki ti Testi ve Varyans Analizi (Anova) yapılarak araştırılmış ve sırasıyla incelenmiştir.

<sup>3</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi: Erişim Tarihi: 13.01.2019

<https://dibbys.diyanet.gov.tr/default.aspx?enc=nanOsCo0DIP3JxLMikYHmpaWfPNjeHzpSyFUSJ00caM%3d>

<sup>4</sup> Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim, Zeynep Hamamcı, “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2005, C. 2, S.11, 14-18.

<sup>5</sup> Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim, Zeynep Hamamcı, “Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2005, C. 2, S.11, 14-18.

## 7. Veri Analizi

Araştırmamızın Ampirik bölümünde anket uygulaması, 2018 yılında Kocaeli ili İzmit ilçesinde görevli Diyanet İşleri Başkanlığı personelinden, fiili olarak dini görev yapan İmam-Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticileri üzerinde gerçekleştirilmiştir. 270 kişi uygulamaya katılmış ve değerlendirmeye alınmıştır. Anket uygulamaları, araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir.

Araştırma da ortaya çıkan verilerin değerlendirilmesinde çeşitli istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Bunlar, Frekans Analizi ( Descriptive Statistics – Frequencies), t-testi (Independent-Samples T Tests), Varyans Analizi (Analysis of Variance, ONE-WAY-ANOVA), Post Hoc Multiple Comparisons (Tukey HSD) testleridir. Tüm istatistiksel işlemler bilgisayarda SPSS 18.0 (Statistical Package for Social Science) istatistik paket programı ile yapılmıştır.

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1.1. MESLEKİ DOYUM

Sosyoloji, toplumu ve toplumun kurduğu ilişkileri inceleyen bilim dalıdır. İnsan sosyal bir varlıktır. Toplum içerisinde yaşarken çeşitli etkilere maruz kalan ve bunlara çeşitli tepkiler vermektedir. İnsan hayatını, insanın hayata bakış açısını, kurduğu ilişkileri ve kurduğu ilişkiler üzerinde ki veraseti inceler. Sosyolojik olarak birey toplumun farklı alanlarında farklı roller sergileyebilmektedir.

Bu çalışma “Meslekî Doyum” örneklem grubunun din görevlilerinden oluşması sebebiyle Din Sosyolojisi ile ilgilidir. Bu nedenle çalışmada, öncelikle konunun daha iyi anlaşılması için meslekî doyum ya da diğer bir ifadesiyle iş doyumunu, iş tatmini; daha sonra, din görevlilerinin mesleki doyum konusu ele alınacaktır.

Meslek; gidiş, usul, gidilen yol, geçim temin etmek maksadıyla yapılan iş<sup>6</sup>, insanlara faydalı mal varlığı ya da hizmet üretmek ve karşılığında maddi kazanç sağlamak amacıyla yapılan, belli bir eğitim süreciyle kazanılan, sistematik bilgi ve becerilere dayalı, kuralları sosyal hayat içerisinde toplumca belirlenmiş etkinlikler bütününe verilen isimdir.<sup>7</sup>

Doyum; ise metabolizma da açlık, susuzluk, cinsellik gibi insanın temel ihtiyaçları ya da merak, sevgi, yakınlık, başarı vb. gibi ruhi ihtiyaçlarının giderilmesi sonucu denge halinin yeniden kurulması ve kişinin bir işle ilgili özelliklere ilişkin öznel değerlendirmesine denir.<sup>8</sup> Diğer bir ifadeyle eğer işin ödülleri bedellerini aşarsa doyum var demektir.<sup>9</sup> Yani davranış sonucu ihtiyacın karşılanmış olması, o ihtiyaçla ilgili hedefe ulaşıldığını göstermektedir. İnsanların hayatının önemli unsurlarından birisi de onların yaptıkları işten ne derece memnun olduklarıdır.

---

<sup>6</sup> Mehmet Doğan, *Büyük Türkçe Sözlük*, (İstanbul: Bahar Yayınları, 1996), 762.

<sup>7</sup> Hasan Güneş, *Sosyoloji Terimleri Sözlüğü*, (Ankara: Ütopya Yayınları, 2016), 177.

<sup>8</sup> Selçuk Budak, *Psikoloji Sözlüğü*, (Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2003), 225.

<sup>9</sup> Shelley E. Taylor, *Letitia Anne Peplau ve David o. Sears, Sosyal Psikoloji*, çev: Ali Dönmez, (Ankara: İmge Kitabevi 2015), 291.



Araştırmacılar 20. Yüzyılın başlarında iş tatmini konusuyla ilgilenmeye başlamışlardır. Bu konuda ilk yıllarda yapılan çalışmalar verimlilik ve çalışan devrine odaklanırken daha sonraki çalışmalar ihtiyaçların tatminine odaklanmaktadır.

İnsanoğlunun hayatında mutluluklar olduğu kadar hüznlerinde önemli bir yeri vardır. İnsan günlük yaşamın çabası içerisinde en hafifinden en şiddetlisine kadar düşünce ve duygu dünyasında gerilim oluşturacak pek çok olayla karşılaşır.<sup>10</sup>

Bireyin yaptığı işe ilişkin ortaya koyduğu davranış, onun mesleğinde duruşunu belirler. Din görevlilerinin meslekî tutumu, onun işiyle ilgili yaşantısı, tecrübesi ve deneyimleri sonucu oluşmaktadır. Din görevlisinin mesleği ile ilgili yaşadığı tecrübelerle oluşan meslekî tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur.<sup>11</sup>

İnsanlar sevdiği mesleği yapmayı ve o meslekte yükselmeyi amaçlarlar. Her mesleğin kendine ait özellikleri bulunmaktadır. Bazı meslekler beyin gücü ile bazı meslekler ise beden gücü ile yerine getirilmektedir. Özellikle modern dönemde iş alanında uzmanlaşma artmıştır. Mesleğinde uzmanlaşmış kişilerin maddi imkânları yüksek, kariyer olanakları geniş ve kendini gerçekleştirme ortamları müsaittir.

Bireyin kişilik özelliklerini, ideallerini, hayat görüşünü, değerlerini seçmiş olduğu meslek belirler. Din görevliliği meslek mi, değil mi; hala tartışılmakla birlikte, günümüzde bir meslek ve statü niteliğini kazanmıştır. Bu mesleği tercih edebilmek için belirli bir eğitim, yetenek ve şartlara sahip olmak gerekmektedir.<sup>12</sup>

Toplum iç içe geçmiş meslek örüntüleri ile büyük bir organizma şeklindedir.<sup>13</sup> İnsan yaşamı süresince içinde bulunduğu günün neredeyse tamamına yakını iş yerinde geçirmektedir. Çünkü iş hayatı yaşamın gerekli kıldığı ve kişinin hayatını idame ettirebilmesi için gerekli bir durumdur. Bu nedenle günün büyük bir kısmını iş yerinde geçiren kişinin işlerindeki memnuniyet durumları, hayatının diğer alanlarını da etkilemektedir. Bu nedenle meslekî doyum sadece iş hayatında önemli gibi görünse de hayatın yaşanılabilmesi ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için çok büyük önem arz

---

<sup>10</sup> S. Nazlı Batan, Ali Ayten, "Dini Başa Çıkma, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 2015, C. 15, S.3, ss. 67-92.

<sup>11</sup> Mevlüt Kaya ve Bayramalı Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyonlarını Etkileyen Bazı Faktörler", *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy. 26-27, (2008): 25-53.

<sup>12</sup> Tahir Dağcı, "Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın Ve Doğanhisar Örneği-", (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2010), 94.

<sup>13</sup> Dağcı, a.g.t. 94.

etmektedir.<sup>14</sup> Diğer bir ifadeyle mesleğin kişilerin kendileri ile yaşamlarını tanımalarında ve anlamlandırmalarında önemli bir role sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Bireyin yaptığı işle ilgili olarak tutum veya memnuniyet algısındaki etkiyi ortaya çıkaran pek çok etken vardır. Bu etkenlerin arka planında bizzat işin kendisi olabileceği gibi, çalışılan kurumun çalışma şartları veya iş arkadaşları da olabilir. Ancak herkesin birey olarak algı ve uyum durumları, talep ve ihtiyaçları farklı olabileceğinden aynı ortam ve şartlarda çalışan kişilerin durum ve tutumları birbirinden farklı olabilmektedir.<sup>15</sup>

Yapılan araştırmalarda işten alınan hazzın ya da kazanılan tecrübelerin, kişinin iş dışında olan yaşamını, başka bir ifadeyle yaşamının tamamını olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. Yani çalışma yaşamındaki doyumsuzluk, huzursuzluk, mutsuzluk ve isteksizlik durumları, kişinin genel yaşamını etkilerken; onun yaşamdan haz almamasına ve doyuma ulaşmamasına sebebiyet verebilmektedir. Bu durum kişinin çevresini, ailesini ve arkadaşlık ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.<sup>16</sup>

Dünya ülkelerinde din hizmetlerinin sunumu her ülkenin kendi gelenek ve kültüründen kaynaklanan özelliklere göre şekil almaktadır. Sosyal hayatın olmazsa olmazı olan din işlerinin yürütülmesi için kurumsal bir kimliğe her zaman ihtiyaç duyulduğu gayet açık bir durumdur. Ülkemizde de toplum için vazgeçilmez bir unsur olan din işlerini resmi olarak temsil eden, yasal dayanağı anayasa olan Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir.<sup>17</sup> Diyanet İşleri Başkanlığı 633 sayılı kanunda yer aldığı şekliyle merkez teşkilatı, taşra teşkilatı, yurtdışı teşkilatı ve kendi bünyesinde barındırdığı medya organlarıyla toplumun dini gereksinimlerine cevap vermeye çalışmaktadır. Yasal olarak Diyanet İşleri Başkanlığının temelde üç görevi bulunmaktadır. İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu

---

<sup>14</sup> Yakup Çoştı, “ *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği*”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sy. 2, (2013): 1-13.

<sup>15</sup> Mersin, a.g.t. 1.

<sup>16</sup> Hasan Kayıklık, “ *Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum: Adana Örneği*”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, (2007): 34-46.

<sup>17</sup> Hayrettin Gül, “ *Sosyokültürel Açından Din Görevlilerinin Toplumdaki İmajı Kayseri / Kocasinan Örneği*”, (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2007), 20.

aydınlatmak ve din hizmetinin ifası noktasında ibadethaneleri yönetmektir.<sup>18</sup> Bunun yanında Başkanlık eğitim faaliyeti olarak Kur' an kursları aracılığıyla yaygın din eğitimi faaliyetlerine devam etmekte hatta son beş yıldır 4-6 yaş grubu Kur' an kursu alanına dâhil olmuştur. Din hizmetleri alanında Aile ve Dini Rehberlik büroları kapsamında aile fertlerine yönelik seminer ve programlar, engelli hizmetleri, bağımlılıkla mücadele çalışmaları, gençlik çalışmaları, sosyal hizmet kurumları ile iş birliği içerisinde burada kalan kişilere manevi destek hizmetleri, hastanelerde manevi danışmanlık, Kredi Yurtlarda kalan öğrencilere manevi danışmanlık, cezaevi hizmetleri ve göç gibi birçok alanda hizmet vermektedir. Bu çalışmaların neredeyse hepsi taşra teşkilatında görev yapan Vaiz, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur' an Kursu Öğreticileri eliyle yürütülmektedir.

Bu araştırma da Diyanet İşleri Başkanlığı Kocaeli ili İzmit ilçe Müftülüğü bünyesinde görevli personelin meslekî doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmeye çalışılmıştır. İzmit ilçe müftülüğü bünyesinde görev yapan din görevlileri ile bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Din görevlilerinin, bir takım olgusal değişkenlerle (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev alanı, görev yeri ve hizmet yılı) meslekle ilgili algılamalarının (izin kullanımı, maaş, mesleki donanım, amirlerin tutumu, meslektaş ve görev alanında hitap edilen çevreyle ilişkiler) meslekî doyumla ilişkisi incelenmiştir.

### **1.1.1. Meslekî Doyumla İlgili Tanımlar**

Meslekî doyum kavramı olarak son dönemlerde birçok meslek dalı için önemli bir araştırma konusu olmaya başlamıştır. Bu kavram üzerinde çalışma yapan araştırmacılar meslekî doyum kavramıyla ilgili çeşitli tanım ve açıklama ortaya koymuş olsalar da, hali hazırda herkes tarafından kabul görmüş evrensel bir meslekî doyum tanımı bulunmamaktadır.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> 633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. Md.1. Erişim Tarihi: 29.03.2019 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>.

<sup>19</sup> Halil Can Karataş, " *Beyoğlu İlçesinde Çalışan Bireylerin Aylık Kazançları, Çalışma Süreleri ve Yıllık İzinlerinin Depresyon ve Mesleki Doyum Üzerine Etkisi*", (Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2015), 16.

Yine de kısaca bir tanımlama yapmak gerekirse “meslekî doyum”, bireyin hayatının büyük bir bölümünü içine alan, yapmakta olduğu işle ilgili ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel anlamda gerek kazanç gerekse başarılı bir insan olma gibi ihtiyaçlarının giderilmesi, ihtiyaçtan kaynaklanan gerginlik halinin sona ermesi, memnuniyet halinin ortaya çıkması olarak ifade edilebilir.<sup>20</sup>

Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda, uzmanlar tarafından değişik meslekî doyum ya da iş doyumunu tanımları yapılmıştır. Yukarıdaki tanımla birlikte birkaç farklı tarif ve izaha da yer verebiliriz:

Meslekî doyum en kısa tanımıyla: “çalışanın işine karşı geliştirdiği bir takım tutumlara ilişkin kavram”<sup>21</sup> dır.

Günay Aksu ve arkadaşlarının yaptıkları iş doyumunu tanımına göre; çalışanın işini ve iş hayatını değerlendirmesiyle ulaştığı olumlu duygusal durumdur. Çalışanın yaptığı işte gerek kurum tarafından gerekse işin kendisinden duyduğu memnuniyet ve ihtiyaçlarının karşılanması, yapılan işten alınan doyum üzerinde etkilidir.<sup>22</sup>

İş doyumunu, bireyin yaptığı işten ya da meslek hayatından memnun olması veya olumlu bir duygu ile sonuçlanması durumudur. İş doyumunun, yapılan işten kazanılan maddiyat ile bireyin birlikte çalışmaktan hoşlandığı iş arkadaşları ve bir ürün ortaya çıkarmanın sağladığı mutluluk olduğu da söylenebilir.<sup>23</sup>

Pincus’a göre iş tatmini genellikle bireyin çalışma alanındaki tecrübelerinin onun üzerinde bıraktığı olumlu etki olarak değerlendirilir. İş tatmini; birinin işini değerlendirmesi ya da tecrübe etmesi sonucunda meydana gelen hoşlanılan ya da pozitif bir durum olarak tanımlanmaktadır. Farklı bir şekilde yapılan tanımlama da ise çalışanların isteklerinin icra ettikleri meslek tarafından karşılanıp karşılanmadığının yine çalışan tarafından öznel bir şekilde değerlendirilmesi olarak açıklanmaktadır.<sup>24</sup>

---

<sup>20</sup> Mersin, a.g.t. 1.

<sup>21</sup> Canan Çetinkanat, *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, (Ankara: Anı Yayıncılık, 2000), 1.

<sup>22</sup> Günay Aksu ve Arkadaşları, “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, (2002): 271-282.

<sup>23</sup> Aşkın Keser, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, (2006): 104.

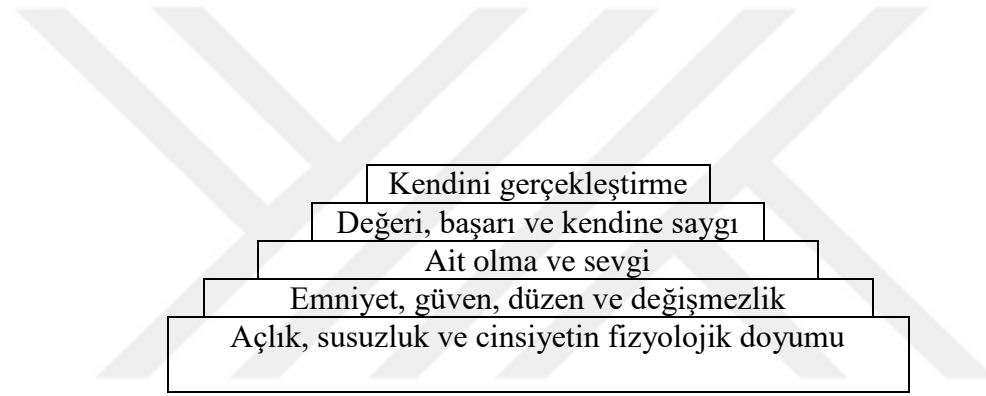
<sup>24</sup> Birol Gülnar, *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu* (Konya: Literatürk Yayınevi, 2007), 162-163.

### 1.1.2. Doyumla İlgili Kuramlar

Araştırmanın bu bölümünde meslekî doyum veya iş tatmini kuramları ya da teorileri olarak da bilinen 7 farklı kuram ele alınacaktır. Kuramların ilki Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır.

#### 1.1.2.1. Abraham H. Maslow' un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

En yaygın motivasyon kuramlarından biri Abraham Maslow' un İhtiyaçlar kuramıdır. Maslow tüm insanlık için beş temel ihtiyaç alanı tanımlamıştır.



Şekil 1.1 Maslow'un İnsan Güdüleri Hiyerarşisi Piramidi

Fizyolojik doyum, Maslow' un kuramında başlangıç noktası olarak kabul edilir. Bunlar insanda yeme, içme, barınma, cinsellik gibi dürtüleri içerir.

Güvenlik ihtiyacı, fizyolojik ihtiyaçlar doyurulduktan sonra ortaya çıkan tehlikeden, yoksulluktan ve fiziksel tehditten korunma gibi gereksinimlerdir. Sağlıklı ve mutlu bireyler, güvenlik gereksinimleri doyurulmuş bireylerdir denilebilir.

Ait olma ve sevgi gereksinimleri, fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları giderildikten sonra ortaya çıkmaya başlar. Sevme, arkadaşlık, dostluk, bir yere ait olduğunu hissetme ve kabul görme ait olma ve sevgi gereksinimleri içerisindedir.<sup>25</sup>

<sup>25</sup> Gülnar, a.g.e. 171.

Saygı ihtiyaçları, kendine saygı, güven, başkalarına saygı ve başkalarından saygı görmeyi içerir. Kişi hem içsel hem dışsal açıdan bu ihtiyaçlar üzerinde yoğunlaşabilir. İçsel ihtiyaçlar; saygınlık, değer, başarı, yeterlik, özgürlük ve güçlülük gibi ihtiyaçları barındırır. Dışsal ihtiyaçlar ise, şan, şeref, statü, üstün olma, dikkat çekme, başkaları tarafından tanınma ve takdir edilme isteğidir. Benlik gereksinimlerinin doyurulması, kişide kendine güven, güçlü olma ve bir işe yaradığı duygularını ortaya çıkarmada etkilidir. Bu ihtiyaçların doyurulmaması ya da engellenmesi bireyin kendini küçük görmesine, zayıflık ve çaresizlik duygularına kapılmasına yol açar. Bu duygular cesaretin kırılmasına sebep olur.<sup>26</sup>

Kendini Gerçekleştirme İhtiyacı, piramidin tepesinde yer alan bu ihtiyaç, kabiliyetlerini ortaya koyabilme, kendi kendini geliştirme sürecidir. Bu gereksinme Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alır. Bu ihtiyaç, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Kendini gerçekleştirmiş kimseler her zaman şöhretli ve tanınmış kimseler olmak zorunda değildir; yaşamını son derece anlamlı gören herkes bu aşamayı gerçekleştirmiş olarak algılanır.<sup>27</sup>

Genel olarak Maslow' un teorisinde şu noktalar da dikkat çekicidir. Üst düzeydeki bir güdüye gidebilmek için alt düzeydeki bütün güdülerin doyurulmasına ihtiyaç yoktur, kişi/birey belirli bir dereceye ulaşırsa doyumluluk bu kişiyi diğer seviyeye ulaştırabilir. Bu durum bireyler arasında da farklılık gösterebilir. Bazı kimseler için sosyal ilişkiler kurarak insanlarla yakınlaşma ihtiyacı, emniyet ve korunma güdüsünden daha önce gelebilir, fakat bir başkası için aynı şey söz konusu olmayabilir. İnsanların büyüdüğü ortamlar ve kültür değerleri, hangi düzeydeki güdülerin daha belirgin olacağını ortaya koymada etkin rol oynar.<sup>28</sup>

Bu sonuca göre çalışan bireylerin iş hayatında güdülenmelerine etki edecek faktörler kişiden kişiye farklılık gösterebilir. Bazı kişiler için sevme sevilme ait olma gibi faktörler daha önemli iken bazıları için yeme, içme, giyinme daha belirgin ve önemli bir ihtiyaçtır. Burada kişinin neyi ihtiyaç olarak gördüğü önemlidir ve ihtiyaç olarak gördüğü

---

<sup>26</sup> Mersin, a.g.t. 8.

<sup>27</sup> Doğan Cüceloğlu, *İnsan ve Davranışı* ( İstanbul: Remzi Kitabevi, 2016), 236.

<sup>28</sup> Cüceloğlu, a.g.e. 237.

şey gerçekleştiğinde gerekli motivasyon sağlanmış olacak ve başarısını gerçekleştirecektir.

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinin iş yaşamındaki yansımaları **Şekil.2'** de şu şekilde gösterilmiştir:

Gereksinim Düzeyleri	Genel Doyum Etkenleri	Örgütsel (İş) Etkenleri
1. Fizyolojik	Yiyecek, içecek, uyku vb.	a. Ödemeler (Ücret) b. Hoş bir çalışma ortamı c. Kafeterya, yemekhane
2. Güvenlik	Rahatlık Güvenlik Devamlılık Desteklenme	a. Güvenli çalışma koşulları b. Örgütsel olanaklar c. İş güvenliği
3. Sosyal	Sevme, sevilme İyi ilişkiler Ait olma	a. Birlikte iyi çalışan iş grupları b. Arkadaşça denetim c. Profesyonel ilişkiler
4. Saygınlık	Kendine güven Kendine saygı Prestij, statü	a. Sosyal tanınma b. Unvan c. Yüksek statülü iş d. İşten alınan geri bildirim
5. Kendini Gerçekleştirme	Gelişme İlerleme Yaratıcılık	a. Anlamlı bir iş b. Yaratıcılık için olanaklar c. İşte amaçlara ulaşma d. Örgütte ilerleme

**Şekil 2.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin Örgütlere Uygulanması.<sup>29</sup>

Maslow kuramının da ortaya koyduğu gibi kendini gerçekleştirme tepe değer olmak koşulu ile gereksinimler, meslekî doyuma ulaşmada basamak olarak gelişen araçlardır. Kendini gerçekleştiren insan işiyle, grubuna büyük ilgi duyacak, kendi isteğiyle belirlenen ölçülerin çok üstünde çalışacaktır. Kuramda olduğu gibi örgütlerde de kendini gerçekleştirme, çalışanlar için bir amaç olarak düşünülmekte, örgütte yapılan

<sup>29</sup> Mersin, a.g.t. 9.

işlerle örgütün bu amaca göre düzenlenmesi, yönetimin çalışanları bu amaç açısından görmesi istenmektedir.<sup>30</sup>

Maslow kuramı özellikle bireylerin gereksinimlerini aynı sırayı izleyen bir kalıp içine koyma zorunluluğu getirdiği için eleştirilmiştir. Bu gereksinimler hiyerarşisi çok sayıda faktör tarafından etkilenmekte ve bunları birbirinden kesin çizgilerle ayırmak olanaksızdır.<sup>31</sup>

### 1.1.2.2.Frederick Herzberg' in İkili Etmen Kuramı

Frederick Herzberg yaptığı araştırmalarda, “Herzberg Modeli” diye bilinen “çift faktör” kuramını geliştirmişlerdir. Herzberg kuramında ve araştırmaları sonucunda, çalışma ortamında ve sürecinde belirli öğelerin bulunmasının meslekî doyuma katkıda bulunduğunu, fakat yokluğunun ise doyumsuzluğa neden olmadığı sonucuna varmıştır. Bunlar güdüleyici faktörler olarak adlandırılmıştır. Buna karşın bazı faktörlerin yokluğu ise, doyumsuzluğa neden olmakta, fakat varlığı ise doyuma yol açmamaktadır. Bunlara da hijyen<sup>32</sup> faktörler adı verilmiştir. Herzberg kuramında meslekî doyumunu etkileyen faktörleri iç ve dış nitelendirmeleriyle ikiye ayırır. İş göreni özendiren, teşvik eden ve işyerine daha çok bağlayıp doyum sağlayan güdüleyici faktörler (içsel faktörler) şu şekilde sıralanabilir; yaptığı işi başarmanın verdiği mutluluk, iş yerinde başarılı olarak tanınma ve bu durumdan dolayı takdir edilme, yetenek ve kabiliyetine uygun bir işte çalışma, çalışırken yetki ve sorumluluğa sahip olma, kendini geliştirerek yeni şeyler öğrenme ve yaptığı çalışmalarla etrafına olumlu yönde katkı sağlayabilme; Hijyenik faktörler ise (dışsal faktörler) şu şekilde sayılabilir; iş yerinin çalışma politikası ve şirket yönetiminin kötüye gitmesi, teknik bilgi ve donanımın yetersiz oluşu, idareyle ilişkilerin iyi olmaması, çalışma ortamının fiziksel koşullarının uygun olmayışı, maaş durumunun yetersiz oluşu, hiyerarşik olarak aynı seviyedeki iş arkadaşları ile geçimsizlikler, bireyin özel yaşamına gereken saygının gösterilmemesi ve iş güvenliğinin yetersizliği.<sup>33</sup>

---

<sup>30</sup> Vakur Çifçili, ‘*Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen yeterlilik Düzeyleri ve Meslekî Doyumları arasındaki ilişki*’, (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2008), 101.

<sup>31</sup> Dr. Berna Musal, ‘*Pratisyen Hekimlerde Mesleki doyumunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*’, (Uzmanlık Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 1992), 2.

<sup>32</sup>“Hijyen” kelimesi, sağlık ve temizliği ifade eden manasından dolayı zihinde olumlu bir anlam çağrıştırmaktadır. Ancak bu kuramda hijyen kişiyi işten uzaklaştıran faktörler olarak olumsuz bir anlam ifade etmektedir.

<sup>33</sup> Çifçili, a.g.t. 102.



Herzberg, doyuma ulaşmamış hijyen faktörlerinin doyumsuzluğa neden olacağını ileri sürer. Fakat o bütün hijyen faktörlerinden doyum sağlandığında da çalışanların motive olacaklarını iddia etmemektedir. İş yerinde çalışanın kötü hissetmesine ve tatminsizliğine sebep olan hijyenik etmenler ile, işyerinde çalışanı mutlu eden, işine bağlayan ve tatmin sağlayan etmenlerin birbirinden ayrılması gerekmektedir. Çünkü işyerinde belirli faktörlerin varlığı doyuma katkı sağlamakta, buna karşılık bu etkenlerin olmayışı da doyumsuzluğa sebep olmaktadır. Bazı faktörlerin olmayışı bireyleri kötümser yapıp doyumsuzluğuna neden olmaktadır.<sup>34</sup>

	Koruyucu Etmenler (Hijyen Faktörleri Dışsal Etmenler)		Güdüleyici Etmenler (İçsel Faktörler)	
Doyumsuzluk	-Ücret -Çalışma Koşulları -Denetçiler -Yönetim Politikası -Örgüt İmkânları	Nötr Noktası, Doyum ve Doyumsuzluk yok	-Başarı -Sorumluluk -İşin kendisi -Tanınma -İlerleme ve Terfi	Yüksek doyum
	<i>İş doyumsuzluğunu engelleyen koruyucu etmenler</i>		<i>İş doyumunu yükselten güdüler</i>	

**Şekil 3.** Herzberg'in Çift Etmen Kuramı.<sup>35</sup>

Burada Herzberg ve arkadaşlarının anlatmak istedikleri şey, hijyen etmenlerinde belirli bir sınırın altına düşmenin doğurduğu tatminsizlik sonuçlarının, bireyin yaptığı işten ve idari kadrodan hoşlanmamasına neden olacağıdır. Bundan dolayı bu sınırı aşmamaya dikkat edilmeli ve gerekli iyileştirmeler yapılmalıdır. Hijyen etmenlerinde sağlanan iyileştirmeler çalışanı özendirilmeyecektir, yani bunlar teşvik edici değildir. Hijyen faktörleri sağladıktan sonra iş göreni teşvik etmek için içsel faktörleri harekete geçirmek gerekmektedir. O halde tatmin sağlayan etkenlerde yapılan her türlü artış çalışanı güdüleyici bir rol oynayacaktır.<sup>36</sup>

Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisi modeli ile Herzberg' in motivasyon-hijyen modelinin karşılaştırılması durumunda; Maslow' un fizyolojik, güvenlik ve sevgi ihtiyaçları, Herzberg' in hijyenik etmenleriyle benzerlik göstermektedir. Öte yandan, Maslow' un değer, başarıların takdir edilmesi, yükselme durumu ile kendini geliştirme ve

<sup>34</sup> Mersin, a.g.t. 11.

<sup>35</sup> Çetinkanat, a.g.e. 19.

<sup>36</sup> Mersin, a.g.t. 12.

etrafında tanınma ihtiyaçları ise Herzberg' in özendirici (teşvik edici) faktörlerine karşılık gelmektedir.<sup>37</sup>

Meslekî, sosyo-ekonomik ve eğitim düzeyi yüksek kişilerin doyum sağlayıcı etkenlere, düşük olanların ise doyumsuzluk yaratan etkenlere daha fazla önem verdikleri belirtilmektedir. Herzberg kuramları, özellikle kullanılan yöntem açısından eleştirilmektedir. Öykü anlatma temeline dayalı görüşme tekniği kullanıldığı için kişilerin olumlu olayları kendilerine, doyumsuzluk yaratıcı olanları dış etmenlere bağlama eğiliminde oldukları belirtilmektedir.<sup>38</sup>

### 1.1.2.3.Varlık İlişkisi Gelişme Gereksinimleri (ERG Kuramı)

Bu kuramda Clayton Alderfer Maslow' un ve Herzberg' in teorilerini geliştirmiş ve kendisinin Varlık-İlişki-Gelişim teorisini oluşturmuştur. Clayton Alderfer'in kuramı Maslow' un kuramına benzerlik göstermekle birlikte, ihtiyaçları, var olma ihtiyaçları, ilişki ihtiyaçları ve gelişim ihtiyaçları olmak üzere üç kademede incelenmiştir.<sup>39</sup>

Var olma ihtiyaçları, (Maslow' un iki alt düzey kategorilerinin birleşimi), en alt düzeyde, fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsar ki bunlar yeme, içme, güvenlik olarak söylenebilir. Yani bu grup Maslow' un fizyolojik ihtiyaçları, maddi ve maddi olmayan ödüllendirme ile cezalandırma ve iş koşullarını kapsamaktadır.<sup>40</sup> Çalışan, bu gereksinimini iş yaşamında ücret, örgütsel olanaklar, iş güvenliği gibi faktörlerle giderebilir.

İlişki ihtiyaçları, diğer kişilerle ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu da iş çevresinde iyi ilişkiler ve arkadaşlıklar kurma yoluyla ancak tatmin olunabilir.<sup>41</sup>

Gelişim ihtiyaçları, (Maslow' un kendini gerçekleştirme kategorisi), bu ihtiyaç grubu da Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisinde en üst düzeyde yer alan “kendini gerçekleştirme” kategorisine karşılık gelmektedir. Bu kuramın Maslow' un kuramından farkı Maslow' un ihtiyaçların ayrı ayrı giderilebileceği düşüncesinin aksine üç tipteki

---

<sup>37</sup> Gülnar, a.g.e. 174.

<sup>38</sup> Musal, a.g.t. 3.

<sup>39</sup> Engin Gençtan, *İnsancı ve Varoluşçu Ekoller Açısından Birey-Kurum İlişkileri ve Sorunları* (Ankara: TODAİDE, 1980), 312.

<sup>40</sup> Gülnar, a.g.e. 178.

<sup>41</sup> Mersin, a.g.t. 10.

ihtiyaçların hepsinin bir seferde deneyim edilebileceğinin mümkün olduğunu, üç seviyenin de iş aracılığı ile tatmin edilebileceğine inanmaktadır. Birde Clayton Alderfer ihtiyaçların tatmini için alt seviyedeki ihtiyaçların tatmin edilmesini Maslow gibi koşul olarak koymamaktadır. Hatta ERG teorisinin ters yönde de çalışabileceğine işaret etmektedir.<sup>42</sup>

Bazı araştırmacılara göre ERG kuramıyla Maslow' un kuramını çalışma yaşamına uygulamak isteyenler, insanlarda ne gibi temel isteklerin bulunduğu ve insanların çalışma ortamlarında hangi amaçlara yöneldiğinin cevaplarını aramaktadır.<sup>43</sup>

#### **1.1.2.4.Mc. Clelland' ın Başarma İhtiyacı Kuramı**

Başarma gereksinmesi ile ilgili araştırmalarıyla ün yapan Mc. Clelland insandaki bu güdünün TAT olarak bilinen Thematic Apperception Test aracılığı ile ölçülebileceğini söylemiştir.<sup>44</sup>

Bu kurama göre bireyler üç gruba ayrılır;

- Başarma ihtiyacı olanlar
- İletişim kurmaya ihtiyacı olanlar
- Güç kazanmaya ihtiyacı olanlar

Başarma ihtiyacı kendisinde öncelikli olanlar bir hedef belirler ve bu hedefe ulaşmak için gayret ederler. Bunun sonucunda arzulanan yere ulaştıklarında ödüllendirilmeyi beklerler. İlişki kurma ihtiyacında olan kişiler ise çalışmaktan ziyade arkadaşları ve ailesiyle birlikte olmayı tercih ederler.

Güç kazanma ihtiyacı olan bireyler ise insanları yönetmek, kontrol etmek isterler. Mc. Clelland' a göre her birey için hiyerarşik ihtiyaçlar zincirinden bahsedilemez. Hiyerarşik gereksinimler bireysel ihtiyaçlardan ortaya çıkar.<sup>45</sup>

Mc. Clelland, insanların gereksinimlerini kendi kültürlerinde, kendi yaşantıları ile öğrendiklerini savunur. Toplumda yüksek başarı güdüsü olan bireyler, kendi çabaları ile

---

<sup>42</sup> Gülnar, *a.g.e.* 178-179.

<sup>43</sup> Çifçili, *a.g.t.* 102.

<sup>44</sup> Cüceloğlu, *a.g.e.* 253.

<sup>45</sup> Mersin, *a.g.t.* 14.

başarı elde edecekleri ve nasıl yapmakta oldukları konusunda hemen geri bildirim alacakları pozisyonları ararlar. Genel olarak zor hedefler seçerler ve riski göze alırlar. Bazen de zor hedeflerden ve başarısızlıktan kaçındıklarına inanılır. Orijinal ve yeni fikirlerin değerli bir kaynağı olabilirler. Yöneticilerin yüksek başarı güdüsü olan bireyleri güdülemek ve ulaşılabilecek hedefler için teşvik etmek ve başarılı süreç için hemen geri bildirim vermek konusunda dikkatli olmaları gerekir.<sup>46</sup>

Mc. Clelland' ın ilişki gereksinimi ise, kişiler ile arkadaşça iyi ilişkileri ifade eder. İlişki gereksinimine güdülenmiş bireyler, tek başlarına çalışmaktansa diğer bireylerle birlikte çalışmayı tercih ederler. Burada yöneticilerin yapması gereken, bu gereksinime güdülenmiş bireyleri daha üretici hale getirebilmek için destekleyici bir iş ortamı ve verimliliğe bağlı olumlu geri bildirimde bulunacakları bir ortam oluşturmaktır. Böylece bu tür bireyler gereksinimlerini bu ortamda giderebilirler. İlişki gereksinimine az güdülenmiş bireyler de yalnız başlarına çalışmayı tercih edeceklerinden, bağımsız çalışabilecekleri bir pozisyonda görev alabilmelidirler.<sup>47</sup>

Güç elde etme gereksinimi yüksek kişilerde ise başka insanların varlığına ihtiyaç vardır. Bunlar, öteki kişileri etkilemek, etkileme araçlarını elde etmek, iletişim kanallarını denetlemek isterler. Mc. Clelland' a göre güç elde etmenin iki yönü vardır. Bireysel güç ve kurumsal güç.<sup>48</sup> Bireysel güç için yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler başkaları üzerinde üstünlük sağlamak ve başkalarını idare edebilme noktasında yeteneklerini göstermek isterler. Onlar kendilerini örgütten çok, bireyin desteklemesini ve kendisine sadık kalmasını beklerler. Kurumsal güç için yüksek düzeyde güdülenmiş bireyler ise bu güç gereksinimini sorunları çözmek için grupta birlikte çalışarak giderirler. Güç gereksinimi giderme yöntemi, kendi bireysel egoizmini doyurmaktan çok, örgütsel etkililiği başarmaya yöneliktir. Bu gereksinime güdülenmiş bireyler örgütün iyiliği için kendi bireysel ilgilerinden fedakârlık yapabilirler.<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> Çetinkanat, a.g.e. 22.

<sup>47</sup> Çetinkanat, a.g.e. 22.

<sup>48</sup> Oğuz Onaran, , *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, (Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1981), 216.

<sup>49</sup> Çetinkanat, a.g.e. 21.

### 1.1.2.5. Victor Vroom' un Bekleyiş Kuramı

Beklenti kuramı, Victor Vroom tarafından ortaya konulmuş bir kuramdır. Vroom bir işin tatmin edip etmediğini işin niteliklerine bağlamaz; ona göre tatmin bireylerin ihtiyaçlarının iş tarafından karşılanıp karşılanmadığına bağlıdır.

Bu kurama göre çalışarak gerçekleştirilmiş başarı ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bu kuramda Vroom, örgütsel davranışların sebepleri ile ilgili bazı bilimsel varsayımlar geliştirir. Bu varsayımlar şunlardır:

- Davranışın meydana gelmesine neden olan belirleyici etkenler, bireyin kendi bireysel özellikleri ve çevresel faktörlerin etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir.
- İnsanlar birbirlerinden farklı amaç, arzu ve ihtiyaçlara sahiptir. Bu sebeple her bireyin arzuladığı ödüller de farklılaşabilir.
- Bireyler kendilerini hedefledikleri amaca ulaştıracak alternatif davranış şekilleri arasından seçim yapmak zorundadırlar.<sup>50</sup>

Bekleyiş kuramı üç ana faktör üzerine temellenir. Bunlar; bekleyiş, sonuç ve değerliliklerdir.

1. Beklenti: Bireyin zihnindeki her davranışın bir sonucu ya da ödülü vardır. Bu çaba ve performans arasındaki algılanan ilişkidir. Birey davranışları sonucunda bazen ödül alacağını bazen de cezalandırılacağını bilir. Mesela normal çalışma şartlarında alacağı ücreti normalüstü çalıştığında alacağı ek primi bilir ve bu beklentiyle işe başlar.<sup>51</sup>
2. İş sonuçları: Buna ödülün değeri ya da çekiciliği de denir. Örgütlerin çalışanlarına sağladığı ödeme, promosyon, tatil gibi şeylerdir.
3. Değerlilik: Çalışanların sağlanan sonuçlar hakkındaki duygularıdır. Değerlilik tamamen bireysel algılamaya bağlıdır. Bu kuramda kişinin motivasyonunu sağlayan iki şey vardır: Birincisi, davranış sonunda elde etmeyi düşündüğü beklentiler yani istenen sonuçlardır. İkincisi ise, gösterilen çaba sonunda kendinden beklenen başarıyı elde etme olasılığı yani, kişinin, iş performansı ve sonuç başarısı arasında bazı ilişkilerin olduğuna inanmasıdır. Kişi sonuç ister

---

<sup>50</sup> Esergül Balcı, *Ödüller, Güdülenme Kuramları ve Türkiye' de Öğretmen Ödülleri* (Ankara: Adem Yayıncılık, 1992), 20.

<sup>51</sup> Gülnar, *a.g.e.* 182.

fakat performansı sonuç elde etmek için bir güç olarak görmezse, istenen ve yapılan arasında hiçbir bağlantı yok demektir.<sup>52</sup>

Buna göre, bireyler sonuçları farklı algıladıkları ve arzuladıkları için sonuçlara verilen değerler de farklıdır. Bir kimse için son derece önemli olan bir sonuç, bir başkası için önemsiz olabilir. Ortaya çıkan sonucu değerli yapacak olan da yine bireyin sonuca verdiği değerliliğidir. Çünkü birey sonucun çok değerli olduğunu düşünürse çabası yüksek olacak, dolayısıyla ortaya çıkan motivasyon da yüksek olacaktır.<sup>53</sup> Yani bu kurama göre bir işten elde edilmesi beklenen karşılık başarının sebebini ortaya koymaktadır. Bir insanın ümitleri ile onun işten alacağı ödüllerin değeri güdülenmesinin temellerini oluşturmaktadır.<sup>54</sup>

#### **1.1.2.6. J. Stacy Adams' ın Eşitlik Kuramı**

Adams tarafından ortaya konulan bu kurama göre insanlar işleri için eşit ödül ve ödeme isterler. Eğer insanlar iş yerinde kendilerine eşit davranıldığını hissedersen bu onların motivasyonlarını artırır ve doyum sağlanır. Tersini olursa doyumsuzluk ortaya çıkar.<sup>55</sup>

Adams'ın eşitlik kuramına göre bireyler, çalışmak için ortaya koydukları çabalarla (girdileriyle) elde ettikleri çıktılarını, başkalarının yaptıkları iş ve aldıkları karşılıkla kıyas etmeye başlarlar. Doyum bu karşılaştırmanın bir sonucudur.<sup>56</sup>

Eşitlik kuramının dört ana unsuru vardır:

- Bu kurama göre, birey kendini diğerleri ile kıyaslar. Kuramda, algılamayı yapan kişiye “birey” denir.
- Bireyin kendini diğer kimselerle karşılaştırdığı varsayılır. Karşılaştırılan bireyler ise “diğerleri” olarak adlandırılır.
- Bireyin işe sağladığı katkılara “girdi” denir. Bunlar; çalışanın özel becerileri, eğitimi, hizmet içi eğitim, iş deneyimi, zekâsını, güç düzeyini, yeteneğini, yaşça

---

<sup>52</sup> Mersin, *a.g.t.* 16; Gülnar, *a.g.e.* 182.

<sup>53</sup> Mersin, *a.g.t.* 17.

<sup>54</sup> Balcı, *a.g.e.* 22.

<sup>55</sup> Gülnar, *a.g.e.* 180.

<sup>56</sup> Çetinkanat, *a.g.e.* 27.

büyükliğini, sağlığını içerir. Bireyin işten elde ettiği tüm faydalara “sonuç” ya da başka bir ifadeyle “çıktı” denir. Çıktılar; ücret, yan ödemeler, fayda, çalışma şartları, iş güvenliği, statü, terfi için fırsatlar, yaşça büyüklüğün verdiği yararlar vb. şeyleri kapsamaktadır.<sup>57</sup>

Bu kurama göre, kişi ücret karşılığında yaptığı işe eğitim, zekâ, deneyim, ustalık, yaş, toplumsal statü, işte gösterdiği çaba gibi birtakım nitelikler katar. Bütün bunlara o bireyin “girdileri” denir. Tabi bunlar çalışan birey tarafından algılanan girdilerdir. İşveren bunları girdi olarak görmeyebilir. Ya da tam tersi olarak, birey herhangi bir özelliğini girdi olarak görmez de karşı taraf öyle görür. Önemli olan bireyin sahip olduğu özelliği geçerli bir girdi olarak algılamasıdır. Burada birey sahip olduğu bir özelliğini geçerli bir girdi olarak algılıyorsa bu girdiye eşit oranda bir karşılık beklenir. Bunlar da “çıktılar” olarak isimlendirilir. Ücret, ödüller, gözetim, toplumsal yardımlar, çalışma koşulları, güvence gibi öğeler de “çıktı” olarak isimlendirilir. Birey de girdilerde olduğu gibi, çıktılarının da kendi katkıları neticesinde alındığının algısının olması gerekir. Eğer kişi katkılarıyla aldığı çıktılar arasında bir dengesizlik olduğunu görürse eşitsizlik olduğunu düşünür.<sup>58</sup> Bu da onun motivasyonunda azalmaya ve tabi ki doyumsuzluğa yol açar.

Denklik kuramında temel iki görüş vardır: ilki, eşitsizliğin algılanmasının kişide gerginlik oluşturduğu görüşü; diğeri ise, gerginliğin eşitsizliği bozmaya, azaltmaya güdülemesidir. Kişi çalıştığı işyerinde eğer eşitsizlik algılırsa, bu eşitsizliği ortadan kaldırmak için bir takım bilişsel ve davranışsal yollara başvurur. Bu sebeple işveren çalışanından tam olarak yararlanmak istiyorsa verilen ödüllerden başka adalet ilkesine de çok dikkat etmesi gerekmektedir.”<sup>59</sup>

Bu kurama göre, çalışan bireyler bir adaletsizlik gördüklerinde aşağıdaki seçeneklerden birini ya da birkaçını tercih ederler;

- Kendilerinin ya da diğer çalışanların yaptıklarına ya da aldıkları karşılığa olduğundan farklı bir mana verirler.
- Diğer çalışanların girdilerini ya da çıktılarını değiştirmeleri için teşvik edici davranışlarda bulunurlar.

---

<sup>57</sup> Mersin, *a.g.t.* 18.

<sup>58</sup> Onaran, *a.g.e.* 167-168.

<sup>59</sup> Mersin, *a.g.t.* 19.

- Kendi girdilerini veya çıktılarını değiştirecek biçimde davranırlar.
- Başka bir karşılaştırma noktası seçerler.
- İşlerini bırakırlar.<sup>60</sup>

### 1.1.2.7.Edwin Locke' un Amaç Kuramı

Kurama göre bireylerin kendileri için belirlediği amaçlar söz konusudur. Bu amaçlarını başarmak kendileri için ödül olacağından işe bu doğrultuda motive edildikleri görüşünü savunur. Locke, kendisine erişilmesi zor amaçlar belirlemiş ya da kendisine başkaları tarafından belirlenen hedefleri benimsemiş kişilerin daha çok çalıştıklarını, daha iyi performans gösterdiklerini ileri sürmektedir.<sup>61</sup>

Locke' a göre amaçların iki görevi vardır. Bunlar; motivasyonun temellerini oluşturması ve davranışları yönetme eğilimleridir. Kurama göre kişilerin beklentileri karşılandığında veya karşılanmadığında, birey verilen işe ne kadar değer verdiğini ya da vermediğini belirlemektedir. Sonuçta olumlu bir tutum ortaya çıktığı takdirde iş başarısı katlanarak büyüyecektir.<sup>62</sup>

Araştırmanın bu bölümünde Maslow, Alderfer, Herzberg, McClelland, Adams, Wroom ve Locke' un motivasyon kuramları ele alındı. Bunlar dışında geliştirilmiş başka kuramlar da mevcuttur. Fakat konunun sınırları bakımından ve kuramlarla ilgili sadece ön bilgi vermek hedeflendiğinden bu kadarla yetineceğiz.

### 1.1.3. İş Doyumu ve Kişisel Farklılıklar

Bireydeki meslekî doyumu etkileyen iki neden vardır. Bireysel nedenler ve işten kaynaklanan nedenler. Mesleğin yapısı, bireye uygun olup olmayışı, neler içerdiği, maaş durumu, teftiş, idare, özlük hakları, çalışma şartları, terfi ve gelişme olanağı, rehberlik hizmetleri gibi etkenler iş ve iş yerinden kaynaklanan nedenlerdir. Kişinin bireysel özelliklerinden kaynaklanan tatmin ve tatminsizlikler de vardır. Bireyin cinsiyeti, yaşı, kıdemi, eğitim düzeyi, medeni durumu meslekten aldığı doyumu etkileyen bireysel nedenlerdir. Meslekî doyumu etkileyen faktörler çok önemlidir. Çünkü çalışan bireyin

---

<sup>60</sup> Çifçili, *a.g.t.* 106-107.

<sup>61</sup> Çetinkanat, *a.g.e.* 28.

<sup>62</sup> Çifçili, *a.g.t.* 107.



meslekî doyumunun yüksek olması yaptığı işin kalitesini ve verimliliğini artırırken, meslekî doyumlarının düşük olması işine ve kurumuna zarar verebilmektedir. Bu nedenle çalışanların meslekî doyumlarının artırılması hem birey hem de kurum açısından olumlu olabilmektedir.<sup>63</sup>

İş doyumunu etkilemesi beklenen bireysel özelliklerin, işe bağlı asıl doyum etmenleri üzerinde farklılaşmaya sebep olup olmadığı incelenirse bu değişkenleri şöyle sıralayabiliriz.

### 1.1.3.1.Yaş

Herzberg' e göre yaş ile doyum arasında “U” şeklinde bir ilişki vardır. Genç yaşlardaki bireylerde yüksek olan meslekî doyum, 30 yaşına doğru düşmekte, 35 yaşından sonra giderek artmaktadır. Bireyin zamanla içindeki deneyim ve becerisi arttıkça başarı düzeyinin arttığı ve neticede meslekî doyumun arttığı belirtilmektedir. Genç olanların daha çok ücrete, yaşlıların ise iş güvencesi gibi güvenlik gereksinimlerine önem verdikleri belirtilmektedir.<sup>64</sup>

Yapılan diğer araştırmalarda da yaş arttıkça, kişilerin işlerinden daha fazla doyum aldıkları belirtilmektedir. Araştırmalar yaşça daha genç olanların yaşı ileri seviyede olanlara oranla daha düşük iş tatminine sahip olduklarını göstermektedir. Bazı araştırma sonuçları bunun nedeninin, yaş ilerledikçe ödüllerin arttığı, doğal olarak bunun genç çalışanlara oranla yaşlılarda daha fazla doyum meydana getirdiğini ortaya koymaktadır.<sup>65</sup>

Gençler çalışma hayatının başında bulduklarından ilk olarak iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntısını çekecek, kendi eğitim düzeyine, isteğine uygun iş bulma arzusunda olacaktır. Kişinin işine bağlanması için belli bir sürenin geçmesi gerekir. Genç çalışanların işlerine bağlılıkları çok sıkı olmayabilir çünkü daha ilginç uğraşlar bulabilirler. Orta yaş ve yaşlı bireyler ise, işlerini iş ortamlarını tanımış ve alışmış bireylerdir. İnsanlar yaşları ilerledikçe değişmeye direnç göstermektedirler. Teknolojiyi

---

<sup>63</sup> Fatma Aykaç, ‘*Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma*’, (Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 2016), 38.

<sup>64</sup> Musal, a.g.t. 5.

<sup>65</sup> Dursun Eğriboyan, *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, (İzmir: Etki Yayınları, 2015), 135.

kullanmaya daha az istekli, daha az hırslı, sağlıksız ve stresli ortamlara daha az dayanıklıdırlar. Bu da tabii ki yaptıkları işe daha sıkı sarılmalarına neden olmaktadır.<sup>66</sup>

### **1.1.3.2.Cinsiyet**

Toplumda sosyal rollerinin farklı olması, kadın ve erkeğe yüklenen görevler, çalışma hayatında kadın ve erkeğin davranışlarını etkilemekte, iş ile ilgili beklentilerinin de farklı olmasına neden olmaktadır. Bu sebeple ücret, iş saatleri, prestij, özerklik ve öğrenme olanakları gibi iş koşullarından aldıkları doyum da farklı olmaktadır. Her iki eş yetkin mesleklere sahip olsalar da ev ve çocuklarla ilgili işler çoğunlukla kadınların sorumluluğunda olmasından dolayı bu durum kadınlarda iş doyumunu olumsuz etkilemektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada kadınların: çalışma koşulları, çalışma arkadaşları, saatleri, uygun iş saatleri, insanlarla iletişim, iş yükü, iş güvencesi, gözetim ve sosyal yönlere, erkeklerin işe; ücret, ilerleme olanakları ve yönetim politikalarına, işte özerklik ve sorumluluk gibi değerlere daha fazla önem verdikleri gözlemlenmiştir. Diğer bir araştırmada kadınların iş doyum düzeyinin erkeklere oranla daha düşük olduğunu göstermektedir. Bu da cinsiyet arasındaki iş doyumunun farklı meslek gruplarına göre değişebileceğini bildirilmektedir.<sup>67</sup>

### **1.1.3.3.Çalışanın Kişiliği**

Genel itibarıyla sınırlı ve çevreye uyum sağlamakta zorluk çeken kişilerin meslekî doyumsuzluk gösterdikleri belirtilmektedir. Yaşamdan mutlu olmayan kişilerin iş yerinde de mutlu olmadıkları tespit edilmiştir. Zekâ düzeyi ile meslek doyumunu arasında önemli bir ilişki olmadığı fakat yapılan işin zekâ düzeyine uygunluğu ele alındığında, zekânın da iş doyumunda önemli bir etken olduğu belirtilmektedir.<sup>68</sup>

### **1.1.3.4.Kıdem**

Kıdem bir işte kişinin ne kadar süre çalıştığını gösterir. Kıdem ile iş doyumunu arasında çok yüksek bir ilişki olduğu düşünülür. Çünkü aynı işte geçirilen zaman ne kadar uzunsa iş doyumunun o kadar yüksek olduğu, işe alışamayan, bir işte uzun soluklu

---

<sup>66</sup> Mersin, a.g.t. 21.

<sup>67</sup> Musal, a.g.t. 5-6; Mersin, a.g.t. 21-22; Meltem Aydın, ‘Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu’, (Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, 2007), 16-17.

<sup>68</sup> Musal, a.g.t. 6.

çalışamayan kişinin iş doyumunun az olacağı ve işten ayrılma olasılığının daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Fakat kişinin başka iş alternatifleri yoksa ekonomik nedenlerden dolayı farklı bir iş bulma ihtimali çok düşükse o takdirde kıdem ile iş doyumunu arasında çok kuvvetli bir ilişki görülmeyebilir. Çalışan, ekonomik sebepler ve başka iş alternatifinin olmaması söz konusu olduğunda işiyle ilgili düşüncelerini gözden geçirecek ve değiştirmek zorunda kalacaktır. Buna bir de uzun süre aynı işte çalışma, o işe alışma ve kabullenme eklenirse çalışma süresi yüksek olan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olması beklenir.<sup>69</sup>

Gilmer' in yaptığı bir araştırmada işe başladıktan hemen sonra meslekî doyumun yüksek olduğu daha sonra bu düzeyin düştüğü, ancak birinci yılın başında iş yerinde geçirilen süre arttıkça bireyin örgütle özdeşleştiği belirtilmiştir.<sup>70</sup>

### **1.1.3.5.Öğrenim Durumu**

Bireyin işine yansıttığı en önemli özelliklerinden biri de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi kişinin işine bakışını beklentilerini önemli ölçüde etkileyen bir değişkendir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma hayatına ve işe yüklenen anlam değişmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe beklentiler de artacaktır. Doğal olarak bu şekilde olan bir çalışanın daha iyi bir işte çalışacağı ve daha doyumlu olacağı belirtilmektedir. Ayrıca eğitim düzeyi yüksek olan kişilerde çalışma yaşamı sadece para kazanma aracı değil sosyal hayatta yüksek statü sahibi olma, sosyalleşme imkânının sağlandığı ortamlar anlamına gelmektedir.<sup>71</sup>

Yapılan bir araştırmada yüksekokul mezunu kadınların, eğitim düzeyi düşük kadınlara göre başarı, tanınma gibi üst düzey gereksinimlere daha fazla önem verdikleri tespit edilmiştir. Eğitim düzeyine uygun iş bulmanın olanaksız olduğu durumlarda, meslekî doyumun daha düşük olacağı belirtilmektedir.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Mersin, *a.g.t.* 22-23.

<sup>70</sup> Musal, *a.g.t.* 6.

<sup>71</sup> Aydın, *a.g.t.* 17; Mersin, *a.g.t.* 22.

<sup>72</sup> Musal, *a.g.t.* 6.

### 1.1.3.6.Medeni Durum

İş doyumunu etkileyen faktörlerden birisi de bireyin medeni durumudur. Evlilik hayatının bireylere daha düzgün bir hayat sağladığı, bundan dolayı da iş doyumunu yükselteceği savunulmaktadır. Yapılan bir çalışmada, çalışan kadınların evli ve çocuk sahibi olması, evde de birçok sorumluluklarının bulunması ve eşinin de bu işlere yardım etmemesi durumu ile psikolojik sıkıntılar arasında bir ilişki saptanmıştır.<sup>73</sup>

### 1.1.4. Meslekî Doyumu Etkileyen Çevresel Faktörler

Bu konu ile ilgili alan taraması yapıldığında iş doyumunu etkileyen önemli faktörleri şöyle sıralayabiliriz:

#### 1.1.4.1.Ücret

Meslekî gelir düzeyi çalışan bireyin yaşam kalitesini etkileyeceğinden iş doyumunu da etkileyecektir. Çünkü ücret kişinin hem ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakta hem de sosyal çevre içerisinde statü ve saygınlık kazanmasında rol oynamaktadır.<sup>74</sup> Özendirici bir ücret sisteminin üretimi arttırdığı, bunun yerine sabit bir ödeme sisteminin konulmasının üretimi düşürdüğü belirtilmektedir.<sup>75</sup> Diğer yandan yaygın bir anlayışa göre, “insanlar para kazanmak için çalıştıkları” ndan dolayı, gerekli olan motivasyonun da ücret artışlarıyla, ödül ve primlerle sağlanacağı düşünülür. Oysa temel ihtiyaçları giderecek bir geçim sağladıktan sonra paranın çalışma güdülere noktasında dördüncü sırada olduğunu, bireyin önceliğinin başarı elde etme, güç sahibi olma gibi ihtiyaçlarını gidermek için çalıştıklarını araştırmalar ortaya koymaktadır. Demek ki asgari ihtiyaçlar karşılandıktan sonra başarı, güç, bir topluluğa ait olma gibi düşünceler paradan önce geliyor.

Çalışanın yaşı, meslekî niteliği, eğitim düzeyi, meslekî kabiliyeti, yapılan işin önemi ve gerekliliği, çalışma alanındaki riskler, sorumluluk, iş yükü, eşitsizlikler, hizmet süresi, uzmanlık alanı gibi durumlar ücretlendirme yapılırken mutlaka dikkate alınmalı ve olabildiğince eşit işe eşit ücret ödenmesi sağlanmalıdır. Bilgili, deneyimli ve yetenekli çalışana, hem verimli çalışmasını sağlamak hem de işyerine bağlılığını sağlamak için adil

---

<sup>73</sup> Aydın, a.g.t. 17.

<sup>74</sup> Aykaç, a.g.t. 38.

<sup>75</sup> Musal, a.g.t. 7.

ücret ödenmeli ve sendikal haklar verilmelidir. Tabi bunu çalışanın görmesi önemlidir. Fakat sadece iyi bir ücret doyum sağlamaz, tek başına çalışanı işe bağlayan, işi sevdiren unsur değildir. İş ortamının güvenli olması, işle ilgili yazılı talimatların açık olması, yükselme sisteminin adaletli olması, yöneticilerin çalışanların problemlerini fark etmesi, üzerinde durması ve bunların adaletli olarak düzeltilmesi gibi öğelerin varlığı da dikkate alınmalıdır. Kişisel yeterlilikler göz önünde bulundurularak yapılan bir ücret artışının yanı sıra, çalıştığı iş yerinin başarısına önemli katkısı olanlara özel ve istisnai ödüller verilmesi motivasyon artırıcı ve doyum sağlayıcı etkenler olarak kabul edilmektedir. Böylelikle kişi, artı bir şeyler yaparak kazancının artacağını bilecektir. Ücret-İş doyum-performans arasındaki ilişki şu şekilde de izah edilmektedir; iş doyumuna ulaşmış çalışanın performansı artar, artan bu performans iş doyumuna neden olur, performans ve iş doyumuna verilen ödüllere bağlıdır.<sup>76</sup>

#### **1.1.4.2.Çalışma Şartları**

Çalışan bireylerin içinde bulunduğu çalışma ortamının fiziksel koşulları verimliliği etkileyen önemli faktörlerdendir. Fiziksel koşulların iyileştirilmesi hem çalışan kişinin moralini yükseltecek hem de çalışanın çalıştığı kurumla bütünleşmesini sağlayacak ve doğal olarak iş doyumunu da kolaylaştıracaktır.<sup>77</sup>

İş ortamının iyi olmayışı, gürültülü, havasız, karanlık, araç gereç sıkıntısı, işyerine ulaşımın zor olması, risk altında ve aşırı beden gücüne bağlı olarak çalışma vb. durumlar çalışanların iş doyumunu etkileyecek değişkenler arasındadır.<sup>78</sup>

#### **1.1.4.3.İşin Özelliği**

Bireyler yeteneklerine uygun olan, özel niteliklerini ortaya çıkaran işler yaptıkça ve kendilerinin başarılı olduklarına dair geri takdir ve ödüller geldikçe mesleklerinden memnun olurlar. Bireylerin işlerinden doyum almasını sağlayan iş değişkenlerinden, kişinin maharet, beceri ve kendinde olan yeteneklerini kullanabilmesi için sağlanan olanaklar, öğrenim düzeyini yükseltme durumu, yaratıcılığını ortaya koyabilme, değişken

---

<sup>76</sup> Aydın, *a.g.t.* 20-21.

<sup>77</sup> Eğriboyun, *a.g.e.* 136.

<sup>78</sup> Aykaç, *a.g.t.* 38.

durumlar, iş yükü, çalışma saatlerinin bulunduğu aralık, sorumluluk gibi faktörler bireylerde iş tatmini veya iş tatminsizliği durumlarını oluşturmaktadır.<sup>79</sup>

Grup birliği olan çalışma alanlarında meslekî doyumun yüksek olduğu ve işten ayrılmaların daha az olduğu belirtilmektedir. Grup büyüklüğü de işin doyumunu etkilemektedir. Çalışma grubundaki birey sayısının az olması ve olumlu alt-üst ilişkilerinin meslekî doyumunu arttırdığı belirtilmektedir.<sup>80</sup>

Bu konuda önemli noktalardan biri de görevin gerektirdiği niteliklerle çalışanın sahip olduğu özellikler arasında tam bir uyumun olması gerektiğidir. Tam tersi olur ise kişi görevini yaparken yorulabilir, üzülebilir, başarısız olabilir ve bunun sonucunda doyumsuzluk yaşayabilir. İş doyumsuzluğuna sebep olan diğer nokta ise rol belirsizliği ve rol çatışmasıdır. Çalışan bireylerin rolleri konusunda yeterli bilgi sahibi olmamaları ve işte ulaşmak istenilen hedefin yeterli tanımlanmaması bireyde psikolojik gerilim, kendine güvensizlik, yararlı olmama duygusu oluşturur bu da iş doyumsuzluğuna sebep olabilir.<sup>81</sup>

#### **1.1.4.4.Terfi**

Çalışan bireyler yaptıkları işlerde başarılı olmak ve yükselmek isterler. Çalışanın karşısına çıkabilecek fırsatlardan en önemlisi, bir işi başarmalarının sonucunda ortaya çıkan iş hayatlarında yükselme olanaklarına sahip olmalarıdır. Şayet çalışan, yapacağı başarılı çalışmalar sonucunda daha yüksek bir pozisyona gelebileceğine inanırsa, bu durum, kişinin iş tatmininin olumlu yönde artmasını sağlayacaktır.<sup>82</sup> Çalışma yaşamında birey, ilgi duyduğu alanlar ve kendi kabiliyetleriyle doğru orantılı eğitim görmeli ve aldığı eğitim doğrultusunda meslek seçmelidir. Birey bir iş' te uzman olduğu kadar yükselme olanağına sahip olacağından yaptığı işten sağlayacağı doyum artabilir. Yükselmenin anlamı, çalışandan çalışana değişir. Yükselme, bir çalışana göre psikolojik gelişme anlamına gelirken, bir başkası için eşitliğin yerine gelmesi, daha çok para kazanma, daha yüksek konum elde etme, yarışmayı kazanma anlamına gelebilir. Kişinin

---

<sup>79</sup> Eğriboyun, *a.g.e.* 136-137; Aykaç, *a.g.t.* 38.

<sup>80</sup> Musal, *a.g.t.* 8.

<sup>81</sup> Aydın, *a.g.t.* 19-20.

<sup>82</sup> Aykaç, *a.g.t.* 38.

hedeflediği bir üst göreve terfi olanağının olması ve en önemlisi bu olanaktan zamanında yararlanabilmesi iş doyumunu olumlu yönde etkilemektedir.<sup>83</sup>

#### **1.1.4.5.Yöneticilerin Yaklaşımı**

Yöneticilerin çalışanları ile iyi bir iletişime geçmesi, onların sorunlarını dinleyip çözüm üretmeye çalışması, çalışanların hepsine eşit davranması, sözleri ve davranışlarında tutarlı olması, alınan kararlara onların da katılmasına izin vermesi iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir.<sup>84</sup>

Çalışanların ve yöneticilerin, kişisel ilişkileri, zevkleri, dini ve siyasi görüşleri, iletişime kapalı ve açık alanları, ön yargıları birebir ilişkilerde önemlidir. Yönetici ve çalışanlar birbirlerinin bu özelliklerini bilirse iş ve özel ilişkilerinde uyumlu çalışmalar yapabilirler. Yönetici, çalışanlarının dünya görüşüne, özel yaşantılarına saygı göstermeli, alay edici davranışlardan kaçınmalıdır. Çalışanı geliştirmeyi amaçlayan yapıcı bir denetim iş doyumunu arttırmaktadır. Sıkı bir denetim şekli ise çalışanın bireysel esnekliğini azalttığı, bu tür yönetici – çalışan ilişkisinin ise iş doyumsuzluğunu ortaya çıkardığı bildirilmektedir.<sup>85</sup>

#### **1.1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları**

Çalışan bireyin işiyle ilgili ortaya koyduğu olumlu düşünce ve tutumlar iş doyumunu; olumsuz düşünce ve tavırları, hoşnutsuzlukları ise iş doyumsuzluğunu ifade eder.

İş doyumsuzlukları ile ilgili yapılan araştırmalarda, meslekî doyum düzeyinin düşük olması ile personel değişim hızı, performansın düşmesi ve işe devamsızlık arasında yakın bir ilişki gözlemlenmiştir. Fakat son zamanlarda personel değişim hızının tek sebebinin meslekî doyumsuzluk olmadığı, farklı iş imkânlarının artmasının da iş değiştirme sebepleri arasında görülmeye başlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında işverenin çalışanın iş doyumunu arttırmak için önemli, bir nedeni kalmıyor gibi görülse de iş doyumunu düşük olduğu halde çalışmaya devam eden personelin kuruma maliyeti aynı gerekçeyle işi bırakıp giden personelden daha yüksektir. Ayrıca çalıştığı kurumda mutsuz

---

<sup>83</sup> Aydın, *a.g.t.* 21.

<sup>84</sup> Aykaç, *a.g.t.* 38.

<sup>85</sup> Aydın, *a.g.t.* 24.

olan birey diğer çalışma arkadaşlarının da moral, motivasyon ve performansını olumsuz yönde etkilemekte genel olarak moralin düşmesine neden olabilmektedirler.<sup>86</sup>



---

<sup>86</sup> Yeşim Türköz, *Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması*, (Ankara: Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, 2000), 63-91.



## İKİNCİ BÖLÜM

### DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM

#### 2.1. DİYANET İŞLERİ BAŞKANLIĞI ÇALIŞANLARI OLARAK DİN GÖREVLİLERİ

Toplumları doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen, genel itibariyle evrenselliğini ispatlamış ve tarihsel köklere sahip olan, en önemli toplumsal kurumların başında din gelmektedir.<sup>87</sup> Din, fert ve toplum açısından hayatın vazgeçilmez unsurlarından birisidir. Nitekim din, ilk insandan bu yana var olagelmiştir. Dini olmayan veya din olarak nitelendirilmese de belirli bir inanç sistemine inanmayan bir insan topluluğuna tarih boyunca hiç rastlanmamıştır.<sup>88</sup>

Dinin tanımını yapmak oldukça zordur. Dini tanımını yaparken geçmişte var olagelmiş ya da günümüzde mevcudiyetini devam ettiren bütün inanç sistemlerini içine alacak ve hepsinde aynı şeyleri ifade edecek bir tanım yapmak pek mümkün değildir. Bütün inanç sistemlerini kapsayacak şekilde bir tanım ancak kavramın çerçevesi ortaya konulduktan sonra yapılabilir. Geniş kapsamlı bir tarif yapmak öncelikle tecrübe yoluyla elde edilmiş olan din kavramını açıklamak ve ortaya çıkan sonucu dini gerçeklerle karşılaştırmak gerekir. Burada bahsettiğimiz bütün bu zorluklara rağmen yine de dinin farklı tanımları yapılmış ve bu tanımlar genelde tanımı ortaya koyanların subjektif görüşleri olarak kalmıştır.<sup>89</sup>

İslâm bilginleri dini Kur'ân-ı Kerîm ve İslâm inançlarını göz önüne alarak bazı tarifler yapmıştır. Burada İslâm bilginlerinin yapmış olduğu birkaç tarife yer verecek olursak Cürcânî' nin "Dini; Peygamberin Allah' tan vahiy yoluyla alıp bildirdiği gerçekleri akıl sahiplerini benimsemeye çağırdığı ilâhî kanun, M. Hamdi Yazır' ın ise akıl

---

<sup>87</sup> Mustafa Köylü, "Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri", *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy. 5, (1991): 181-211.

<sup>88</sup> Dağcı, *a.g.t.* 12.

<sup>89</sup> Hayreddin Karaman, Ali Bardakoğlu ve H. Yunus Apaydın, *Diyanet İşleri Başkanlığı İslam İlmihali*, (İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 1998), 3.

sahiplerini hayır ve nimete sevk eden bir yol, bir kanun olduğu yönünde tarif ettiklerini görürüz.<sup>90</sup> Başka bir tarifte ise din; düşünce yolundan daha çok bireyin ‘‘Tanrı’’ diye isimlendirilen yaratıcıyla düşünce üstü güçle kurulan, çok büyük ve üstün olan, insanın kendisine karşı koyamayacağı doğaüstü ilahi bir varlık tarafından oluşturulan kural ve inançlardan oluşur.<sup>91</sup>

Din; bireylerin neye inanacaklarını, hangi davranışların kendileri için faydalı, hangilerinin zararlı olduğunu, yaratılmış olarak yapmakla yükümlü oldukları vazifelerin neler olduğunu, Tanrılarıyla ve yaratılmışlarla olan ilişkilerinde uymak zorunda oldukları kurallar ile dünya ve ahiret saadetine götüren yolların neler olduğunu açıklayan bir bütündür.<sup>92</sup> Din dağınıklığa, düzensizliğe, çaresizliğe karşıdır. Dinin orijinal oluşunun yanında sosyal oluşu da işte burada ortaya çıkmaktadır. İnsanı hayata bağlamakta ve toplumsal birliğin sağlanmasında önemli katkılar sağlamaktadır.<sup>93</sup>

Dinin, toplumu ve bireyleri dinin amacına uygun hale getirmek için alanında uzman kişilerce yürütülen faaliyetlerin tümüne hizmet denilmektedir. Din hizmeti ise, belirli özelliklere sahip insanlar tarafından fertlere, gruplara ve toplumun tüm kesimine sunulan dini faaliyetler bütünüdür. Günümüz şartlarında belli kurallar çerçevesinde bu hizmeti yürüten ve topluma sunan kişilere din görevlisi denilmektedir.<sup>94</sup>

Ülkemizde din hizmeti, Anayasa’ da ‘‘Genel idare içinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir’’<sup>95</sup> ifadesine yer verilerek görev alanı belirlenmiş olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yerine getirilmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığının değişmeyen yerel ve evrensel görevi; dini anlama ve onun aydınlık mesajını hayatın değişik bölümlerine yansıtma konusunda milletimizin sahip olduğu köklü mirası bütün zenginliğiyle tanıtmak, din ile çağdaş hayat arasında bağ

---

<sup>90</sup> <https://islamansiklopedisi.org.tr/din#1-genel-olarak-din> Erişim Tarihi 13.03.2019

<sup>91</sup> Güneş, a.g.e. 71.

<sup>92</sup> Mehmet Koca, ‘‘ *Din Görevlilerinin İletişim Becerileri Konusunda Cami Cemaatinin Algıları ve Beklentileri* ’’, (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2014), 3.

<sup>93</sup> Durmuş Tatlıoğlu, ‘‘*Din Görevlilerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarına Sosyolojik Bir Yaklaşım Sivas İli Örneği*’’, (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 1989), 29.

<sup>94</sup> Dağcı, a.g.t. 13.

<sup>95</sup> Erişim 09 Ekim 2018 Md.136 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>.

kurmayı ve bu bağı güçlendirmeyi isteyen kimselere rehberlik etmektir. Dünyada ortaya çıkan sosyal ve kültürel değişiklikler, hayatın manasına dair arayış ve yönelişler, bireylerin manevi dünyalarında ortaya çıkan boşluklar sebebiyle kutsal değerlere olan ilgi ve taleplerin artmasıyla Başkanlığın temsil ettiği değerler ve üstlendiği görevler günümüzde daha önemli bir hal almıştır. Buna durumda da başkanlık çok çeşitli talep, tartışma ve beklentinin odağı olmaktadır.<sup>96</sup>

Her geçen gün gelişmekte olan günümüzde Başkanlık cami dışı din hizmetleri faaliyetlerine hız vermiş, personelinin hizmet içi eğitimleri için gerekli alt yapıyı hazırlamış, radyo ve televizyon çalışmasına başlamıştır. Başkanlık, toplumu din konusunda aydınlatma noktasında her türlü imkândan faydalanma noktasında görevlendirilmiştir. Modern yönetim sistemini benimseyen kurum insan kaynakları yönetim sistemine geçmiş, personelin kariyer sistemine göre yetiştirilmesi sağlanmıştır. Hizmetin gerektirdiği oranda ihtiyaç duyulan yeni kadrolar ihdas edilmiş, personelin yıllardır mağdur durumda bulunduğu özlük hakları konusunda büyük oranda iyileştirilmeye gidilmiştir.<sup>97</sup>

Başkanlık, din hizmetleri ve din eğitimi faaliyetlerini yurtiçinde il ve ilçe müftülükleri ve eğitim merkezleri eliyle yerine getirmektedir. Bunun için de dini eğitim almış personel istihdam etmektedir. Müftü, Vaiz, Uzman, Kur'an Kursu öğreticisi, İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım gibi çeşitli unvanlarla istihdam edilen din görevlilerinden, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda belirtilen genel şartları taşımalarının yanı sıra, İslam dininin öngördüğü belli kişisel nitelik ve meslekî yeterliklere de sahip olmaları beklenmektedir.<sup>98</sup>

Bu bilgiler doğrultusunda Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatında Genel İdari Hizmetler ve Din Hizmetleri Sınıfında son yıllarda 130.000' i bulan personel sayısı ile toplumumuzun dini hayatını yönlendirmektedir. Taşrada birçok unvanda personel

---

<sup>96</sup> Ahmet Doğru, "Din Görevlilerinin Hizmet Alanları ve Problemleri Kayseri İlinde Görev Yapan Vaizler Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme", (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2008), 15.

<sup>97</sup> Erişim Tarihi: (18 Eylül 2018) <http://www.diyaret.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay/1/diyaret-isleri-baskanligi-kurulus-ve-tarihcesi>

<sup>98</sup> İbrahim Turan, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri", Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi 13, sy. 1, (2013): 47-73.

olmasına rağmen bu hizmet toplumla birebir iletişim halinde olan Kur' an Kursu Öğreticileri, İmam Hatip ve Müezzin Kayyımlar eliyle yürütülmektedir.

### 2.1.1. Din Görevlilerinde Meslekî Doyumu Etkileyen Faktörler

Meslekî doyumun boyutlarına bakıldığında bireylerin kendisi ile ilgili birtakım özelliklerin yanında çevresel faktörlerin de meslekî doyumunu etkilediği görülmektedir. Bu faktörler fiziksel çalışma koşulları, yapılan işin yapısı ile zorluğu veya kolaylığıyla ilgili olmakla birlikte, içinde yaşanılan kültürü de kapsamaktadır. Bireysel özellikler farklılık gösterdiği gibi çevresel faktörler de çalışan bireyler için farklılık gösterebilir ve bu durum meslekî doyumunu olumlu, olumsuz anlamda etkileyebilir.<sup>99</sup>

İnsanlık tarihi kadar eski olan “din adamı”, “din görevlisi” gibi kavramlar toplumsal iş bölümünün ortaya çıkması ve toplum ihtiyaçlarının uzmanlığı gerektirdiği, fiili ve olgusal düzeyde yeni anlamlara ulaşmıştır. Farklı dinlerde sosyokültürel, tarihi, teolojik çeşitli anlamlar içinde müesseseseleşmiş bu meslekî kategori, işlevsel olarak dini açıdan topluma önderlik etme esası üzerine teşkilatlanmıştır.

Bugün insanlığın ferdi ve sosyal olarak biyolojik, psikolojik, sosyolojik, ekonomik birçok problemi vardır. İnsan, hayatın akışı içerisinde bunlarla çeşitli zaman ve zeminlerde, farklı şekillerde karşılaşmaktadır. Çok yönlü bir şekilde ortaya çıkmış olan bu problemler insan kaynaklı olabileceği gibi, sosyal kaynaklı da olabilir. Problemler fertlere göre değişebileceği gibi toplumlara göre de değişebilir.<sup>100</sup>

Din hizmeti görevini yürüten görevlilerin meslekî memnuniyet ve doyumlarını etkileyen çok çeşitli faktörler söz konusu olabilir. Bu faktörler her meslek dalında görülebilmesi mümkün sorunlara ilaveten din görevlisi olma ya da dini görev icra etmekten kaynaklanan etkenler de olabilir. Ele alınan faktörler her ne kadar farklı gibi görünse de bunların birbirleriyle alakaları göz ardı edilmez. Örneğin, ekonomik etmenler itibar sorununda etkili olabilmektedir. Aynı şekilde, bu iki faktör din görevlisinin mesleği benimsememe sorununa yol açan etmenlerden biri de olabilir.<sup>101</sup> Her gün dünyada ve

---

<sup>99</sup> Karataş, a.g.t. 26.

<sup>100</sup> Ramazan Buyrukçu, “Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler”, Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, sy. 3 (1996): 76-113.

<sup>101</sup> Abdullah Harun Çorak, “Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2010), 48-49.

ülkemizde değişim ve dönüşümler meydana gelmektedir. Bu değişim ve dönüşümleri takip edemeyen din görevlileri kültür ve bilgi olarak toplum seviyesinin gerisinde kalmaktadır. Kültür ve bilgi olarak toplumun gerisinde kalmış bir din görevlisi dini konularda toplumu aydınlatamamaktadır.<sup>102</sup> Din görevlilerinin hizmet alanları sadece cami ve kursla sınırlı olmayıp, toplumun bütün kesimlerine yöneliktir. Her bir Müslüman vatandaşın doğduğu andan öldüğü ana kadar, iyi günde, kötü günde yanındadırlar. Evinden camiye, camiden evine giden, cami dışında herhangi bir şeye müdahil olmak istemeyen din görevlilerinin ideal din görevlisi modeli oluşturmadıkları ve halk arasında da itibar problemi yaşadıkları bilinen bir gerçektir.<sup>103</sup>

Bazen mesleğin yapısından kaynaklı olumsuz durumlar, bazen de muhatap olunan kitle ile yani cemaatle kurulan ilişkiler din görevlileri için sorun çıkarabilmektedir. Din görevlilerinin meslekî doyumlarını üzerinde etkili olan bu olumsuz durumlar zaman zaman daha büyük problemlerin ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Her meslek grubunda olduğu gibi, din görevlileri de yaptığı iş bağlamında çeşitli kurum ve iş gruplarıyla iletişim halindedir. Başta, bağlı buldukları kurum olarak Diyanet İşleri Başkanlığı, hizmet verdikleri kitle olarak cemaat, görev bölgesinde yaşayan insanlar ve daha önemlisi kendisini gözlemleyen ülke kamuoyu ile ilişki halindedir.<sup>104</sup>

Din görevlilerinin kendilerinden beklenen hizmeti gerçekleştirebilmeleri için, görev yapmalarını engelleyen etkenlerin bilinip, bu olumsuz faktörlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca din görevlilerinin çalışmalarını engelleyen meslekî problemlerin bilinmesi, alınacak tedbirlerin önceliğini tespit etmede de yardımcı olabilir.<sup>105</sup>

Yani din görevlilerinin meslekî doyumları, meslekten ne bekledikleri, sosyo-ekonomik pozisyonları, meslekî tutum ve motivasyonları, toplumun din görevlilerine bakışı, onlardan beklentisi, din görevlisi-toplum ilişkileri, bu ilişkilerde ortaya çıkan problemler gibi pek çok konuda alan araştırmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.<sup>106</sup>

---

<sup>102</sup> Dağcı, a.g.t. 78.

<sup>103</sup> Nurettin Küçük, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri İle Mesleki Tutum Ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Karabük İli Örneği", (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 2010), 20.

<sup>104</sup> Çoştı, a.g.m. sy. 1, (2013): 1-13.

<sup>105</sup> Köylü, a.g.m. 181-211.

<sup>106</sup> Kaya ve Naziroğlu, a.g.m. 25-53.

Burada, din görevlilerinin problemleri çerçevesinde ele alınan hususların Diyanet İşleri Başkanlığı' nı tamamen kapsadığını, bahsi geçen konuların her birim ve her görevli için genel geçer birer problem olduğunu düşünmenin sosyal bilimlerin mantığı açısından doğru olmadığını bilinmesinde fayda vardır. İfade edilen sorunlar, her birim ve herkes için geçerli olmamakla beraber, genel olarak birçok din görevlisinin yaşadığı ve dile getirdiği problemler olarak görülmeli ve bu çerçevede değerlendirilmelidir.

Bu çalışma da, din görevlilerinin meslekî doyum düzeylerinin ne durumda olduğunu belirlemeye yönelik olan ve bu çabalara katkı sağlamayı amaçlayan bir alan araştırmasıdır.

Şimdi din görevlilerinin meslekî doyumunu etkileyen faktörlerden bazılarını kısaca ifade etmeye çalışacağız.

#### **2.1.1.1.Maaş Faktörü**

Herzberg ücreti başarı ve takdir edilme gibi içsel ödüllerle karşılaştırıldığında zayıf bir motive aracı olarak görmektedir. Ücret kurumla ilgili bir değeri, başarının sembolize edilmesini ve çalışanlar için yönetimsel bir meseleyi ifade eder. Çoğu araştırmacının düşüncesi iş doyumuyla ücret arasında oldukça düşük bir korelasyon olduğu yönündedir.<sup>107</sup>

Özlük hakları, kamu görevlisinin işverenle yapmış olduğu sözleşme mahiyetinde olan kendine tanınan bir takım haklar olarak ifade edilebilir. Özlük hakları, çeşitli hallerde çalışanın durumuyla ilgili hususları düzenlemekle beraber onun işten sağladığı gelir durumu ya da aylık maaş durumunu da ifade eder.<sup>108</sup>

Birçok kamu kurum ve kuruluşlarında olduğu gibi, din görevlileri arasında da maaş durumları, üzerinde en çok konuşulan ve problem olarak ilk sırayı alan husustur. Bu açıdan yaklaşıldığında problemi, insanların istek ve ihtiyaçlarının karşılanamaması sonucu insanda meydana gelen huzursuzluklar şeklinde tanımlamak mümkündür. Genel olarak, maaşların yetersizliği veya azlığı şeklinde ifade edilen problem aslında insanın kendisinden kaynaklanan hizmette verimlilik ve meslekî doyum üzerinde önemli etkisi olan bir durumdur.<sup>109</sup>

---

<sup>107</sup> Gülnar, *a.g.e.* 166.

<sup>108</sup> Mersin, *a.g.t.* 38.

<sup>109</sup> Buyrukçu, *a.g.m. sy.* 3 (1996): 76-113.

2010 yılı öncesinde özlük haklarındaki yetersizlik, din görevlilerinin önemli sorunlarından biriydi. Diğer kurumlarda, yapmakta olduğu görevle ilgili bir yükseköğretim bitiren bir memurun aylık maaşında belirgin bir artış olurken, Diyanet İşleri Başkanlığında çalışan bir memurda böyle bir artış gözlenmezdi. Özlük haklarıyla ilgili problemlerin sebeplerinden biri olarak “Diyanet İşleri Başkanlığının” teşkilat yasaasının bulunmayışını ifade etmek mümkündür.<sup>110</sup> Ancak Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki 633 sayılı kanunda 01.07.2010 tarih ve 6002 sayılı kanunla düzenleme yapılmış ve personelin özlük haklarında genel bir iyileştirmeye gidilmiştir.

### **2.1.1.2.Konut ve Lojman Faktörü**

Konut ve lojman faktörünün istisnaları bir tarafa bırakmak kaydıyla, tüm kamu görevlileri için önemli bir sorun olduğunu ifade etmek gerekir. Kamu görevlisi atandığı şehrin belli bir semtinde ikamet etmek zorundadır. Din görevlileri göreve başladığı ve nakil olduğu yerleşim yerlerinde, lojman imkânı bulamadığı zaman kiralık bir konuta yerleşmek durumundadır. Kimi zaman aylık bütçesine göre, bazen de görev yaptığı cami yakınında ikamet edecek ev bulmak sorun teşkil etmekte, görev mahalline mesafe olarak uzak yerlere yerleşmek durumunda kalmaktadır. Din görevlileri, özellikle de İmam-Hatip ve Müezzin Kayyımlar için bu durum büyük bir zorunluluk ifade etmektedir.<sup>111</sup> Haftanın her günü din görevlilerinin namaz kıldırmak durumunda olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Toplum içinde din görevlileri hakkında yaygın kanaat olan; imamın beş vakit namaz dışında bir işinin olmadığı, imamlığın çok kolay bir meslek olarak görülmesi gibi algılar, din görevlilerinin işyeri ile evi arasındaki mesafe sorunu düşünüldüğünde subjektif tutumlar olduğu ifade edilebilir.<sup>112</sup>

Lojman sayısında son dönemlerde büyük bir artış gözlemlenmektedir. Bunun nedenlerinden en önemlisi lojman probleminin hizmetteki verimi olumsuz yönde etkilediğinin yetkililer tarafından fark edilmiş olmasıdır. Lojmanın olmayışı veya yetersiz oluşu; din görevlileri için mesleğin özelliği gereği namaz vakitleri itibarıyla görevin sabahın erken saatinden gecenin geç saatine kadar devam etmesi nedeniyle ulaşım, sağlık ve güvenlik gibi önemli problemleri de beraberinde getirmektedir. Ayrıca bazı

---

<sup>110</sup> Mersin, *a.g.t.* 38.

<sup>111</sup> Mersin, *a.g.t.* 38-39.

<sup>112</sup> Dağcı, *a.g.t.* 41.

zamanlarda görevin aksamasına, verimin düşmesine, buna bağlı olarak da din görevlisi-cemaat ilişkilerinin bozulmasına neden olabilmektedir.<sup>113</sup>

Ayrıca lojmanların büyük bir kısmının mülkiyetinin cami dernekleri ve vakıflar idaresinde bulunması büyük problemlere sebep olmaktadır. Din hizmeti ve din görevlileri için yapılan camii lojmanlarının derneğin ya da vakfın olması, tamir ve tadilatının vakıf veya dernekler tarafından yapılması, özellikle lojman olmayan yerlerde görevlinin kirasını bu kurumlar tarafından karşılanması, din görevlileri açısından büyük bir problem ortaya çıkarmaktadır. Dernekler, bazı keyfi tasarruflarına görevlinin müdahale etmesini önlemek amacıyla Cami ve Kur'an kursu lojmanlarını veya yardım ettikleri kiraları onlara karşı kullanabilmektedirler.<sup>114</sup>

### 2.1.1.3.Cemaat ve Öğrencilerle İletişim Faktörü

Sosyal bir varlık olan insan devamlı olarak çevresiyle iletişim halindedir. İnsanın biyolojik varlıktan, sosyal bir varlığa dönüşmesini sağlayan en önemli unsurun iletişim olduğunu ifade etmek mümkündür. İnsanın kendini tanıması, başkalarını anlamaya çalışması, donanımlı hale gelmesi küçük yaştan itibaren iletişim kanalıyla gerçekleşmektedir.<sup>115</sup>

İnsanlar, içerisinde buldukları kültürel, fiziki ve tabii çevrelerine bağlı olarak kendi örf, adet ve davranış biçimlerini geliştirirler. Bu manada insanın kültürel çevresi ile fiziki ve mekânsal çevresi bireyin şahsiyetini ve insani tipini şekillendirici bir karakter taşıdığı söylenebilir. Bu nedenle, kültürel çevresi ve fiziki çevre değişime uğradıkça inanç ve tutumlarda da, değişiklikler ortaya çıkmaktadır. Şehir kültürü içinde yaşayan bir toplulukla, kırsal bölge kültürüne sahip bir topluluğun inanç ve davranışlarının birbiriyle aynı olması mümkün değildir.<sup>116</sup>

Günümüz dünyasında yalnızlaşmış yaşlı insanların camide sosyal ortam aradığı bir gerçektir. Camiye namaz kılmak için gelen yaşlılar kendi sorunlarını da cami ortamına ve din görevlilerine yansıtabilmektedir. Yaşlı cami cemaati dini bilgisinin yeterli ve yetersiz olduğunu düşünmeden, her konuda din adına konuşmayı, kendi görüş ve

---

<sup>113</sup> Buyrukçu, *a.g.m.* sy. 3 (1996): 76-113.

<sup>114</sup> Dağcı, *a.g.t.* 62.

<sup>115</sup> Mehmet Koca, "Din Görevlilerinin İletişim Becerileri Konusunda Cami Cemaatinin Algıları ve Beklentileri", (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2014), 18.

<sup>116</sup> Dağcı, *a.g.t.* 16.



alışkanlıklarına itibar etmeyenlere karşı sübjektif tavırlar takınmayı alışkanlık haline getirmişlerdir. Bazı camilerdeki yaşlı cemaate; doğru veya yanlış her dediklerini imamın yapmak zorunda olduğu düşüncesi yerleşmiştir.<sup>117</sup>

Bazı durumlarda dini iletişimin sağlıklı ve etkili biçimde gerçekleşmesinin önünde engeller olabilmektedir. Bu engeller, bazen kaynak durumundaki konuşmacıdan, bazen de alıcı durumundaki dinleyicilerden kaynaklanabilmektedir. Halkın beklentilerine ve modern dünyanın gereklerine uygun olarak din hizmetlerinin verilebilmesi için cami bağlantılı halkla ilişkilerde karşılaşılan iletişim engellerinin din görevlileri ve cami cemaati tarafından farklı perspektiflerden değerlendirilmesi son derece kritik bir öneme sahiptir.<sup>118</sup>

Din görevlisi, cami cemaatinin her türlü sıkıntı, ihtiyaç ve irşatları ile ilgilenir. Cemaatini; ailesi, çocukları, iş hayatı, kültür durumları, geçim şartları yönünden tanıdığı gibi ibadeti, itikadı, ameli ile de ilgilenir. Kısaca din görevlisi toplum nezdinde etkisi olan ve toplumun hayatının derinliklerine kadar girmiş olan bir kişidir.<sup>119</sup> Din görevlisi cemaat ilişkisinde bütün fedakârlık din görevlisine düşmektedir. Din görevlisinin görev mahalli sadece camiler değil bütün her yerdir.<sup>120</sup> Din görevlisi ile cemaat sağlam ilişki kurduklarında, bu durum birbirlerini daha iyi tanımalarını ve karşılıklı bir anlayış oluşturmalarını kolaylaştıracaktır. Bu durumda karşılıklı sevgi, saygı, içtenlik ve hoşgörüyü ortaya çıkarır.

Din hizmeti alan kişilerin kültürel seviyesi, anlayış ve kapasitesi din hizmetinin kalitesinde, din görevlisinin görev iştihakında etkili bir faktör olma özelliği gösterir.<sup>121</sup>

Cami görevlileri ve Kur' an kursu öğreticilerinin muhatap profiline bakıldığında, hedef kitlenin yaş ortalamalarının yüksek olduğu görülür. Camiye/cemaate gelen kişilerin belli bir yaş ortalamasının üzerinde olduğu onların gelişime ve değişime kapalı kişiler olduğu kanaatini oluşturmaktadır. Bu durumda olan kişiler, din görevlisinin hizmetleri açısından kolaylık sağlamadığı gibi zaman zaman sabit fikirlerinden hareketle din

---

<sup>117</sup> Dağcı, *a.g.t.* 52.

<sup>118</sup> Erdoğan Aksoy, ‘‘ Cami Eğitimi Ve Cami Bağlantılı Halkla İlişkilerde İletişim Engelleri’’, Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi, Sy. 1 (2014): 21-47.

<sup>119</sup> Gül, *a.g.t.* 22.

<sup>120</sup> Mehmet Yılgin, ‘‘Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri’’, (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 1997), 43.

<sup>121</sup> Mersin, *a.g.t.* 47.

görevlisini yerli yersiz eleştirme yoluna gitmektedir. Sonuç olarak din görevlisinin çalışma yaşamı tekdüze bir hal almaktadır. Söz konusu kişilerin çoğunlukla emekliliğe ayrılmış kişiler olması cami ve kurs görevlisi açısından ayrı bir sorun teşkil etmektedir. Çünkü bu kişilerin genel itibariyle belli bir meşguliyeti olmadığından yaşam alanları ev ile cami arasında geçmektedir. Bu nedenle bütün dikkat ve enerjilerini cami, kurs ve görevliler üzerinde odaklayıp yerli yersiz her konuya karışarak din görevlisini sıkıntıya sokabilmektedir.<sup>122</sup> Diğer yandan Kur'an kurslarına gelen talebelerin kapasiteleri Kur'an kursu öğreticilerinin mesleki motivasyon ve tatminleri üzerinde olumsuz bir faktör olabilmektedir. Çalışan emeklerinin karşılığını almak ister. Nihai olarak, çabalarının karşılığını muhataplarında göremeyen, onların kapalı veya duyarsız olduğunu hisseden, verdiği bilgileri karşısındakinin algılayamadığını fark eden öğreticinin uğradığı hayal kırıklığı, meslekî tatmini üzerinde olumsuz bir etki meydana getirebilmektedir.<sup>123</sup>

#### **2.1.1.4.Haftalık ve Yıllık İzin Kullanma Faktörü**

Her devlet memuru için yasa ve yönetmeliklerle belirlenmiş izin hakkı bulunmaktadır. İzin hakları; kullanma süresi, izinin çokluğu veya azlığı çalışanların iş çeşidine göre değişebilmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı cami görevlilerine cuma günleri ile dini bayram günlerinin birinci günü hariç olmak üzere, haftada bir gün haftalık izin kullanma hakkı verilmiştir.<sup>124</sup>

Ancak yukarıda belirtilen ifadeye rağmen din görevlilerinin en önemli sorunlarından biri izin kullanma, resmi tatiller ve çalışma saatleridir. Cami görevlilerinin dışındaki çalışanlarda izin ve tatiller fazla sorun olmamakla birlikte, cami görevlileri için önemli bir problemdir. Zira cami hizmetleri kesintisiz devam etmeyi gerektirir. Cami görevlisi izin almak istediğinde camideki görevi ifa edecek ehil birini bulma sorunu ortaya çıkar. Cami görevliliği dışındaki çalışma sahalarında genel olarak böyle bir sorun yaşanmazken bu sahada çalışanlar yıllık yasal izinlerini kullanmada bile sıkıntı yaşayabilmektedirler. Öte yandan çeşitli dönemlerde, özellikle diğer kamu çalışanlarının yıllık izinlerini kullandığı dönemlerde, yaz mevsiminde din görevlilerinin izinlerine kısıtlama getirilir. Yaz döneminde camilerdeki yaz kursları nedeniyle, ramazan aylarında

---

<sup>122</sup> Çorak, *a.g.t.* 57-58.

<sup>123</sup> Mersin, *a.g.t.* 47-48.

<sup>124</sup> DİB 2007 Genelgesi Madde 17.

hizmetlerin aksamaması için, seçim öncesi dönemlerde seçim yasakları kapsamında, din görevlilerinin zorunlu haller dışında izin kullanmaları kısıtlanır. Yıllık izin kullanımı dışında, resmi tatil olarak ilan edilen dini ve milli bayramlarda din görevlilerinin mesaisi devam eder. Yani din görevlileri diğer kamu görevlilerinin yararlandığı resmi tatillerden yararlanamazlar. Eğer bu dönemlerde tatil yapmayı isterlerse amirinin onayıyla yıllık izninden kullanmak durumundadırlar. Herhangi bir köyde, kasabada, mahallede din görevlisine ihtiyaç duyulması durumunda cami görevlileri hemen hazır olarak insanların ihtiyaçlarına koşarlar. Diğer çalışma alanlarında olduğu gibi saatleri belirlenmiş bir mesai söz konusu değildir. Din görevlilerinin izin kullanımıyla ilgili sorunları sadece kendilerine tanınan yasal haklarla ilgili olmayıp, zaman zaman cemaatle çatışmalara da yol açabilmektedir. Özellikle cami görevlisinin izinli olduğu zamanlarda caminin boş kalması, cemaatin tepkisine yol açmakta bu da imam-cemaat çatışmalarına zemin hazırlayıcı bir etken olmaktadır.<sup>125</sup>

Sonuç olarak her ne kadar din görevlisi normal bir devlet memuru gibi görünse de

a) Diğer kurumlarda görev yapan memurlar haftanın Cumartesi ve Pazar günlerinde resmi olarak tatil yapmakta, din görevlileri ise haftalık bir gün tatil yapmaktadır. O bir günlük tatil gününü de din görevlileri kullanmakta sıkıntı çekmekte hatta sorunlara yol açtığı için haftalık izin kullanamamakta ve altı gün çalışıp çalıştığı bu fazla gün için ücret alamamaktadır.

b) Diğer memurlar dini bayram günlerinde resmi tatil başlangıcından itibaren izin kullanmaya başlamaktadır. Din görevlileri ise bayram namazını kıldırmadan bayram iznine gidememektedir. İzine gitse bile resmi tatil izni olarak değil, yıllık izin kullanarak bayram tatiline gidebilmektedir. Sadece dini bayramlarda görevde olduğu günler için ek ücret alabilmektedirler.

c) Milli bayramlarda tüm memurlar resmi tatil yaptığı halde, din görevlileri için milli bayram izni bulunmamaktadır.

d) Başka kuruma ait memurlar yılın herhangi zamanında izin kullanabilmektedir. Din görevlilerinin yaz tatili denilen haziran ağustos ayları döneminde camilerde “Yaz Kur’an Kursları” açıldığı için izin kullanma hakkı başkanlık talimatıyla kaldırılmaktadır.

---

<sup>125</sup> Çorak, a.g.t. 53.

Dolayısıyla din görevlileri yaz tatilinde ailesi ile memleketine veya başka yerlere tatile gidememektedir.

e) Diğer memurlar hafta içindeki çalışma günlerinde akşam saat 17.00'de mesai bittiği için akşam ziyaretlerine gidebilmekte, misafir ağırlayabilmektedir. Din görevlileri ise yatsı namazını kıldırmak zorunda olduğu için akşam ziyaretlerine gidememekte veya akşam misafir ağırlayamamaktadır.

#### **2.1.1.5.Yönetim ve İdareyle Yaşanan Problemler Faktörü**

Diyanet İşleri Başkanlığı taşra birimlerinde yönetici konumundaki kişiler müftülerdir. Müftüler bulunduğu mekânın din hizmetlerini temsil eden konumda bulunmaktadır.<sup>126</sup>

Amir-memur ilişkileri itibariyle, idare edenlerin idare ettiklerine yaklaşımları, başka bir ifade ile amir-memur ilişkilerindeki çatışmalar diğer meslek alanlarında olduğu gibi din görevlileri arasında da görülmektedir. İnsan olmanın zayıflıklarından kaynaklanan bazı istenmeyen ilişkiler ortaya çıkabilmektedir. Din görevlileri, memur veya idare edilenler pozisyonunda olanlar, ilişkilerdeki olumsuzluklardan daha doğrusu işbirliği eksikliğinden ciddi manada rahatsızdırlar ve bu durumu üzerinde durulması gereken bir sosyal problem olarak değerlendirmektedirler.<sup>127</sup>

Yönetim problemi olarak ifade edilen hususlardan biri de, adalet hususu ve çalışanlar arasında ayrımcılık yapılmasıdır. Belirli bir alanda aynı işi yapan kişiler kendilerini diğerleriyle kıyaslar ve onlarla aynı muameleyi görmek isterler. İşe aynı katkıyı sağlayan bireylerin farklı bir muamele ile karşılaştığı düşüncesi onların kendi hissettikleri adalet duyguları üzerinde incitici bir etki meydana getirir. Çalışanlar arasında ayrımcılık olduğu düşüncesi, onların mesleki tatminleri üzerinde olumsuz bir etki meydana getirir. Böyle bir durum kişinin işiyle ilgili motivasyonunu söndürdüğü gibi zamanla işinden soğumasına da neden olabilir. Din görevlilerinde, çalışanlar arasındaki performans değerlendirme farklılıkları, çalışan-yönetici arasındaki iletişim çatışmaları, ya da kişinin kendinden kaynaklı problemlerin farkında olmayışı idarecilerin adil

---

<sup>126</sup>Erişim Tarihi 14.03.2019

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.15908&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch=Diyanet%20C4%B0C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1C4%9FC4%B1%20Disiplin%20Amirleri%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>

<sup>127</sup> Buyrukçu, a.g.m. sy. 3 (1996): 76-113.

olmadıkları şeklinde bir düşünceye yol açabilmektedir. Yöneticilerin, aynı işi aynı şekilde yapan bireylerden bazılarına çeşitli nedenlerle daha iyi muamelede bulunup onların birtakım hatalarına göz yumarken diğerlerine aynı yakınlığı göstermeyip hatalarını hemen cezalandırması, onların adil olmadığı ve ayrımcılık yaptığı şeklindeki düşünceleri güçlendirir. Bazı çalışanların gayretleri her zaman takdir edilirken bir kısmının başarılarının görmezden gelinmesi de aynı şekilde ayrımcılık fikrini pekiştirir. Kendisiyle aynı gayreti ya da daha azını gösteren bir görevlinin taltif edildiğini gören din görevlisi aynı karşılamaı kendisine karşı görmediğinde yöneticileri ve işiyle ilgili tutumlarını yeniden gözden geçirme ve yeni bir tavır takınma cihetine gider. Bu durum çalışanlar arasında huzursuzluğa da yol açar.<sup>128</sup>

Din görevlilerinin yönetim sorunlarında biri takdir edilmemeleri ifadesidir. Beğenilmek ve takdir edilmek temel insan ihtiyaçlarından biridir.<sup>129</sup> İnsanlar, genel olarak, iyi şeyler yaptıklarında veya işini iyi yaptıklarında bunun başkaları tarafından fark edilmesini ve takdir edilmesini beklerler.<sup>130</sup> Görevlilerin başarılarının görmezden gelinip, başarısızlıklarının ya da bazı kusurlarının hemen cezalandırılması cihetine gidilmesi bir yönetim zafiyeti olup, çalışanların mesleki tatminleri üzerinde olumsuz etki bırakan bir faktördür.

Özellikle müftülük dışında çalışan görevlilerin karşılaştığı problemlerden biri, daire çalışanlarının kaba davranışlarıyla karşılaşmak ve saygı görmemektir. Esasen aynı konumda bulunan büro çalışanları, daire dışındaki görevlilere karşı kendilerini bir üst rütbede görme eğilimi gösterebilmekte bu tavırlarını davranışlarına aksettirebilmektedirler.<sup>131</sup>

Bir başka husus da din görevlilerinin şikâyet ve isteklerini kurum içinde üstlerine iletirken; çekinme ve baskı hissetmeleridir. Her hangi bir konuda şikâyeti olan bir görevlinin, amirler tarafından şikâyeti dinlenmemekte, şikâyet bildiren kişilere amirler tarafından sorunlu kişiler olarak bakılmaktadır. Dolayısıyla amir konumundaki kişiler din görevlilerinin şikâyetlerini dinlemeyince görevliler kendilerini sahipsiz ve terk edilmiş hissetmekte, amirlere ve teşkilata güven duymamaktadır. Bütün bu amir memur

---

<sup>128</sup> Mersin, *a.g.t.* 42-43.

<sup>129</sup> Cüceloğlu, *a.g.e.* 236.

<sup>130</sup> Dağcı, *a.g.t.* 54.

<sup>131</sup> Mersin, *a.g.t.* 44-45.

arasındaki katı ve sert ilişkiler Diyanet Teşkilatında küskün personel sorununa yol açmaktadır.<sup>132</sup>

#### **2.1.1.6.Meslektaşlarla Yaşanan İletişim Faktörü**

İnsan varoluşundan itibaren yaratılış fitratı olarak diğer insanlarla iletişim halinde olmak zorundadır. Bu durum bilginin paylaşılması, ortak manalar ortaya çıkarma ve iletişim kurma zorunluluğunu ortaya koymuştur.<sup>133</sup>

Günümüz şehirleri, farklı siyasetlerin ete kemiğe büründüğü, mekân, insan, zaman, kimlik, kültür ve göstergelerin karmaşık bir biçimde sergilendiği, oldukça heterojen ve kozmopolit alanlardır. Bu yönleriyle kentler, toplumsal gruplaşmalar, kültürel çeşitlilik, çoklu kimlikler, farklı sosyaliteler ve yaşam stillerinin köken bulduğu bir havza konumundadırlar.<sup>134</sup>

Bu yoğunluk içerisinde şehirlerde görev yapan görevliler genel itibariyle ulaşımın kırsal kesimlere göre kolay olmasından kaynaklı olarak meslektaşları ile iletişim halindedirler. Meslektaşların birbirleriyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen problemlerin olduğu da gözlenmektedir. Bunların nedenlerini, menfaat duygusu, çıkar çatışması, dini gruplaşma, dini anlayış ve yaşayışlardaki farklılıklar, gaye birliğinin oluşturulamaması, mevlit, hatim, cenaze gibi dini pratiklerin ücret karşılığı yapılıp yapılmaması, mesleği yeterince temsil edip edememe şeklinde sistemleştirmek mümkündür. Görüldüğü gibi sebeplerin çoğu anlayış farklılıklarına ve mesleki problemlere dayanmaktadır.<sup>135</sup>

#### **2.1.1.7.Halk Arasındaki İtibar Faktörü**

Her mesleğin, toplum nezdinde belirli bir değeri vardır ve toplumdaki işlevsellik durumuna göre bir değer verilmektedir. Mesleği icra edenler toplumun mesleğe vermiş olduğu değere göre bir “sosyal statü” kazanırlar ve toplumda stratejik bir konuma sahip

---

<sup>132</sup> Dağcı, a.g.t. 91-92.

<sup>133</sup> Mehmet Koca, “*Din Görevlilerinin İletişim Becerileri Konusunda Cami Cemaatinin Algıları ve Beklentileri*”, (Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2014), 18.

<sup>134</sup> Dağcı, a.g.t. 91-92.

<sup>135</sup> Buyrukçu, a.g.m. sy. 3 (1996): 76-113.

olma, popüler olma ve toplumsal ihtiyaçları karşılamaya göre bir değer ortaya koyulmaktadır.<sup>136</sup>

Din görevliliği esas olarak itibarı yüksek bir alandır. Bununla beraber din görevlilerinde çeşitli nedenlerle konumlarının itibarlı olmadığı ya da hak ettikleri itibarı görmedikleri şeklinde bir izlenim oluşmuştur. Toplum nazarında din görevlilerinin itibarının düşük olduğu ile ilgili birçok faktörden söz edilebilir. Bunlardan birisi, din görevlilerinin ekonomik durumlarıdır. Son zamanlarda ekonomik durumlarının düşük olduğu söylenememekle birlikte özellikle büyükşehirlerde görev yapan ve lojman sıkıntısı bulunan din görevlileri, geçimlerini sağlayabilmek için mesleği dışında kendine gelir sağlayacak başka alanlara yönelebilmekte, çoğu zaman başkalarının yanında hizmet görmekte, bu da onların din görevliliğinin ağırlığı karşısında itibarlarını zedelemektedir. Bazı din görevlileri ticaret vb. işlerle meşgul olup tam olarak kendilerini mesleklerine verememekte ya da cemaati ile müşteri-satıcı ilişkisi içine girebilmektedirler. Bu gibi durumlarını görevliye olan bakış açısını değiştirdiği düşünülmektedir.<sup>137</sup> Bu maddi ihtiyaç ve zorunluluk bir taraftan görevli üzerinde psikolojik rahatsızlıklara neden olurken, diğer taraftan göreve devamsızlık, hizmette acelecilik, hizmette lakaytlık ve sorumsuzlukların artması nedeniyle yine din görevlisi-toplum, amir-memur ilişkilerini etkilemek suretiyle psikolojik, sosyolojik ve idari problemlerin oluşmasına da ortam hazırlamaktadır. Dolayısıyla da hizmette verimin düşmesine, toplumun din görevlisine olan güvenin sarsılmasına, toplum üzerindeki etkinliğin azalmasına neden olabilmektedir.<sup>138</sup>

Din görevlilerinin saygınlığını zedeleyen en önemli hususlardan biri de kuşkusuz, ücret mukabilinde yapılan bazı dini merasimlerdir. Cenaze işleri, hatim ve mevlit okuma gibi bazı merasimler cami görevlileri vasıtasıyla yapılmakta ve kendilerine bunun mukabilinde cüzi bir ücret ödenmektedir. Din görevlilerinin yaptığı bu hizmetler karşısında para alan bir konumda olması saygınlıklarını azaltıcı bir rol oynamaktadır. Din görevlilerinin, genel olarak, bir imaj sorunundan söz etmek mümkündür. Bazı basın-yayın organlarında din görevlileriyle ilgili yazılan olumsuz senaryolar, filmlerde ve

---

<sup>136</sup> Çorak, *a.g.t.* 49.

<sup>137</sup> Mersin, *a.g.t.* 39-40.

<sup>138</sup> Buyrukçu, *a.g.m. sy.* 3 (1996): 76-113.

dizilerde boy gösteren din adamı tiplerini, din görevlilerinin toplum nezdindeki imajını olumsuz yönde etkilemektedir. Yani halk içinde yaygınlık kazanan, hocaların yemek yemeyi çok sevdiği, bedavacı bir kişiliğe sahip olduğu vb. gibi ifade edilmesi uygun olmayan bazı sahneler, din görevlilerinin toplum içindeki ağırlığını azaltan, itibarına zarar veren etkenler olarak ifade edilebilir.

Öte yandan, din görevlilerinin itibarındaki azalma nedenlerinden biri olarak sekülerleşmeden söz edilebilir. Zira insanlar dine ihtiyaç duyduğu oranda din görevlisine ihtiyaç duyar. Günlük yaşamı içerisinde dine çok fazla ihtiyacı olmadığını düşünen insanlar, tabii olarak din görevlisini sadece cenaze vb. merasimlerde hatırlayacak ve o oranda saygınlık duyacaktır. Burada din görevlilerinin halkın ihtiyaçlarına çoğu zaman cevap veremeyişi faktörünü de göz ardı etmemek gerekir.<sup>139</sup>

Din görevlisinin halk arasındaki itibarı hakkında kısa bir değerlendirme yapacak olursak konu din görevlisinin yetişmişliği ve hizmet performansı ile ilgili olup, halkın değerlendirmesi de kendi çevrelerindeki din görevlisinin durumuna göre değişmektedir. Cami cemaati, televizyon filmlerindeki başka dine mensup din adamlarında gördüğü aktiviteyi bizim din görevlilerimizde de görmek istiyor; yani ondan sadece mihrapta kalmak yerine daha sosyal olmasını bekliyor. Görevlilerin namaz aralarında camiyi kapatıp evlerinden dışarı çıkmamaları da cemaat nezdinde onların itibarının zedelendiğini gösterebilir. Sonuç itibarıyla ‘‘din görevlisinin toplumdaki yeri ve itibarı’’ şu özelliklerin oluşmasına bağlıdır:

Din görevlisinin manevi ve ahlaki kişiliğinin saygı uyandırması ve örnek bir şahsiyet olması;

Mesleğinin gerektirdiği bilgi birikim ve donanıma sahip olması;

Din görevlisinin, sadece camide değil, cemaatin ihtiyacı olan her alanda ve her konuda onların "hocası" olması; yani cemaatini eğiterek onların öğretmeni sıfatıyla saygı ve nüfuz kazanması.

İnsan hakları ihlalleri, çevre sorunları, savaş, şiddet ve terör, hayvan hakları gibi güncel problemler bütün dünyayı meşgul ederken din adamlarının bu konularda bilgisiz ve ilgisiz kalması onu toplumun gerisinde bırakmaktadır. Bu durumda her din

---

<sup>139</sup> Mersin, *a.g.t.* 41-42.



görevlisinin kendi çevresindeki bu nevi konularla ilgilenmesi, cemaatiyle bu konuları paylaşması onun saygınlığını ve nüfuzunu arttıracaktır.<sup>140</sup> Yani toplumda din görevlilerinin saygınlığı iyi yetişmesine ve yetiştirilmesine bağlıdır. İyi yetişmeyen bir din görevlisi iyi hizmet veremez, dolayısıyla saygınlığı düşer.<sup>141</sup>

---

<sup>140</sup> Mustafa Çağrı, '' *Din Görevlileri: Toplumdaki Yeri, Görevi ve Eğitimi*'', Tartışmalı İlmi Toplantılar Dizisi Sosyal ve Ferdi İşlevleri Açısından Namaz ve Cami, (2009): 242-258.

<sup>141</sup> Hamdi Uygun, ''*Halktaki Din Adamı İmajı ve Din Görevlilerinden Beklentileri*'', (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 1992), 63.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULARIN DEĞERLENDİRİLMESİ

#### 3.1. ÖRNEKLEM GRUBUNU TANIMLAYICI BİLGİLERE İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde örneklem grubunu oluşturan bireylerin olgusal özellikleri hakkında bilgi verilecektir. Burada yer alan olgusal özellikler, araştırma konumuz olan mesleki doyum üzerinde etkili olabileceği düşünülen bağımsız değişkenleri de teşkil etmektedir.

Tablo 3. Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Erkek</b>	146	54,1
	<b>Kadın</b>	124	45,9
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 3' teki verilere bakıldığında örneklemimizin cinsiyetlerine göre dağılımını, %54,1'inin Erkek (146 kişi), %45,9'unun Kadın (124 kişi), olduğu görülmüştür. Araştırmaya katılan erkek din görevlilerinin sayısı bayan din görevlilerinin sayısından fazla olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 4. Örneklemin Yaş Durumuna Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Boş</b>	2	0,7
	<b>18-30</b>	46	17,0
	<b>31-50</b>	184	68,1
	<b>51 ve Üstü</b>	38	14,1
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 4' te anketimize katılan din görevlilerinin yaşlarına göre dağılımına bakıldığında, % 17,0'ının 18-30 yaş (46 kişi), %68,1'inin 31-50 yaş (184 kişi), % 14,1'inin 51 ve üzeri yaş (38 kişi), aralığında kümelendiği görülmektedir. Tablodaki

verilerden çıkan sonuca göre araştırmaya katılan din görevlilerinin büyük bir bölümü 31-50 yaş aralığındadır.

Tablo 5. Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Boş</b>	9	3,3
	<b>İlkokul</b>	2	0,7
	<b>Ortaokul</b>	2	0,7
	<b>Lise</b>	10	3,7
	<b>İmam Hatip Lisesi</b>	31	11,5
	<b>Yüksekokul /Önlisans</b>	137	50,7
	<b>Fakülte / Lisans</b>	72	26,7
	<b>Yüksek Lisans / Doktora</b>	7	2,6
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 5’ te yer alan verilere göz attığımızda anketimize katılan din görevlilerinin eğitim durumlarının dağılımının, %0,7’ sinin İlkokul (2 kişi), %0,7’ sinin Ortaokul (2 kişi), %3,7 ‘ sinin Lise (10 kişi), %11,5’inin İmam Hatip Lisesi (31 kişi), %50,7’sinin Yüksekokul Ön lisans (137 kişi), % 26,7’ sinin Fakülte / Lisans (72 kişi), %2,6’ sının Yüksek Lisans / Doktora (7 kişi) mezunu olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan din görevlilerinin büyük çoğunluğunun Ön Lisans ve Lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 6. Örneklemin Kurumda Yapılmakta Olan Göreve Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>İmam Hatiplik</b>	124	45,9
	<b>Müezzin Kayımlık</b>	23	8,5
	<b>Kuran Kursu Öğreticiliği</b>	123	45,6
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 6’ da yer alan verilere göre örneklemimizin mesleki unvan dağılımına bakıldığında, % 45,9’ u (124 kişi) imam- Hatip, % 8,5’inin (23 kişi) Müezzin-Kayımlık, % 45,6’sının (123 kişi) Kur’ an Kursu Öğreticisi olduğu görülmüştür. Tablodaki verilere göre, araştırmaya katılan din görevlilerinin çoğunluğunu İmam-Hatip ve Kur’an kursu öğreticileri oluşturmaktadır.

Tablo 7. Örneklemin Görev Yapılan Yerin Konumuna Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Boş</b>	4	1,5
	<b>İl Merkezi</b>	199	73,7
	<b>Merkez Köy</b>	67	24,8
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 7’ de araştırmaya katılan din görevlilerinin görev yaptıkları yerin konumunun dağılımını incelediğimizde, %73,7’sinin il merkezinde (199 kişi), %24,8’inin köyde (67 kişi), görev yaptıkları görülmüştür. Tabloda ki verilerden örneklemimizde yer alan din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun il merkezinde görev yaptığı anlaşılmaktadır.

Tablo 8. Örneklemin Kurumdaki Hizmet Yılına Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Boş</b>	3	1,1
	<b>1-5</b>	65	24,1
	<b>6-10</b>	76	28,1
	<b>11-15</b>	41	15,2
	<b>16-20</b>	7	2,6
	<b>21-25</b>	19	7,0
	<b>26 ve Üzeri</b>	59	21,9
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 8’ de örneklemimizde bulunan din görevlilerinin hizmet sürelerinin dağılımına bakıldığında %28,1’ inin 6–10 yıl (76 kişi), %24,1’ inin 1-5 yıl (65 kişi), %21,9’ unun 26 yıl ve üstü (59 kişi), %15,2’ sinin 11–15 yıl (41 kişi) %7,0’ sinin 21-25 yıl (19 kişi), %2,6’ sının ise 16-20 yıl (7 kişi) aralığında hizmet sürelerinin olduğu görülmüştür. Tablodaki verilere göre araştırmaya katılanların hizmet sürelerinin ağırlıklı olarak 1-5 yıl ile 6-10 yıl aralığında olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 9. Örneklemin Hafızlık Durumuna Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Boş</b>	3	1,1
	<b>Hafız</b>	77	28,5
	<b>Hafız Değil</b>	190	70,4
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 9’ da araştırmaya katılan din görevlilerinin hafızlık durumunun dağılımına bakıldığında, %70,4’ünün (190 kişi) hafız değil, %28,5’ inin (77 kişi) ise hafız olduğu görülmüştür. Tablodaki verilere göz attığımızda çıkan sonuca göre araştırmaya katılan din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun hafız olmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 10. Örneklemin İkamet Ettiği Evin Durumuna Göre Dağılımı

		Sayı	Yüzde
Geçerli	<b>Boş</b>	2	0,7
	<b>Lojman</b>	100	37,0
	<b>Kendi Evim</b>	104	38,5
	<b>Kira</b>	59	21,9
	<b>Diğer</b>	5	1,9
	<b>Toplam</b>	270	100,0

Tablo 10’ da anketimize katılan din görevlileri oturduğu konut olarak %37,0’ının lojman (100 kişi), % 38,5’ inin kendi evi (104 kişi), %21,9’ unun kira (59 kişi) ve %1,9’ unun da başka bir yer (5 kişi) olarak ifade ettiği görülmüştür. Tablodaki verilere göre, araştırmaya katılan din görevlilerinin çoğunluğunun lojmanda ya da kendi evinde oturduğu anlaşılmaktadır.

### 3.2. ÖRNEKLEMİN OLGUSAL ÖZELLİKLERİNE GÖRE MESLEKİ DOYUM DÜZEYİ Tİ TESTİ VE VARYANS ANALİZİ SONUÇLARI

Yapılan araştırmada, İzmit ilçe merkezi ve merkeze bağlı mahallelerde görev yapan din görevlilerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev alanı, görev yeri ve görevde geçirilen hizmet yılı gibi bir takım olgusal değişkenler ile meslekî doyum düzeyleri arasındaki ilişki ti Testi, Varyans Analizi (Anova) yapılarak araştırılmış ve aşağıdaki sırasıyla incelenmiştir.

### 3.2.1. Cinsiyet Meslekî Doyum İlişkisi

Bireylerin hayata bakışlarında son derece etkili bir etken olan cinsiyet faktörünün din görevlilerinin meslekî doyumlarına etkisiyle ilgili veriler aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Cinsiyet, bireylerin toplumsal rollerinde çeşitliliğe, dolayısıyla meslekî doyumlarında farklılıklara yol açması beklenen önemli bir faktördür. Bireyler cinsiyetleri sebebiyle toplum içinde farklı rolleri yerine getirirler. Buna bağlı olarak iş hayatında, genel olarak, erkek ve kadın bireylerin çalışma bölümlerinde farklılaşmalar meydana gelmiş, değişik iş alanlarında istihdam edilme yönünde bir eğilim ortaya çıkmıştır.

Din görevlisi olarak çalışan ve hayatını idame ettiren bireylerde de cinsiyete bağlı olarak farklılaşma söz konusu olabilmektedir. Çalışmamızın örneklemini içinde değerlendirilen meslek grupları bakımından bayan din görevlileri sadece Kur'an kursu öğreticisi olarak istihdam edilirken; erkekler İmam-Hatiplik ve Müezzin Kayyımlık gibi alanlarda istihdam edilmektedir.

Tablo 11. Cinsiyet-Meslekî Doyum İlişkisi

<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>	<b>Sd</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<b>Bayan</b>	124	3,60	0,40	268	1,39	,16
<b>Erkek</b>	146	3,53	0,44			

Cinsiyete göre, din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamalarının incelendiği Tablo 11' de, kadın din görevlileri (3,60) ile erkek din görevlileri (3,35) arasında istatistiksel olarak ( $p=0,16$ ,  $p>0,05$ ) anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Elde edilen sonuçlar, ‘Kadın din görevlilerinin meslekî doyumlarının, çalışma ortamlarının daha rahat olması ve mesleki doyumunu etkileyen sorunlarla daha az karşılaşmaları nedeniyle erkeklerden daha yüksektir’ şeklindeki hipotezimizi doğrulamamıştır.

Konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalara göz atıldığında, Mersin<sup>142</sup> ve Kayıklık<sup>143</sup> benzer sonuçlara ulaşmıştır. Belirtilen çalışmalarda bu durumun sebebi Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan kadın din görevlilerinin erkeklere nazaran daha rahat olan ve çoğunlukla il-ilçe merkezlerinde görev yapıyor olmalarıyla ilişkilendirilmiştir.

Bu çerçevede Çoştı kadın din görevlileri ile erkek din görevlilerinin meslekî doyum düzeylerinin yaklaşık olarak aynı düzeyde olduğunu tespit etmiştir.<sup>144</sup>

Diğer taraftan, meslekî tatmin ve doyumla ilgili olarak değişik kurumlarda yapılan araştırmalarda Koca,<sup>145</sup> Çelik,<sup>146</sup> Yazılıtaş,<sup>147</sup> Bektaş,<sup>148</sup> Kayhan,<sup>149</sup> Türk,<sup>150</sup> genel itibariyle kadın ve erkekler arasında belirgin fark olduğunu kadınların meslekî doyumlarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Uğur,<sup>151</sup> Biçer,<sup>152</sup> ve Pala<sup>153</sup> da kadın ve erkekler arasında belirgin bir fark olmadığını veya erkeklerin kadınlardan daha yüksek meslekî doyum puanına sahip olduğunu tespit etmiştir.

### 3.2.2. Yaş Meslekî Doyum İlişkisi

Yaş, bireylerin hayata bakışları üzerinde etkili bir faktördür. Bu durum çalışan bireylerin meslekî doyumları üzerinde de etkili olarak karşımıza çıkmaktadır.

---

<sup>142</sup> Mersin, *a.g.t.* 92.

<sup>143</sup> Kayıklık, *a.g.e.* 34-46.

<sup>144</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

<sup>145</sup> Emre Koca, “*Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerine İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2016), 48.

<sup>146</sup> Gökhan Çelik, “*Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*”, (Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, 2015), 64.

<sup>147</sup> Funda Yazılıtaş, “*İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeyleri ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)*”, (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2010), 75.

<sup>148</sup> Fatih Bektaş, “*İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyumları*”, (Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, 2009), 53.

<sup>149</sup> Nilay Kayhan, “*İlköğretim Okulları I. Kademedeki Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yeni İlköğretim Programlarını Kabul Etmişlik Düzeyleri ve Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, (Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, 2008), 86.

<sup>150</sup> Ömer Türk, “*İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilikleri ve Mesleki Doyumlarının İncelenmesi*”, (Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2008), 82.

<sup>151</sup> Ayşe Uğur, “*Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler ile Sınıf Öğretmenlerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*”, (Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, 2015), 34.

<sup>152</sup> Makbule Biçer, “*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, (Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013), 91.

<sup>153</sup> Adem Pala, “*Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi İstanbul - Pendik Örneği*”, (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2012), 47.

Örneklem grubunun yaş durumlarına göre meslekî doyum puanları arasındaki analiz sonuçları aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 12. Yaş-Meslekî Doyum İlişkisi

Yaş Grupları	N	X	S	F	P
Boş	2	3,85	,35	2,19	,08
18-30	46	3,60	,61		
31-50	184	3,58	,28		
51 ve Üstü	38	3,41	,65		
<b>Toplam</b>	<b>270</b>	<b>3,56</b>	<b>,42</b>		

Genç yaştaki çalışanların beklentilerinin, ileri yaşta olanlara nazaran daha fazla olması beklenir. Bu nedenle beklentileri tam olarak karşılanmayan gençlerin meslekî tatminleri daha düşük seviyede olabilmektedir.<sup>154</sup>

Ankete katılan deneklerin yaş değişkenine göre meslekî doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını göstermek için yapılan analiz neticesinde yaş gruplarının meslekî doyum puanları arasında bir farklılık olmadığı (F= 2,19, P=,08, P>,05) saptanmıştır. Bu sonuca göre, “Genç yaştaki din görevlilerinin meslekî doyumları yaşlı olanlara göre daha düşüktür” şeklindeki hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Literatüre baktığımızda Yıldız<sup>155</sup> ve Mersin<sup>156</sup> yaptıkları çalışmalarda din görevlilerinin yaşlarının artmasına bağlı olarak meslekî memnuniyetlerinde bir artış olduğunu tespit etmişlerdir. Yine benzer olarak yapılan çalışmada ise Çoştur<sup>157</sup> yaş faktörünün meslekî doyum, Kaya ve Naziroğlu<sup>158</sup> meslekî tutum ve motivasyon düzeyleri ile Cengil<sup>159</sup> meslekî tükenmişlik düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya sebep olmadığını saptamıştır.

Diğer taraftan, yaşın artması ve meslekî doyumla ilgili olarak değişik kurumlarda yapılan bazı araştırmalarda genel itibariyle yaşın artmasıyla meslekî doyum arasında

<sup>154</sup> Mersin, a.g.t. 91.

<sup>155</sup> M. Cengiz Yıldız, “Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması”, (Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, 1999), 182-183.

<sup>156</sup> Mersin, a.g.t. 91.

<sup>157</sup> Çoştur, a.g.m. 1-13

<sup>158</sup> Kaya ve Naziroğlu, a.g.m. 25-53.

<sup>159</sup> Muammer Cengil, “Din Görevlileri ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri”, *DinBilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, sy. 1,(2010): 79-101.



Koca,<sup>160</sup> Çelik,<sup>161</sup> Uğur,<sup>162</sup> Biçer,<sup>163</sup> Pala,<sup>164</sup> belirgin bir fark olmadığını, Bektaş<sup>165</sup> ise ikisi arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir.

### 3.2.3. Eğitim Düzeyi Meslekî Doyum İlişkisi

Eğitim durumu kişilerin mesleklerine karşı tutumlarını ve ondan beklentilerini etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Birey eğitimi, bilgisi ve performansı ile işine veya kurumuna verdiği emekleri toplar ve işinden elde ettiklerine, beklentilerinin karşılanıp karşılanmadığına bakar. Bu yaptığı muhasebe dengesine göre meslekî doyumunu şekillendirir. Arada bir dengesizlik olduğunu fark eden kişi farklı yollara başvurabilir. Bu durum Adams ve Locke tarafından ortaya konulan eşitlik ve amaç kuramları doğrultusunda motivasyonlarının artacağı ve doyum sağlanacağı tersi olduğunda da doyumsuzluğun ortaya çıkacağı durumdur.

Tablo 13. Eğitim Düzeyi-Meslekî Doyum İlişkisi

Eğitim Durumu	N	X	S	F	P
Boş	9	3,81	,22	1,75	,09
İlkokul	2	3,22	,10		
Ortaokul	2	3,37	,38		
Lise	10	3,56	,23		
İmam Hatip Lisesi	31	3,42	,70		
Yüksek Okul / Ön Lisans	137	3,53	,43		
Fakülte / Lisans	72	3,65	,28		
Yüksek Lisans / Doktora	7	3,69	,30		
<b>Toplam</b>	<b>270</b>	<b>3,56</b>	<b>,42</b>		

Tablo 13’ de, eğitim düzeylerine göre din görevlilerin meslekî doyumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ( $p=0,09$ ,  $p>0,05$ ) görülmektedir. Yapılan analizler neticesinde “Din görevlilerinin öğrenim durumu yükseldikçe, beklentilerinin de artmasına paralel olarak, meslekî doyumda düşme görülmektedir” şeklinde olan

<sup>160</sup> Emre Koca, “Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerine ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2016), 49.

<sup>161</sup> Çelik, a.g.t. 66.

<sup>162</sup> Uğur, a.g.t. 44.

<sup>163</sup> Biçer, a.g.t. 91.

<sup>164</sup> Adem Pala, “Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Mesleki Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi İstanbul - Pendik Örneği”, (Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2012), 47.

<sup>165</sup> Bektaş, a.g.t. 55.

hipotezimiz doğrulanmamıştır. Bunun sebebi Diyanet İşleri Başkanlığının son dönemlerde nakil sınavları, personel istihdamı ile görevde yükselme sınavlarında eğitim durumu yüksek olanları öncelmesi olarak gösterilebilir.

Yapılan benzer bir çalışmada, Mersin, din görevlilerinin eğitim düzeyi yükseldikçe, meslekî doyum düzeylerinde anlamlı farklılaşma tespit etmiştir.<sup>166</sup> Yıldız meslekî memnuniyet düzeylerinde azalma olduğunu,<sup>167</sup> Kaya ve Naziroğlu, meslekî tutum ve meslekî motivasyon düzeylerinde azalma,<sup>168</sup> Cengil' de meslekî tükenmişlik düzeylerinin yüksek,<sup>169</sup> olduğunu tespit etmiştir.

Literatüre baktığımızda diğer meslek alanlarında yapılan çalışmalarda da Koca,<sup>170</sup> Bektaş<sup>171</sup> ve Kayhan<sup>172</sup> eğitim durumu ile meslekî mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

#### 3.2.4. Görev Alanı Meslekî Doyum İlişkisi

Kurumda yapılmakta olan görev yani bizzat işin kendisinin meslekî doyum üzerinde etkili bir faktör olması beklenir. Normal şartlarda çalışma süresinin günün tamamına yayılması, halk arasında itibar problemi, sürekli halkla muhatap olma mecburiyeti, izin kullanımında yerine görevli bulma problemi, yılın belli dönemlerinde izin kısıtlaması, lojman problemi, amirlerle iletişim problemi gibi konular özellikle İmam Hatip ve Müezzin Kayyımlar için önemli bir sorun olarak kendini göstermekte ve mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkileyebileceği tahmin edilmektedir.

Kur'an kursu öğreticilerinin genelde genç yaşta olması, işlerinin ek ders gibi ekstra gelir getirmesi, cami görevlilerinden daha rahat bir konumda olmaları, yüksek meslekî doyuma sahip olmaları gerektiğini düşündürmektedir.

---

<sup>166</sup> Mersin, *a.g.t.* 96-97.

<sup>167</sup> Yıldız, *a.g.t.* 184.

<sup>168</sup> Kaya ve Naziroğlu, *a.g.m.* 25-53.

<sup>169</sup> Cengil, *a.g.m.* 79-101.

<sup>170</sup> Emre Koca, '' Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki'', (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2016), 51.

<sup>171</sup> Bektaş, *a.g.t.* 56.

<sup>172</sup> Kayhan, *a.g.t.* 89.

Tablo 14. Görev Alanı-Meslekî Doyum İlişkisi

Görev Alanı	N	X	S	F	P
Kur' an Kursu Öğreticisi	123	3,60	,40	1,13	,32
İmam Hatip	124	3,52	,46		
Müezzin Kayyım	23	3,53	,34		
<b>Toplam</b>	270	3,56	,42		

Tablo 14’ de görev alanlarına göre meslekî doyum düzeylerinde herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığı araştırılmış ve yapılan analiz neticesinde, meslek dalını İmam-Hatip (3,52) Müezzin Kayyım (3,53) ve Kur'an Kursu Öğreticisi (3,60) olarak belirtenlerin meslekî doyum puanlarının pozitif yönde yükseldiği ancak elde edilen bulgular arasında  $P > .05$  düzeyinde anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı saptanmıştır. Yapılan analizler neticesinde “İmam-Hatip ve Müezzin Kayyımların meslekî doyumları Kur'an Kursu Öğreticilerinin doyumlarından daha düşüktür” savında olan hipotezimiz doğrulanmamıştır. Bunun sebebi olarak da İzmit müftülüğüne bağlı çok sayıda köy olmayışı, ulaşımın kolay oluşu ve köy dahi olsa yaşam standartlarının yüksek oluşu olarak gösterilebilir.

Yapılan benzer çalışmalara baktığımızda; Çoştı bizim bulgularımıza destekler nitelikte belirtilen görev alanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını,<sup>173</sup> Yıldız ise din görevlilerinin yapmakta oldukları görev ya da sahip oldukları unvan faktörünün meslekî tatminleri üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir.<sup>174</sup>

Mersin<sup>175</sup> ve Kayıklık<sup>176</sup> yaptığı çalışmada, İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyımların Kur' an kursu öğreticilerinden daha düşük meslekî doyuma sahip olduklarını belirtmiştir.

İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur' an Kursu öğreticilerinin meslekî doyum puanlarının birbirine yakın olması ve aralarında anlamlı bir farklılığın olmayışının sebebinin Diyanet İşleri Başkanlığının son yıllarda din görevlilerinin özlük haklarıyla ilgili yaptığı düzenlemelerin etkili olabileceğini düşünmekteyiz.

<sup>173</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

<sup>174</sup> Yıldız, *a.g.t.* 185.

<sup>175</sup> Mersin, *a.g.t.* 98.

<sup>176</sup> Kayıklık, *a.g.e.* 34-46.

### 3.2.5. Hafızlık Durumu Meslekî Doyum İlişkisi

Hafızlık, din görevlilerinin mesleklerini yerine getirmede büyük avantaj sağlar. Gerek Müezzin Kayyım gerek İmam Hatip olsun bütün din görevlileri için Kur'an ezberi önemlidir. Kur'an Kursu Öğreticileri için hafızlık daha da gereklidir. Zira Kur'an ve hafızlık eğitimi yapılan Kur'an kurslarındaki öğreticilerin hafız olması onların işlerini iyi yapması ve eğitimin daha kaliteli olması açısından oldukça önemlidir.

Diğer taraftan hafızlık din görevlisine meslekî açıdan yeterlilik hissi vermektedir. Bu itibarla, kendini yeterli gören, görevini yerine getirirken sıkıntı çekmeyen bireylerin meslekî doyumlarının daha yüksek olması beklenebilir.

Tablo 15. Hafızlık Durumu-Meslekî Doyum İlişkisi

Hafızlık Durumu	N	X	S	Sd	t	p
Hafız	77	3,59	,30	265	,72	,47
Hafız Değil	190	3,55	,47			

Görev esnasında din görevlilerine çok büyük imtiyazlar sağlar. Bu bakımdan hipotezimizde hafızlık faktörünün meslekî doyum üzerinde pozitif yönde etkili olacağı öne sürmüştük. Tablo 15' deki verilere baktığımızda hafız olanların puanlarının 3,59; hafız olmayanların ise puanlarının 3,55 olduğu, yapılan analiz neticesince anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla "Hafız olan din görevlilerinin Hafız olmayan din görevlilerine oranla meslekî doyumları daha yüksektir" şeklinde olan hipotezimiz doğrulanamamıştır.

Mersin de, yaptığı çalışmada hafız olan ve hafız olmayan din görevlilerinin meslekî doyum puanları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını tespit etmiştir.<sup>177</sup>

### 3.2.6. Görev Yeri Meslekî Doyum İlişkisi

Köy ve şehir ortamlarının sosyal ve kültürel alanlardaki imkân ve farklılıkları, buralarda görev yapan kişilerin iş memnuniyetleri üzerinde önemli bir rol oynamaktadır.

Görev yerinin konumu, din görevlisinin meslekî durumuyla da ilgili olabilir. İl merkezinde görev yapanların meslekî yeterlilik ve donanım açısından daha iyi oldukları

<sup>177</sup> Mersin, a.g.t. 97.

düşünüldüğünde, onların performans durumları ve meslekî doyum puanının fazla olması gerektiği düşünülebilir.

Yapılan araştırmalar, meslekî doyum konusunda, meslekî donanım, yapılan işte başarı ve kendine güvenin yanı sıra, görev yerinin konumundan kaynaklanan yaşam şartlarını da göz önüne almak gerektiğini göstermektedir. Yerine getirilen görev nedeniyle, yaşam şartlarıyla mücadele etmenin meslekî doyum üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Hem hayat şartları hem de görev yapma bakımından köylerin şehirlere göre daha zor şartlara sahip olduğu inkâr edilemez bir gerçektir.<sup>178</sup>

Tablo 16. Görev Yeri-Meslekî Doyum İlişkisi

Görev Yeri	N	X	S	Sd	t	p
İl Merkezi	200	3,58	,45	264	1,16	,24
Merkez Köy	66	3,51	,34			

Tablo 16’ da, ankete katılan deneklerden, görev yerini il merkezi olarak belirtenlerin meslekî doyum puanı ortalamasının, merkez köy olarak belirtenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak görev yaptıkları yere göre meslekî doyum düzeyleri arasında anlamlı ( $p=0,24$ ,  $p>0.05$ ) bir şekilde farklılaşmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla ‘‘İl merkezinde görev yapanların meslekî doyumları köylerde görev yapanlardan daha yüksektir’’ şeklinde olan ilgili hipotezimiz doğrulanamamıştır.

Bunun sebebinin de İzmit’ te fazla sayıda köyün bulunmaması ve yaşam standartlarının yüksek olması olarak değerlendirilebilir.

Bu durum, daha önce yapılan bazı araştırma sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Mersin<sup>179</sup>, Yıldız<sup>180</sup> ve Çoştı<sup>181</sup>, yaptıkları çalışmalarda, köy ve şehir ortamlarında sosyal ve kültürel imkân ve farklılıkları, buralarda görev yapan kişilerin iş memnuniyetleri üzerinde önemli bir rol oynadığını, sahip oldukları görev unvanı ile görev yaptıkları yerin meslekî doyumları üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

<sup>178</sup> Mersin, *a.g.t.* 102.

<sup>179</sup> Mersin, *a.g.t.* 102.

<sup>180</sup> Yıldız, *a.g.t.* 184.

<sup>181</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

Farklı hizmet alanlarında yapılan çalışmalarda Çelik<sup>182</sup> ve Biçer<sup>183</sup> görev yapılan yer ile meslekî doyum arasında anlamlı bir fark tespit edememişlerdir.

### 3.2.7. Hizmet Yılı Meslekî Doyum İlişkisi

Görevde geçirilen süre, bireyin o işteki kıdemini ortaya koyar. Bireyin kıdeminin fazla olması o işten memnun olduğunu gösterebilir. Bu nedenle kıdem ile meslekî doyum arasında artı yönde bir ilişkinin olduğu varsayılabilir. Bununla birlikte, çeşitli engeller nedeniyle iş değiştirme imkânı bulamayan bireyler, yapmakta oldukları görevi zorunluluktan yapıyor da olabilir. Bu durumda, işe devam etmeleri o işi çok sevmelerinden değil zorunluluktan kaynaklanır. Bununla beraber, kıdemi çok olan çalışanların meslekî tatminlerinin yine de yüksek olma eğiliminde olması beklenir. Çünkü birey işini değiştiremiyorsa, hoşlanmadığı bir işe devam sağlamayacağından, işiyle ilgili tutumunu değiştirme yoluna gidebilir. Araştırmamızda din görevlilerinin hizmet yılı arttıkça meslekî doyumlarının da artacağı üzerine hipotez oluşturulmuştur.

Tablo 17. Hizmet Yılı-Meslekî Doyum İlişkisi

Görevde Hizmet Yılı	N	X	S	F	P
Boş	3	3,56	,40	1,16	,32
1-5 yıl	65	3,60	,52		
6-10 yıl	76	3,61	,27		
11-15 yıl	41	3,61	,33		
16-20 yıl	7	3,60	,34		
21-25 yıl	19	3,53	,25		
26 ve üzeri	59	3,44	,56		
<b>Toplam</b>	<b>270</b>	<b>3,56</b>	<b>,42</b>		

Tablo 17’ de, din görevlilerinin hizmette geçirdikleri yıla göre meslekî doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu duruma göre, görevde

<sup>182</sup> Çelik, a.g.t. 100.

<sup>183</sup> Biçer, a.g.t. 94.

geçirilen hizmet yılının meslekî doyum üzerinde herhangi bir şekilde anlamlı farklılaşmaya sebep olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre ‘‘Hizmet yılı ve kıdem arttıkça meslekî doyum oranı yükselmektedir’’ savında olan ilgili hipotezimiz doğrulanamamıştır.

Başkanlıkta personel sayısının her geçen gün artması bu duruma sebep olarak gösterilebilirse de biz İzmit’ te görev yapan personelin zaten belirli bir yaşa gelmeden çoğunluğu şehir merkezi olan bölgelere naklen tayin olunamayacağını da göz önüne alarak belirli bir yaşa gelmiş görevliler olduğunu düşünmekteyiz.

Yapılan benzer çalışmalara baktığımızda Çoştı bizim sonuçlarımızla örtüşen bulgulara ulaşmış,<sup>184</sup> Yıldız din görevlilerinde yaşın ve kıdem artmasıyla birlikte meslekî memnuniyetin de arttığını tespit etmiştir.<sup>185</sup>

Diğer alanlarda yapılan çalışmalarda ise Koca,<sup>186</sup> Biçer,<sup>187</sup> Kayhan,<sup>188</sup> Bektaş<sup>189</sup> ve Yazılıtaş<sup>190</sup> yaş ve kıdem arttıkça meslekî doyum düzeyinin daha yüksek olduğunu tespit etmiş, Çelik<sup>191</sup> ve Uğur<sup>192</sup> ise yaş ve kıdem artmasıyla meslekî doyum düzeyinde anlamlı farklılıklar bulunmadığını tespit etmişlerdir.

### **3.3. MESLEKLE İLGİLİ ALGILAMALARA GÖRE MESLEKİ DOYUM DÜZEYİ**

#### **3.3.1. İzin Kullanımı Meslekî Doyum İlişkisi**

Yasal olarak tanımlanmış izinleri sorunsuz ve tam bir biçimde kullanma durumu ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur.<sup>193</sup> Diğer meslek alanlarından

---

<sup>184</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

<sup>185</sup> Yıldız, *a.g.t.* 182.

<sup>186</sup> Emre Koca, ‘‘ Okul Yöneticilerinin Kişilik Özellikleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki ’’, (Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2016), 50.

<sup>187</sup> Biçer, *a.g.t.* 93.

<sup>188</sup> Kayhan, *a.g.t.* 87.

<sup>189</sup> Bektaş, *a.g.t.* 58.

<sup>190</sup> Funda Yazılıtaş, ‘‘ İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeyleri ile Mesleki Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)’’, (Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2010), 76.

<sup>191</sup> Çelik, *a.g.t.* 73.

<sup>192</sup> Uğur, *a.g.t.* 45.

<sup>193</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

farklı olarak haftalık ya da yıllık izin kullanımı din görevlileri için sorun olmaktadır. Çeşitli nedenlerle din görevlilerinin kanuni hakları olan izinlerini kullanabilmeleri hususundaki sıkıntıların meslekî memnuniyetleri üzerinde bir etkisi olup olmadığını tespit etmek için örneklemeimize yer alan din görevlilerine izinlerini tam ve sorunsuz kullanıp kullanamadıkları sorulmuştur.

Tablo 18. İzin Kullanımı- Meslekî Doyum İlişkisi

<b>İzinlerimi Tam Olarak ve Sorunsuz Kullanabiliyorum</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Boş</b>	11	3,52	,24	,56	,72
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	59	3,59	,34		
<b>Katılmıyorum</b>	61	3,62	,31		
<b>Kararsızım</b>	25	3,56	30		
<b>Katılıyorum</b>	84	3,53	,47		
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	30	3,48	,70		
<b>Toplam</b>	270	3,56	,42		

Tablo 18’ de, örnekleme oluşturan din görevlilerinin izin kullanım durumları ile meslekî doyumları arasındaki ilişkiye dair istatistiksel bulgular yer almaktadır. Buna göre, “İzinleri (haftalık, yıllık vb.) tam olarak ve sorunsuz kullanabiliyorum” sorusuna katılmadıklarını ifade edenlerin meslekî doyum puanı 3,60 ilgili soruya kararsızım şeklinde cevap verenlerin puanı 3,56 ve izinleri sorunsuz bir şekilde kullandıklarını ifade edenlerin puanı 3,51 olarak tespit edilmiştir. Yapılan Varyans analizi sonucunda, cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. ( $p=0,72$ ,  $p>0.05$ ). Elde edilen sonuçlar neticesinde ‘‘Görevlilerin izinlerini kullanabilme durumları meslekî doyumlarını etkiler’’ şeklinde olan hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Konuyla ilgili yapılan benzer çalışmalara, bakıldığında Mersin, izinlerini tam ve sorunsuz kullanabildiğini ifade eden din görevlileri ile bu fikre katılmadığını ifade eden din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık



saptamamıştır.<sup>194</sup> Çoştı ise çalışmasında, haftalık ya da yıllık izinlerin sorunsuz olarak kullanımını konusunda meslekî doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmiştir.<sup>195</sup>

İzin kullanımı ile ilgili durum daha çok Cami görevlilerini ilgilendirmektedir. Cami görevlilerinin özellikle de tek görevli ise izin noktasında sıkıntı yaşamaları muhtemeldir. Cami hizmetlerinin kesintisiz devam etme özelliği olmasından dolayı görevlinin görev mahallinden ayrılması sorun teşkil edebilir.

Görevli müftülükten izin alsa bile yerine namaz kıldırarak birini bulamaz ise cemaat arasında huzursuzluk çıkmaktadır. Eğer namaz kıldırarak yetkin biri bulunamazsa görevli en azından Cuma namazı için görev mahallinde bulunmak zorunda kalır.

Din görevlilerinin izinle ilgili diğer bir sorunu da haftalık izinleriyle alakalıdır. Mesaisi günün tamamına yayılan din görevlisi görev mahallinden ayrılamadığından dolayı sosyal hayatın içine girememekte belli bir çerçevenin içine sıkışıp kalmaktadır, bu durumda bireyin hem yaşamı hem sosyal hayatı tek düze bir hal almakta, ilerleyen zamanlarda psikolojik ve sosyolojik sorunlar ortaya çıkmakta ve görevliyi zor durumda bırakmaktadır. Haftada bir gün bile olsa, kişinin işinden uzaklaşıp çeşitli sosyal aktiviteler içinde yer alması ve onunla meşgul olması, işine karşı dikkatinin artmasına ve görevini daha şuurdu yapmasına fayda sağlayacaktır.

Örnekleminizde izin kullanımı ile ilgili meslekî doyum puanları arasında anlamlı bir ilişki olmamasının nedeni olarak son zamanlarda Diyanet İşleri Başkanlığının yapmış olduğu kadro çalışmaları gösterilebilir. Bu çalışmalar doğrultusunda illerdeki kadro sayısı artmıştır. İzmit müftülüğü özelinde de kadro sayısının fazla olması ile görevlilerin izin aldıklarında yerlerine başka personel görevlendirilmesi bu durumu sorun olmaktan çıkarmaktadır.

---

<sup>194</sup> Mersin, *a.g.t.* 125.

<sup>195</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

### 3.3.2. Maaş Meslekî Doyum İlişkisi

Çalışan kişiler için aylık maaş ya da ücret, meslekî doyum açısından önemli bir faktördür. Hayatını belirli bir görevi icra ederek sürdüren kişi, yaşamını idame ettirme açısından ihtiyaçlarını o işten sağladığı kazanç ile karşılamak durumundadır. Diğer bir ifadeyle kişinin iş hoşnutluğunun göstergelerinden birisi de, yaptığı iş karşılığında aldığı ücretten memnun olup olmama durumudur. Victor Vroom' un Bekleyiş Edwin Locke' un Amaç ve J. Stacy Adams' ın Eşitlik Kuramı' da konuyla ilgili ve açıklayıcıdır.

Tablo 19. Maaş-Meslekî Doyum İlişkisi

<b>Aldığım Maaş, Yaptığım Göreve Karşı Adil ve Yeterlidir</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Boş</b>	7	3,44	,25	,77	,57
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	55	3,65	,56		
<b>Katılmıyorum</b>	32	3,58	,26		
<b>Kararsızım</b>	25	3,55	,30		
<b>Katılıyorum</b>	111	3,52	,44		
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	40	3,55	,33		
<b>Toplam</b>	270	3,56	,42		

Din hizmetlerinde çalışan görevliler, kendi evi yoksa ve lojman imkânından yararlanamıyorsa, aldığı maaşın önemli bir kısmını kiraya verme durumuyla karşı karşıya kalmaktadır. Dolayısıyla görevlinin geçim sıkıntısı çekebileceği ve bu durumun meslekî doyum açısından tatminsizliğe yol açabileceği beklenmektedir.

Örnekleme alınan din görevlilerinin, Tablo 19' daki verilere göre yaptıkları iş karşılığı aldıkları maaşla ilgili memnuniyet düzeylerine göre meslekî doyum puanlarının anlamlı ( $p=0,57$ ,  $p>0,05$ ) bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bu durumda "Ekonomik durumu iyi olan ve geçim sıkıntısı çekmeyen görevliler daha yüksek bir iş doyumuna sahiptir" şeklinde olan hipotezimiz doğrulanamamıştır.

Örneklemeimizde din görevlilerinin maaşlarıyla ilgili olarak ortaya çıkan bu durumun son dönemlerde Diyanet İşleri Başkanlığının özlük haklarında yaptığı

iyileştirmelere bağlı olduğu düşünülebilir. Özlük haklarıyla ilgili bu düzenleme Diyanet İşleri Başkanlığının 2010 yılında çıkarmış olduğu teşkilat yasasının bir ürünüdür.

Yapılan benzer çalışmalarda, Yıldız,<sup>196</sup> Mersin<sup>197</sup> ve Çoştı<sup>198</sup> nun gelirden memnuniyetin meslekî doyumunu yükselttiğine ilişkin bulgulara ulaştığı görülmektedir.

Öğretmenler üzerinde yapılan araştırmalarda ise Biçer<sup>199</sup> ve Bektaş<sup>200</sup> yapılan işten alınan ücret ile meslekî doyum arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edememiş, bizim sonuçlarımıza benzer nitelikte bulgulara ulaşmışlardır.

### 3.3.3. Meslekî Bilgi ve Beceri Meslekî Doyum İlişkisi

Tablo 20. Mesleki Bilgi ve Beceri-Meslekî Doyum İlişkisi

Mesleki Bilgi ve Beceri Açısından Yeterince İyi Olduğumu Düşünüyorum	N	X	S	F	P
Boş	6	3,54	,28	3,03	,01
Kesinlikle Katılmıyorum	12	3,51	,30		
Katılmıyorum	20	3,44	,30		
Kararsızım	38	3,35	,64		
Katılıyorum	151	3,61	,27		
Kesinlikle Katılıyorum	43	3,64	,63		
<b>Toplam</b>	<b>270</b>	<b>3,56</b>	<b>,42</b>		

Tablo 20’ de din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri açısından kendilerini yeterli görüp görmemelerinin mesleki doyum üzerindeki etkisi incelenmiş, yapılan istatistiksel işlemde anlamlı bir farklılaşma ( $p=0,01$ ,  $p<0,05$ ) tespit edilmiştir. Bu sonuca göre ‘Meslekî olarak kendini yeterli gören din görevlilerinin meslekî doyumlarının daha yüksek olması beklenir’ savında olan ilgili hipotezimiz doğrulanmıştır.

<sup>196</sup> Yıldız, *a.g.t.* 185.

<sup>197</sup> Mersin, *a.g.t.* 103-104.

<sup>198</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

<sup>199</sup> Biçer, *a.g.t.* 104.

<sup>200</sup> Bektaş, *a.g.t.* 66.

Daha önceki yıllarda din görevliliği sadece cami görevi olarak anlaşılmakta ve insanlar kendini bu yönde geliştirmeye çalışırlardı. Ancak din görevliliği artık çok yönlü bir meslek grubu durumuna gelmiştir. Sadece cami görevlisinin taşıdığı meziyetleri taşımak yetmemekte diğer sosyal hizmet alanlarına yönelik olarak da din görevlisinin kendisini yetiştirmesi gerekmektedir. Bu durum tabii ki bazı ters durumlara da yol açabilmektedir. Şöyle ki sosyal hizmet alanında yer alan hizmetlerde kendini yetiştirmiş bir din görevlisi bu sefer cami görevliliği anlamında kendisini eksik görmektedir. Dolayısıyla din görevliliği çok yönlü bir meslek haline almış olmasından dolayı personel kendisini yeterli göremediğinden meslekî doyumunu etkilediği düşünülmektedir.

Mc. Clelland' ın Başarma İhtiyacı kuramında da birey kendisinde öncelikli olanlardan bir hedef belirler ve bu hedefe ulaşmak için gayret ederler. Bunun sonucunda arzulanan yere ulaştıklarında ödüllendirilmeyi beklerler. İlişki kurma ihtiyacında olan kişiler ise çalışmaktan ziyade arkadaşları ve ailesiyle birlikte olmayı tercih ederler.

Literatürde yer alan benzer araştırma sonuçları ise, bizim bulgularımızla paralellik arz etmemektedir. Mersin<sup>201</sup> ve Çoştı<sup>202</sup> çalışmalarında din görevlilerinin meslekî yeterlilik algıları ile meslekî doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşmanın tespit edilemediğini rapor ederken, Cengil, din görevlilerinin meslekî yeterlilik durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmadığını belirtmektedir.<sup>203</sup>

Yılğın “Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Meslekî Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri” adlı çalışmasında, din görevlilerinin, meslekî yeterlilikleri ile ilgili soruya % 48,9’un oldukça yeterli, % 9,9’un çok yeterli şeklinde cevap verdiğini tespit etmiştir.<sup>204</sup>

### **3.3.4. Amir Tutumu Meslekî Doyum İlişkisi**

Amirlerin görevlilerine karşı tutumları, çalışanların meslekî tatminleri açısından önemli bir unsurdur. Onurlu bir varlık olan insan, diğer insanlar tarafından saygı görmek ve sınırlarını korumak ister. Bireyin sınırlarının aşılıp onurunun rencide edilmesi ya da

---

<sup>201</sup> Mersin, *a.g.t.* 76.

<sup>202</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

<sup>203</sup> Cengil, *a.g.m.* 79-101.

<sup>204</sup> Mehmet Yılğın, “*Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Meslekî Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri*,” (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 1997), 50.

saygın biri olarak görülmeyip küçümsenmesi onu incitecektir. Bu uygulamanın amirler tarafından yapılması durumunda görevli mesleğinden uzaklaşacak ve meslekî doyumunda azalma söz konusu olacaktır.

Üstlerin görevliler arasında adil olması, onlara karşı saygılı davranması, çalışmalarında onları teşvik edici ve destekleyici bir tavır içinde olması, iş memnuniyetinde önemli rol oynamaktadır. Yönetici durumundaki üstlerle iletişim sorunu yaşayan taraflar konum itibarıyla denk değildir. Bu yönüyle amirlerle yaşanan sorunların meslekî tatmin üzerinde etkili olması beklenir.

Tablo 21. Amir Tutumu-Meslekî Doyum İlişkisi

<b>Amirlerin Görevlilere Karşı Tutumları Adil ve Saygılıdır</b>	<b>N</b>	<b>X</b>	<b>S</b>	<b>F</b>	<b>P</b>
<b>Boş</b>	6	3,28	,42	2,44	,03
<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	38	3,60	,35		
<b>Katılmıyorum</b>	69	3,48	,51		
<b>Kararsızım</b>	58	3,60	,27		
<b>Katılıyorum</b>	88	3,63	,26		
<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>	11	3,31	1,14		
<b>Toplam</b>	270	3,56	,428		

Tablo 21’ de ankete katılan din görevlilerinin amirlerinin kendilerine yönelik tutumları ile meslekî doyum ilişkisi araştırılmış, amirlerinin tutumlarını olumlu olarak belirtenlerin meslek doyum puanları (3,48), olumsuz olarak belirtenlere (3,54) oranla daha düşük düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Yapılan Tukey HSD testinde, gruplar arası farklılaşmanın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Buna göre, İzmit İlçe Müftülüğü bünyesinde amir pozisyonunda (müftü, şube müdürü, şef vb.) görev yapan idari personelin, din görevlilerine yönelik olumlu veya olumsuz tutum ve davranışlarının, anılan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri üzerinde önemli bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu konuda ki ‘‘Amirlerin görevlilere karşı tutum ve tavırları çalışanların meslekî doyumları üzerinde etkilidir’’ şeklinde olan hipotezimiz doğrulanmıştır.

Yapılan benzer çalışmalara bakıldığında Mersin<sup>205</sup> ve Çoştı<sup>206</sup> bizim bulgularımıza paralel olarak, amirlerin adil ve saygılı olmasının, çalışanları işleri hususunda desteklemesinin, başarılı olmaları durumunda takdir etmesinin din görevlilerinin meslekî doyumları üzerinde etkili olduğunu tespit etmiştir.

### 3.3.5. Meslektaşlarla İlişkiler Meslekî Doyum İlişkisi

Din görevlilerinin meslektaşları ile olan ilişkileri çok önemlidir. İnsan yaratılış icabı sosyal bir varlıktır. Dolayısıyla diğer insanlarla ilişki içerisinde olmaya ve iletişim kurmaya ihtiyaç duyar. Kişinin çevresindeki insanlarla iletişimi, işiyle ilgili tutumunun belirlenmesinde etkili bir faktör olarak karşımıza çıkar. Diğer bir ifadeyle kişinin meslektaşlarıyla ilişkisi ve iletişim biçimi, iş tatmini ve memnuniyeti üzerine etkilidir. Konuyla ilgili hipotezimiz, din görevlilerinin, meslektaşlarıyla ilişkilerinin meslekî doyumları üzerinde etkili olacağı yönündedir.

Tablo 22. Meslektaşlarla İlişkiler-Meslekî Doyum İlişkisi

Meslektaşlarının İlişkilerinden Memnunum	N	X	S	F	P
Boş	2	3,47	,53	1,36	,23
Kesinlikle Katılmıyorum	23	3,55	,32		
Katılmıyorum	38	3,44	,64		
Kararsızım	40	3,48	,27		
Katılıyorum	134	3,62	,29		
Kesinlikle Katılıyorum	33	3,58	,70		
<b>Toplam</b>	<b>270</b>	<b>3,56</b>	<b>,42</b>		

Din görevlilerinin vazifeleri gereği sosyal çevreleri de genel itibariyle din görevlilerinden oluşmaktadır. Bazen aynı camide görev yapan İmam ve Müezzin arasında, birbirleri üzerinde tahakküm kurma ve yetki mücadelesine dönen uyuşmazlıklar

<sup>205</sup> Mersin, *a.g.t.* 117.

<sup>206</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

bazen de yapılan görev açısından sorumlulukları ve yükümlülükleri yerine getirmeme gibi durumlardan kaynaklı çatışmalar çıkabilmektedir.

Din görevlileri arasında bazı gruplaşmalar da meydana gelebilmektedir. Bunlara daha çok sendikal faaliyetler sebep olmaktadır. Büyük yerleşim yerlerinde çok ortaya çıkmasa da küçük şehirlerde sendikal çatışmalar yaşanabilmekte ve görevliler karşı karşıya gelebilmektedir.

Örneğimizde din görevlilerinin meslektaşlarıyla ilişki biçiminden memnuniyet duyma ile meslekî doyum ilişkisinin araştırıldığı Tablo 22’deki verilere göre, “Meslektaşlarımla ilişkilerinden memnunum” sorusuna “Katılıyorum” cevabının verenlerin meslekî doyum puanları (3,60), “Katılmıyorum” şeklinde cevap verenlere (3,50) oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Ancak bu farklılaşma Tukey HSD testi sonuçlarına göre istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre, çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişki biçimlerinin, yapılan işin memnuniyeti ve iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı ve bu konuda ‘‘Meslektaşlarla iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar’’ şeklinde olan hipotezimizin doğrulanmadığı anlaşılmaktadır. Yapılan benzer çalışmalara göz attığımızda Mersin,<sup>207</sup> Yıldız<sup>208</sup> ve Çoştu<sup>209</sup> nun ulaştığı sonuçlar bizim bulgularımızla örtüşmemektedir.

### 3.3.6. Hitap Edilen Çevre Meslekî Doyum İlişkisi

Tablo 23. Hitap Edilen Çevre-Meslekî Doyum İlişkisi

Hitap Ettiğim Çevreyle İlişkilerim İyidir	N	X	S	F	P
Boş	3	3,35	,39	,44	,81
Kesinlikle Katılmıyorum	13	3,66	,30		
Katılmıyorum	9	3,46	,46		
Kararsızım	10	3,56	,29		
Katılıyorum	139	3,55	,41		
Kesinlikle Katılıyorum	96	3,58	,47		

<sup>207</sup> Mersin, *a.g.t.* 114.

<sup>208</sup> Yıldız, *a.g.t.* 167.

<sup>209</sup> Çoştu, *a.g.m.* 1-13.

Cemaat cami görevlilerinin sürekli yüz yüze olduğu, din hizmetinde muhatap topluluktur. Bu nedenle onlarla ilişkiler büyük önem arz etmektedir. Cemaatle ve öğrencilerle ilişkilerin iyi olması sunulan din hizmetinin kalitesinin yüksek olacağı anlamına gelmekle birlikte bu hizmeti sunan görevlinin de meslekî doyumunu üzerinde olumlu bir etki bırakması beklenir.

Bazı cami derneklerinin görevliye karşı onun amiriymiş gibi davranması, görevli cemaat arasında bazı çatışmalara yol açabilmektedir. Din görevlilerinin de insan olmaları münasebetiyle, hata yapma durumları ortaya çıkabilmektedir. Hataları fark eden cemaat tarafından görevlinin tenkit edilmesi olağan bir durum olarak karşılanabilir. Ancak görevli cemaat ilişkilerinde bu eleştiriler bazen haklı gerekçelere dayanmakla birlikte zaman zaman haksız ve yersiz gerekçelerle çatışmalara sebebiyet verebilmektedir. Görevlinin haklı ya da haksız durumunda olmadan yapılan bu eleştirilere aşırı tepki göstermesi de bu çatışmayı ortaya çıkarabilir. Bazen çok sayıda olmasa da bazı yerlerde dini eğitim almış ya da din görevliliğinden emekli olmuş cemaatte çatışmaya sebep olabilmektedir.

Tablo 23’ de din görevlilerinin hitap ettiği çevreyle olumlu bir ilişkisi olanlar (3,56) ile olumsuz (3,56) ilişkisi olanların meslekî doyum puan ortalamalarının aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, Tablo 23’ deki verilerin istatistiksel dağılımı açısından anlamlı bir farklılaşma bulunmadığından konu hakkındaki ‘‘Hitap Edilen Çevre/Cemaatle, iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar’’ şeklinde olan hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Yapılan benzer çalışmalarda ise Çoştı bizim bulgularımıza paralel olarak hitap edilen çevre ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir.<sup>210</sup> Mersin hitap edilen çevre ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu rapor etmektedir.<sup>211</sup> Yıldız, yaptığı çalışmada din görevlilerinin sorunu olarak kendilerine yöneltilen eleştiriler hususunu ele almış ve ilgili soruya verilen cevapların yarıdan fazlasını ‘‘olur olmaz her şeyin eleştiri konusu yapılmasının, görevi çok sıkıcı hale getirdiğini’’ ifade etmiştir.<sup>212</sup>

---

<sup>210</sup> Çoştı, *a.g.m.* 1-13.

<sup>211</sup> Mersin, *a.g.t.* 113.

<sup>212</sup> Yıldız, *a.g.t.* 168.



## SONUÇ VE ÖNERİLER

Diyaret İşleri Başkanlığı, çatışmalardan uzak, hoşgörü ve uzlaşmaya dayalı bir din hizmeti faaliyeti yürütmektedir. Anayasal bir kurum olarak yürüttüğü din hizmetlerini, ekonomik ve insan kaynaklarına uygun, sürekli, denetlenebilir ve kamu yararına uygun ilkeli bir şekilde gerçekleştirmektedir. Başkanlığa verilen toplumu din konusunda aydınlatma görevi, genel olarak din görevlileri tarafından yerine getirilmektedir. Bu sebeple, din görevlilerinin mesleğe yönelik tutumları, yapılan işin hedeflenen amacına ulaşmasında önem arz etmektedir.

Bu çalışma İmam Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Çeşitli olgusal değişkenler ve meslekleriyle ilgili algıları bakımından meslekî doyumları arasında farklılık bulunabileceği varsayımını test etmek için yapılmıştır.

Araştırma evreni İzmit İlçe Müftülüğünde görev yapan din görevlileridir. Araştırmanın örneklemini belirlemede Amaçsal (Monografik) ve Teorik Örneklem Seçim Tekniği kullanılmıştır. Meslekî doyumunu çeşitli değişkenlere bağlı olarak ölçmeyi hedefleyen anket her ay yapılan mutata toplantıya katılan din görevlilerine dağıtılmış, 270 kişiye uygulanmış ve değerlendirilmiştir.

Ayrıca çalışmamızda, amaçlarımız doğrultusunda şu hipotezler test edilmiştir;

1. İmam-Hatip ve Müezzin Kayyımların meslekî doyumları Kur'an Kursu Öğreticilerinin doyumlarından daha düşüktür.
2. Hafız olan din görevlilerinin Hafız olmayan din görevlilerine oranla meslekî doyumları daha yüksektir.
3. Genç yaştaki din görevlilerinin meslekî doyumları yaşlı olanlara göre daha düşüktür.
4. Kadın din görevlilerinin meslekî doyumları, çalışma ortamlarının daha rahat olması ve mesleki doyumunu etkileyen sorunlarla daha az karşılaşmaları nedeniyle erkeklerden daha yüksektir.
5. Din görevlilerinin öğrenim durumu yükseldikçe, beklentilerinin de artmasına paralel olarak, meslekî doyumda düşme görülmektedir.
6. Hizmet yılı ve kıdem arttıkça meslekî doyum oranı yükselmektedir.
7. Ekonomik durumu iyi olan ve geçim sıkıntısı çekmeyen görevliler daha yüksek bir iş doyumuna sahiptir.

8. İl merkezinde görev yapanların meslekî doyumları köylerde görev yapanlardan daha yüksektir.
9. Mesleki olarak kendini yeterli gören din görevlilerinin meslekî doyumlarının daha yüksek olması beklenir.
10. Hitap Edilen Çevre/Cemaatle, iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar.
11. Meslektaşlarla iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar.
12. Amirlerin görevlilere karşı tutum ve tavırları çalışanların meslekî doyumları üzerinde etkilidir.
13. Görevlilerin izinlerini kullanabilme durumları meslekî doyumlarını etkiler.

Özet olarak ulaştığımız sonuçlara göre şu hususlar ifade edilebilir:

Yapılan araştırmada, İzmit İlçe merkezi ve merkez mahallelerde görev yapan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri olgusal değişkenler ve meslekle ilgili algılamalar şeklinde iki kategoride deskriptif olarak ele alınmış elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Cinsiyet, Yaş, Eğitim Düzeyi, Görev Alanı, Hafızlık Durumu, Görev Yeri, Hizmet Yılı, İzin Kullanım Durumu, Maaş Durumu, Meslektaşlarla İlişki ve Hitap Edilen Çevre değişkenlerine göre din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilirken, Amir Tutumu ile Meslekî Bilgi ve Beceri değişkenlerine göre ise farklılaşma tespit edilmiştir.

İzmit İlçe Müftülüğü bünyesinde, müftü, şube müdürü vb. gibi amir pozisyonunda görev yapan kişilerin, din görevlilerine yönelik olumlu tutum ve davranışlarının, onların meslekî tatminlerini pozitif yönde etkilediği, olumsuz tutum ve davranışların ise negatif yönde etkilediği anlaşılmıştır. Din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri açısından yeterli olup olmama durumunun da yapılan işten memnun olma ve iş doyumunu üzerinde önemli etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Kurumsal faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için gerekli olan durum, meslekî kapasite ve iş tatmini yüksek olan personeldir. Dolayısıyla Amir pozisyonunda olan kişilerin kendi çıkmazları ya da tutarsızlıkları anlamında personele psikolojik ve sosyolojik anlamda yardımcı olması, kurumun amirler konusunda eksik gördüğü yönleri tamamlamak üzere çalışmalar

yapması gerekmektedir. Diğer hususla ilgili olarak da personel istihdamı sağlanırken görev verilecek personelin çok yönlü olmasına dikkat edilmesi, bu şekilde istihdam gerçekleştirilememesi halinde ise göreve başlayan personelin eksik yönler tespit edilip kabiliyetlerinin eksik görülen yönde geliştirilmesi için hizmet içi eğitim kursları düzenlenmelidir.

Yönetim kademelerinde ne kadar mükemmel planlama yapılırsa yapılsın, personelin ilmî donanımı ve meslekî doyumunu açısından yeterli olmayışı yapılan bu planlamadan istenen sonucun alınmasına engel olmaktadır. Bu itibarla, kurum hizmetlerinin daha kaliteli ve etkin olması için personelin ilmi donanımlarının artıracak ve meslekî doyumlarını yükseltecek tedbirler alınmalıdır.

Sonuç olarak, din görevliliğinin meslekî doyumlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Bu itibarla, din görevlilerinin meslekî doyumlarını artırıcı tedbirlerin alınmasında fayda vardır. Maddi ve manevi boyutları bulunan din görevliliğinin en iyi şekilde yerine getirilebilmesi görev yapan bu kişilerin mesleğe dair beklenti ve yaşadıkları problemlerin tespit edilmesi büyük önem arz etmektedir. Yapılacak tespitlerden sonra ortaya konulacak sorunlara çözüm üretmeye yönelik çabalar, din görevlilerinin bireysel manada mutlu olmaları ve yaptıkları meslekten azami ölçüde verim sağlamak açısından büyük önem arz etmektedir.

## KAYNAKÇA

- Aksoy, Erdoğan. “ Cami Eğitimi Ve Cami Bağlantılı Halkla İlişkilerde İletişim Engelleri”. *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, Sy. 1 (2014): 21-47.
- Aksu, Günay. “Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)”, *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*, (2002): 271-282.
- Aydın, Meltem. “Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Meslekî Doyumu”. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, 2007.
- Aykaç, Fatma. “Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Meslekî Doym: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma”. Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, 2016.
- Balcı, Esergül. *Ödüller, Güdülenme Kuramları ve Türkiye’ de Öğretmen Ödülleri*, Ankara: Adem Yayıncılık, 1992.
- Batan S. Nazlı ve Ayten Ali. “Dini Başa Çıkma, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, Sy.3 (2015): 67-92.
- Bektaş, Fatih. “ İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Meslekî Doyumları”. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, 2009.
- Biçer, Makbule. “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Meslekî Doyumları ile Kişilik Tipleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 2013.
- Budak, Selçuk. *Psikoloji Sözlüğü*, Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2003.
- Buyrukçu, Ramazan. “Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy. 3 (1996): 76-113.
- Cengil, Muammer. “ Din Görevlileri Ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri”. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, sy. 1,(2010): 79-101
- Cüceloğlu, Doğan. *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2016.
- Çağrııcı, Mustafa. “ Din Görevlileri: Toplumdaki Yeri, Görevi ve Eğitimi”. *Tartışmalı İlmî Toplantılar Dizisi Sosyal ve Ferdi İşlevleri Açısından Namaz ve Cami*, (2009): 242-258.
- Çelik, Gökhan. “ Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Meslekî Doym Düzeylerinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi, 2015.

- Çetinkanat, Canan. *Örgütlerde GÜdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
- Çifçili, Vakur. "Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Meslekî Doyumları arasındaki ilişki". Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2008.
- Çorak, Abdullah Harun. "Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2010.
- Çoştu, Yakup. "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sy. 2, (2013): 1-13.
- Dağcı, Tahir. "Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Iğın ve Doğanhisar Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2010.
- Doğru, Ahmet. "Din Görevlilerinin Hizmet Alanları ve Problemleri Kayseri İlinde Görev Yapan Vaizler Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2008.
- Eğriboyun, Dursun. *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, İzmir: Etki Yayınları, 2015.
- Gençtan, Engin. *İnsancı ve Varoluşçu Ekoller Açısından Birey-Kurum İlişkileri ve Sorunları*, Ankara: TODAİDE, 1980.
- Gül, Hayrettin. "Sosyokültürel Açıda Din Görevlilerinin Toplumdaki İmajı Kayseri/Kocasinan Örneği". Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, 2007.
- Gülner, Birol. *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*, Konya: Literatürk Yayınevi, 2007.
- Güneş, Hasan. *Sosyoloji Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Ütopya Yayınları, 2016.
- Karaman, Hayreddin. Bardakoğlu Ali ve Apaydın H. Yunus. *Diyanet İşleri Başkanlığı İslam İlmihali*, İstanbul: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 1998.
- Karataş, Halil Can. "Beyoğlu İlçesinde Çalışan Bireylerin Aylık Kazançları, Çalışma Süreleri ve Yıllık İzinlerinin Depresyon ve Meslekî Doyum Üzerine Etkisi". Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, 2015.
- Kaya Mevlüt ve Naziroğlu Bayramali. "Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyonlarını Etkileyen Bazı Faktörler", *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy. 26-27, (2008): 25-53.
- Kayhan, Nilay. "İlköğretim Okulları I. Kademe Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yeni İlköğretim Programlarını Kabullemişlik Düzeyleri ve Meslekî Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, 2008.

- Kayıklık, Hasan. “ Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Meslekî Doyum: Adana Örneği”. *I. Din Hizmetleri Sempozyumu*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, (2007): 34-46.
- Keser, Aşkın. “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, *Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi*, (2006): 104.
- Koca, Emre. “ Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerine İle Meslekî Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, 2016.
- Koca, Mehmet. “ Din Görevlilerinin İletişim Becerileri Konusunda Cami Cemaatinin Algıları ve Beklentileri “. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 2014.
- Köylü, Mustafa. “Din Görevlilerinin Meslekî Problemleri”. *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy. 5, (1991): 181-211.
- Kuzgun, Yıldız. Aydemir Sevim Seher ve Hamamcı Zeynep. “ Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi”. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, (2005): 14-18.
- Küçük, Nurettin. “Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri İle Meslekî Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Karabük İli Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 2010.
- Mersin, Yunus. “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum”. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2007.
- Musal, Dr. Berna. “Pratisyen Hekimlerde Meslekî doyumunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi”. Uzmanlık Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, 1992.
- Onaran, Oğuz. *Çalışma Yaşamında Güdülenme Kuramları*, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1981.
- Özen Yener ve Gül Abdulkadir. “Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren Örneklem Sorunu”, *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007, C. 0, S.15, 395-422.
- Pala, Adem. “ Beden Eğitimi Ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Meslekî Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi İstanbul – Pendik Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, 2012.
- Tatlılıoğlu, Durmuş. “Din Görevlilerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarına Sosyolojik Bir Yaklaşım Sivas İli Örneği”. Yüksek Lisans Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi, 1989.
- Taylor, Shelley E. Peplau Letitia Anne ve Sears, David o. *Sosyal Psikoloji*, çev: Ali Dönmez, Ankara: İmge Kitabevi 2015.
- Turan, İbrahim. “Din Görevlilerinin Meslekî Yeterlilikleri”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 13, sy. 1, (2013): 47-73

Türk, Ömer. “ İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlikleri ve Meslekî Doyumlarının İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, 2008.

Türköz, Yeşim. *Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması*, Ankara: Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, (2000), 63-91.

Uğur, Ayşe. “Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler ile Sınıf Öğretmenlerinin Meslekî Doyum Düzeylerinin İncelenmesi”. Yüksek Lisans Tezi, Giresun Üniversitesi, 2015.

Uygun, Hamdi. “Halktaki Din Adamı İmajı ve Din Görevlilerinden Beklentileri”, Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 1992.

Yazılıtaş, Funda. “ İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öğrencileri Motive Etme Düzeyleri ile Meslekî Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kayseri İli Örneği)”. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, 2010.

Yıldız, M. Cengiz. “Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması”. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, 1999.

Yılğın, Mehmet. “Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Meslekî Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri”. Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 1997.

Erişim Tarihi: (18 Eylül 2018) <http://www.diyanet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//3/diyanet-isleri-baskanligi-temel-ilke-ve-hedefleri>

Diyanet İşleri Başkanlığı, 09 Ekim 2018, <http://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/>  
<http://hukukmusavirligi.diyanet.gov.tr/kategoriler/ba%C5%9Fkanl%C4%B1k-mevzuat%C4%B1/y%C3%B6netmelikler.md.37,38,39>

Erişim Tarihi: (18 Eylül 2018) <http://www.diyanet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//1/diyanet-isleri-baskanligi-kurulus-ve-tarihcesi>

Erişim 09 Ekim 2018 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2709.pdf>,

Erişim 09 Ekim 2018 <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>,

Diyanet İşleri Başkanlığı Bilgi Yönetim Sistemi: Erişim Tarihi: 13.01.2019

<https://dibbys.diyanet.gov.tr/default.aspx?enc=nanOsCo0DIP3JxLMikYHmpaWfPNjeHzpSyFUSJ00caM%3d>

Erişim Tarihi 14.03.2019.

<http://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.15908&MevzuatIliski=0&sourceXmlearch=Diyanet%20%C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl>

[%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Disiplin%20Amirleri%20Y%C3%B6netmeli  
%C4%9Fi](https://islamansiklopedisi.org.tr/din#1-genel-olarak-din)

Erişim Tarihi 13.03.2019 <https://islamansiklopedisi.org.tr/din#1-genel-olarak-din>





## EKLER

### MESLEKİ DOYUM; Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma (İzmit 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 tanıttıcı bilgiler yazmanıza gerek yoktur. Bilgiler herhangi başka bir kurumla paylaşılmayacaktır, sadece bu araştırmada kullanılacaktır.

Anketin doldurulmasında gösterdiğiniz ilgi ve yardımlardan dolayı teşekkür ederim.

İbrahim AKÇA

#### 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. İl Merkezi  2. Merkez 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 ilişkilerinden 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

