



T.C.

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM

(KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ)

Yüksek Lisans Tezi

İsmail Hakkı ŞAHİN

Çorum - 2024

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM
(KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ)

İsmail Hakkı ŞAHİN

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

TEZ DANIŞMANI
Prof. Dr. Yakup ÇOŞTU

Çorum - 2024

İsmail Hakkı ŞAHİN tarafından hazırlanan “Din Görevlilerinde Mesleki Doyum (Kırşehir İli Örneği)” adlı tez çalışması 28/06/2024 tarihinde aşağıdaki jüri üyeleri tarafından oy birliği ile Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Sefer YAVUZ

.....

Prof. Dr. Yakup ÇOŞTU

.....

Prof. Dr. Macid YILMAZ

.....

Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulunun .../.../..... tarih ve sayılı kararı ile İsmail Hakkı Şahin'in Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında Yüksek Lisans/Doktora derecesi alması onanmıştır.

(İmza)

Prof. Dr. Osman ÇUBUK

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

TEZ BİLDİRİMİ

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 yapıldığını beyan ederim.

İsmail Hakkı ŞAHİN



DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM (KIRŞEHİR İLİ ÖRNEĞİ)

İsmail Hakkı ŞAHİN

ORCID:0009-0009-1455-0090

HİTİT ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Yüksek Lisans Tezi

Haziran 2024

ÖZET

Ülkemizdeki din hizmetlerini kurumsal, anayasal ve sosyal çevrede Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle yürütmektedir. Bu yönleriyle, merkez teşkilatı, taşra teşkilatı, yurtdışı teşkilatı, eğitim merkezleri ve medya kanalları vasıtasıyla toplumun dini ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadır. Genel hatları itibarıyla Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görevi, toplumu inanç, ibadet ve ahlak gibi konularda aydınlatmak, ibadet yerlerinin açılması, din hizmetlerinin ifası yoluyla ibadethaneleri yönetmektir. Bugün itibarıyla Başkanlığın faaliyet alanı oldukça geniş boyutlu olup, her geçen gün daha da çeşitlenip artmaktadır. Bir yandan, hemen hemen toplumun her kesime yönelik olarak Kur'an Kursları vasıtasıyla yaygın din eğitimi faaliyetleri yürütülürken, diğer taraftan, cami merkezli ve cami dışı din hizmetleri yürütülmektedir. Bunun birlikte, aileye yönelik din eğitimi faaliyetlerini desteklemek amacıyla kurs ve seminerler ile il ve ilçe müftülükleri bünyesindeki Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında, gençlik merkezlerinde faaliyet göstermektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, coğrafi olarak en ücra köylerden binlerce insanın yaşadığı büyük şehirlere varıncaya kadar toplumun tüm noktalarına din hizmeti sunmaktadır. Bu din hizmetini yürütmek için din görevlilerine ihtiyaç duymaktadır. Çeşitli unvanlarda ve farklı mekanlarda görev yapan müftü, vaiz, imam hatip, müezzin ve Kuran kursu öğreticileri din hizmeti görevini ifa eden memurlardır.

Bu çalışmada Kırşehir il merkezi ve il merkezine bağlı köylerde görev yapmakta olan imam-hatip, müezzin kayyım ve Kur'an Kursu öğreticilerinin mülakat yöntemiyle mesleki doyum seviyeleri çeşitli etkenler etrafında incelenmiştir. Böylece din görevlilerinin topluma olan katkısının daha verimli hale gelmesi amaçlanmıştır. Literatür taraması yapılarak kavramsal çerçeve oluşturulmuş ve nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan yarı yapılandırılmış

görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu doğrultuda Kırşehir ilinde görev yapan 29 din görevlisiyle mülakat yapılmış, elde edilen bulgular deskriptif olarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, Din Görevlileri, Diyanet İşleri Başkanlığı, Kırşehir

Bilim Kodu: 60801



PROFESSIONAL SATISFACTION AMONG RELIGIOUS OFFICIALS (KIRSEHIR EXAMPLE)

İsmail Hakkı ŞAHİN

ORCID: 0009-0009-1455-0090

HITIT UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL

Master of Science

June 2024

ABSTRACT

Religious services in our country are carried out in the institutional, constitutional and social environment by the Presidency of Religious Affairs. In these aspects, it tries to meet the religious needs and requirements of the society through its central organization, provincial organization, overseas organization, training centers and media channels. In general terms, the duty of the Presidency of Religious Affairs is to enlighten the society on matters such as belief, worship and morality, and to manage places of worship through the opening of places of worship and the performance of religious services. As of today, the field of activity of the Presidency is quite broad and is becoming more and more diversified every day. On the one hand, non-formal religious education activities are carried out through Qur'an courses for almost all segments of society, while on the other hand, mosque-based and non-mosque religious services are carried out. In addition, courses and seminars and Family and Religious Guidance Offices within provincial and district mufti offices and youth centers are active in order to support religious education activities for the family.

The Presidency of Religious Affairs provides religious services to all parts of the society, from the geographically remote villages to the big cities where thousands of people live. It needs religious officials to carry out this religious service. Mufti, preacher, imam hatip, muezzin and Qur'an Course instructors, who work in various titles and in different places, are civil servants who fulfill the duty of religious service.

In this study, the professional satisfaction levels of imam-hatip, muezzin kayyım and Qur'an Course instructors working in Kırşehir city center and villages connected to the city center were examined around various factors by interview method. Thus, it is aimed to make the contribution of religious officials to the society more efficient. A conceptual framework was

created by reviewing the literature and semi-structured interview technique, one of the qualitative research methods, was used. In this direction, 29 religious officials working in Kırşehir province were interviewed and the findings obtained were evaluated descriptively.

Key Terms: Occupational Satisfaction, Religious Officials, Presidency of Religious Affairs, Kırşehir

Science Code: 60801



TEŞEKKÜR

Çalışmamızın baőından sonuna kadar tüm süreçlerinde değerli vakitlerini ayırıp bana yol gösteren, yardımlarını esirgemeyen danıőmanım Prof. Dr. Yakup ÇOŞTU hocama, tez savunma jürisinde yer alan Prof. Dr. Sefer YAVUZ ve Prof. Dr. Macid YILMAZ hocalarıma da faydalı değerlendirmeleri ve katkılarından dolayı Őükranlarımı sunarım. Ayrıca yaptığımız mülakatlara katılıp çalışmamıza destek veren din görevlilerimize ve eğitim hayatım boyunca desteğini hep yanımda bulduğum kıymetli eőim Rukiye ŞAHİN'e teőekkürü borç bilirim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
TEŞEKKÜR.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	xiv
GİRİŞ.....	1

1. BÖLÜM

1. MESLEKİ DOYUM

1.1. Mesleki Doyumla İlgili Tanımlar.....	9
1.2. Mesleki Doyumla İlgili Kuramlar.....	10
1.3. İş Doyumunu ve Bireysel Farklılıklar.....	14
1.4. Mesleki Doyumunu Etkileyen Çevresel Etmenler.....	18
1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları.....	21
1.6. Diyanet İşleri Başkanlığı Çalışanları Olarak Din Görevlileri.....	22
1.6.1. Diyanet Akademisi.....	23
1.6.2. Din Görevlilerinde Mesleki Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	24

2. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

2.1. Demografik Bilgiler.....	41
2.2. Mesleğe Dair Genel Bulgular.....	43
2.2.1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği yapmak ister misiniz sorusuna ilişkin bulgular.....	43
2.2.2. Yapılan işi önemli ve anlamlı bulma ile ilgili veriler.....	45

2.2.3. Mesleği başkalarına tavsiye etme durumu ile ilgili bulgular	47
2.2.4. İşe veya göreve severek gidip gelme ile ilgili tutumlar	48
2.2.5. İş dönüşü kişinin kendini mutlu hissetme durumu	49
2.3. Mesleki tükenmişliğe Dair Bulgular	51
2.3.1. Başka bir iş yapma isteği ile ilgili tutumlar	51
2.3.2. İlk fırsatta başka bir iş yapma isteğinin değerlendirilmesi	52
2.4. Meslektaşlarla İlişkilere Dair Bulgular	54
2.4.1. Meslektaşlarla görevle ilgili bilgi alışverişi yapılmasına dair bulgular	54
2.4.2. Çevre ve meslektaşlarla kurulan iyi ilişkilerin değerlendirilmesi	55
2.5. Mesleki Yeterlik ile İlgili Bulgular	57
2.5.1. Mesleki becerileri artırmak için kurs ve seminerlere katılma durumu	57
2.5.2. Meslekle ilgili yazılı ve görsel yayınların takip edilmesine ilişkin bulgular	58
2.5.3. Görevin kişinin yeteneklerini uygun olma durumu	59
2.5.4. Meslekle ilgili yeni şeyler öğrenme tutumları	61
2.6. Karşılaşılan Olumsuzluklara İlişkin Bulgular	62
2.6.1. İş yerindeki bazı aksaklıkların çalışma isteğine yönelik etkilerinin değerlendirilmesi	62
2.6.2. Mesleği yürütürken karşılaşılan engellerle mücadele etme durumunun değerlendirilmesi	64
SONUÇ VE ÖNERİLER	66
KAYNAKLAR	71

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 2.1. Demografik Bilgiler.....	42



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil

Sayfa

Şekil 2.1. Maslow'un İnsan Güdüleri Hiyerarşisi Piramidi..... 11



SİMGELER VE KISALTMALAR

Kısaltmalar

Bkz.	Bakınız
DİA	Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi
DİB	Diyanet İşleri Başkanlığı
s.	Sayfa
v.b.	Ve benzeri
v.s	Vesaire
Yay.	Yayını / Yayınları

GİRİŞ

Diyanet İşleri Başkanlığı, anayasada belirtildiği üzere genel idare içinde yer alan,¹ “İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Cumhurbaşkanlığına bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur.”² Şeklinde özel kanunda gösterilen görevleri yerine getirmek üzere kurulmuş bir kurumsal yapıdır. Bu itibarla Diyanetin amacı halkı din konusunda aydınlatmaktır. Diyanet İşleri Başkanlığı bu anayasal görevi yurtiçinde yerine getirdiği gibi yurt dışındaki Müslüman Türk topluluklarına da bu hizmeti sunmaktadır.

Kurumun görevlerinden olan din hizmetleri, İlahiyat Fakülteleri, İmam Hatip liseleri gibi çeşitli seviyelerde din eğitimi almış bireyler tarafından yürütülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığının personeli olan din görevlileri, müftü, vaiz, imam-hatip, müezzin-kayyım ve Kur’an kursu öğreticisi gibi unvanlarda görev yapmaktadır. Bir meslek dalı olarak din görevlisi, en az İmam-Hatip Lisesi, İlahiyat veya İslami İlimler Fakültesi gibi din eğitimi veren lise ve fakültelerden mezun olup bu mesleği tercih etmiş kimselerdir. Din görevlileri devlet memuru olarak görevlerini ifa ederken bir yandan da mesleğin kendilerine yüklediği ahlaki sorumluluğu temsil ederler.

Vatandaşların dini ihtiyaçlarının karşılanması için kurulmuş olan Diyanet İşleri Başkanlığının amacı gerek din konusunda bilgilendirme yapmak gerekse din hizmeti açısından insanları aydınlatmak ve onların dini ihtiyaçlarına cevap vermektir. Türkiye’nin kadro mevcudiyeti ve ülke geneline dağılımı itibarıyla en büyük ve köklü kurumlarından biri olan Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak çalışan personelin mesleki doyumlarının önemli olduğu düşünülmektedir. Bilhassa taşra teşkilatında çalışan din görevlilerinin mesleki tatminlerinin yüksek olması, kurumun temel görevi olan din hizmetlerinin kalitesi ve kurumsal hedefleri açısından büyük öneme sahiptir.

Yaptığımız literatür taramasında, birçok farklı alanda mesleki doyum ve iş doyumuna yönelik çalışmalar yapılmış olmasına rağmen din görevlilerine yönelik birkaç çalışmanın olduğu görülmüştür. Bu çalışmanın konusu kurumsal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı çatısı altında görev yapan din görevlilerinin meslekî doyumlarıdır. Bir yandan kamusal yapı içerisinde, 657 sayılı devlet memurları kanunu kapsamında görev yaparken ayrıca dini bir sorumluluğu yerine getirmeye çalışan din görevlilerinin, icra etmekte oldukları din hizmeti hakkındaki tutumları, içinde buldukları birtakım 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 görevle ilgili sorunlarının

¹ Anayasa, *Resmi Gazete* 17863, (09.11.1982), Kanun No. 136.

² Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, *Resmi Gazete* 12038, (22.06.1965), Kanun No. 633, md. 1.

ortadan kaldırılmasına, iş veriminin yükseltilmesine hem de vatandaşlarımıza daha faydalı ve sağlıklı din hizmetinin sunulmasına ayrıca din hizmetlerinin sürdürülebilir düzeyde olmasına katkı sağlayacaktır.

Bu itibarla çalışmamızın konusu Kırşehir İl merkezi ve il merkezine bağlı köylerde görev yapan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumunu etkileyen başlıca faktörlerin belirlenmesidir. Bu araştırma da Diyanet İşleri Başkanlığı Kırşehir Müftülüğü bünyesinde çalışan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmeye çalışılmış ve bu amaçla Kırşehir Müftülüğü bünyesinde görev yapan din görevlileri ile mülakat 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.

Araştırmanın temel problemini ise din görevlilerinin demografik değişkenler ve çevresel faktörler bağlamında mesleki doyum durumlarının ne düzeyde olduğu sorusu teşkil etmektedir. Bu temel probleme bağlı olarak bu çalışmada ele almış olduğumuz temel problem etrafında katılımcılara yöneltilen sorular çerçevesinde bir takım alt problemler oluşturulmuştur. Çalışmamızda temel probleme ve aşağıda verilen alt problemlere cevap aranacaktır.

1. İmam-Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin mesleki doyum düzeyleri arasında farklılaşma var mıdır?
2. Din görevlilerinin yaşı, mesleki doyumlarını etkiler mi?
3. Kadın ve erkek din görevlilerinin meslekî doyumları arasında bir farklılaşma var mıdır?
4. Din görevlilerinin öğrenim durumu yükseldikçe, meslekî doyumlarında farklılaşma görülür mü?
5. Din görevlilerinin yaptıkları işi önemli ve anlamlı bulmaları mesleki doyumlarını etkiler mi?
6. Mesleği başkalarına tavsiye etme tutumunun mesleki doyumla bir ilişkisi var mıdır?
7. Başka bir iş yapmak isteyenler veya ilk fırsatta başka bir işe geçmeyi düşünenlerin mesleki doyumlarında farklılaşma görülür mü?
8. Mesleki bilgilerini arttırmak için kurs ve seminerlere katılanların, meslekle ilgili yeni şeyler öğrenmek isteyenlerin mesleki doyumlarında bir farklılaşma var mıdır?
9. Din görevlilerinin mesleği yürütürken karşılaştığı sorunlar mesleki doyumlarını etkiler mi?

Sosyal bir varlık olan insan için din olgusunun önemli bir yeri vardır. Ayrıca din olgusunun toplum üzerindeki etkisi bilindiğinden dinin anlatımı, din öğretimi ve dinin temsili noktasında basit ya da bugün olduğu gibi sistemli ve kurumsal yapılar teşekkül etmiştir. Ülkemiz özelinde

bu kurumsal ve sistemli yapıyı Diyanet İşleri Başkanlığı temsil etmektedir. Bu temsil ise din görevlileri eliyle ortaya konmaktadır.

Din hizmetinin alanında uzman kişilerce yürütülmesi önemli bir konudur. Diğer dinlerde olduğu gibi İslam dininde de insanlara rehberlik etmek üzere din eğitimi almış, alanında uzmanlaşmış görevliler vardır. Herkesin din alanında yeterli düzeyde bilgi sahibi olamayışı bu alanda eğitim alıp insanlara din hizmeti sunan bir meslek dalının ortaya çıkmasına zemin hazırlamıştır. Ülkemizde din hizmetleri kurumsal ve anayasal düzeyde Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle yürütülmektedir. Başkanlık bünyesinde birçok farklı görevleri yerine getiren personel bulunmaktadır. Diğer yandan kurumun temel kuruluş sebebi olan din hizmetleri, vaiz ve idari görevi de olan müftüler tarafından sürdürülse de genel personel sayısına oranla daha çok İmam Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi kadrolarınca yürütülmektedir. Din hizmetlerinde insanların esas muhatabı, onlarla iç içe olup çoğu zaman ulaşılabilirliği daha yüksek seviyede olan bu unvandaki din görevlileridir.

Din görevlilerinin çalıştıkları kurumlarından, çevresel etmenlerden, meslek yaşamları dışındaki diğer unsurlardan kaynaklanan birtakım problemler din görevlilerinin meslekî doyumları üzerinde etkili olabilmektedir. Çok çeşitli kültürlerden insanlarla muhatap olmak, onlara hitap edebilmek, fiziki imkanların yetersizliği, mesleği kusursuzca yerine getirebilmek, mesleği gereği cami içinde ve cami dışında da her türlü davranışında temsil ettiği göreve uygun hareket etmek din görevlilerinin karşı karşıya olduğu zorluklardan bazılarıdır.³ İnsanların vazgeçilmez ihtiyaçlarından olan din hizmetini yürüten kişilerin yapmakta oldukları görevden doyum sağlamalarının ne derece önemli olduğu esasında bilinen durumdur. Özellikle günümüz dünyasında dinin kişi ve toplum üzerindeki etkisi göz önünde bulundurulduğunda, din görevlilerinin mesleklerinde daha verimli olması gerektiği belirgin bir şekilde kendini göstermektedir. Din görevlilerinin, yaptıkları işte verimli olması, bunun için kendilerini geliştirmesi, özellikle mesleki olarak en güzel şekilde yetiştirmesi, tutum ve davranışlarıyla, içinde yaşadığı topluma örnek olması, toplumun erdem ve ahlak boyutuyla gelişmesi açısından temsil yönüyle de oldukça gerekli bir durumdur.

Araştırmamız Diyanet İşleri Başkanlığı Kırşehir Müftülüğü bünyesinde din hizmetleri sınıfında görev yapan imam hatip, müezzin kayyım ve Kuran Kursu öğreticilerinin meslekî doyum düzeylerini tespit etmeyi ve bazı değişkenlere göre incelemeyi amaçlamaktadır. Bu itibarla din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri ve mesleki doyumlarını etkileyen başlıca etmenlerin belirlenmesi için böyle bir çalışma yapılmış ve din görevlilerinin mesleki tatminleri ile sorunlarının çözümüne, dolayısıyla din hizmetlerinin daha verimli yürütülmesine katkı sağlanması amaçlanmıştır.

³ Yunus Mersin, Din Görevlilerinde Mesleki Doyum, (Konya, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007), 87.

Araştırmamız, din görevlilerinin mesleki doyumlarını tespit etmek, mesleki doyumunu etkileyen unsurları, varsa mesleki doyumsuzluklarının sebeplerini ortaya koymak ve bu sorunların çözümüne katkı sağlama bakımından önem arz etmektedir. Ayrıca çalışmamız din görevlilerinin mesleki doyumlarının analiz edilmesi yoluyla kurumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik önemli bir veri niteliğindedir.

Din görevlilerinin çeşitli unsurların meslekî doyum düzeylerine etkisinin konu edildiği bu çalışmada mesleki doyumunu etkileyebilecek unsurlar derinlemesine araştırılarak ortaya konulması açısından nitel araştırma modellerinden biri olan olgubilim araştırmaları esas alınmıştır. Olgubilim deseni, nitel araştırma, teori oluşturmayı temel alan bir anlayışla sosyal olguları bağlı buldukları çevre içerisinde araştırmayı ve anlamayı ön plana alan bir yaklaşımdır.⁴ Ayrıca bu tür araştırmalarda araştırmacı inceleyeceği birey ve gruplarla yakından ve uzun süren görüşmeler yaparak farkında olduğumuz ya da olmadığımız olgular ile ilgili yeni bilgiler elde etmeye çalışır. Olgu bilim araştırmalarında yoğun olarak yüz yüze görüşmeler ile veri toplanır. Araştırmacı incelediği olguya dair deneklerden doğru ve ayrıntılı bilgiler alabilmek için mümkün olduğunca doğrudan sorular sormaya çalışır.⁵

Bu itibarla katılımcılara farklı ve ayrıntılı sorular sorma imkânı vermesi nedeniyle bu çalışmada nitel bir yöntem tercih edilmiş ve din görevlilerinin mesleki doyumları olgubilim deseni açısından çalışmanın merkezine alınmıştır.

Çalışmanın kavramsal çerçevesini oluşturan veriler literatür taraması yapılarak oluşturulmuştur. Konu ile ilgili olarak yüksek lisans ve doktora tezleri, kitap ve makalelerden istifade edilmiştir.

Bu çalışmada kullanılan nitel araştırma yöntemi ve bu yöntemle uygun olarak yararlanılan veri toplama ve analiz teknikleri, katılımcıların mesleki doyumla ilgili duygu, düşünce, tecrübe ve bakış açılarının tespitine ve bu kapsamda elde edilen verilerin yorumlanmasına imkân sağlamıştır. Bu çalışma için en uygun veri toplama aracı olarak nitel araştırma yöntemlerinde kullanılan görüşme tekniğinin kullanılmasına karar verilmiştir. Katılımcılara önceden hazırlanmış yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile sorular yöneltilerek veriler elde edilmiştir. Araştırmamızda tercih ettiğimiz yöntemle, görüşme yoluyla araştırılan konu hakkında bireyin deneyimleri, tutumları, düşünceleri, niyetleri, yorumları, zihinsel algıları ve tepkileri gibi gözlenemeyen bilgilere ulaşılması umut edilir.⁶ Bununla birlikte nitel araştırmada araştırmacı, araştırma konusu hakkında gözlem ve görüşme gibi tekniklerle karşılıklı etkileşime girmekte ve onların deneyimlerini, algılarını olay veya olgularla ilgili yorumlarını elde edebilmektedir. Bu doğrultuda nitel araştırmada araştırmaya katılan denekler önemli veri kaynağıdır. Araştırmacı nitel araştırmada ele aldığı olay veya olgunun gerçekleştiği doğal ortamın içerisine

⁴ Ali Yıldırım, "Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi", *Eğitim ve Bilim* 23/112 (Ekim 1999), 10.

⁵ Sait Gürbüz - Faruk Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), 111.

⁶ Yıldırım, *Nitel Araştırma Yöntemlerinin Temel Özellikleri ve Eğitim Araştırmalarındaki Yeri ve Önemi*, 120.

girmekte, mümkün olduğunca açık bir tutum izleyerek ayrıntılı ve derinlemesine bilgi toplamaya çalışmakta, bireylerin deneyimlerini, algılarını ve yorumlarını elde etmek için onlara yakın durmakta ve gerektiğinde aynı ortamı paylaşmaktadır. Tüm bunlar mümkün olduğunca katılımcıların gerçek algılarının ortaya konmasına imkan vermektedir.⁷

Katılımcıların izni ile görüşmeler ses kaydı cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler esnasında gözlemlenen tavır ve duygu değişimleri not edilmiştir. Görüşmelerin yüz yüze gerçekleştirilmesine özen gösterilmiştir. Ayrıca katılımcıların evleri, görev yerleri gibi zamanlarının önemli bir bölümünü geçirdikleri sosyal alan ve ortamlarda görüşmelerin yapılması, mekânın katılımcıların ifade biçimlerine etkisinin gözlemlenmesi bakımından görüşmeleri destekleyici verilere erişim imkânı sağlamıştır. Görüşmeler, araştırmacının yaşadığı il olması nedeniyle Kırşehir il sınırları içinde ikamet eden katılımcılarla gerçekleştirilmiştir.

Ayrıca bu çalışmada üç farklı analiz biçimi kullanılmıştır. İlk olarak mesleki doyum ve onu etkileyen faktörlere ilişkin bilgilerin elde edilmesi amacıyla içerik analizinden faydalanılmış ve bu sayede kavramlar arası ilişkiler kurulmuştur. Bulgular kısmında betimsel analizin imkânları kullanılarak katılımcıların ifadeleri doğrudan aktarılmıştır. Son olarak ise, görüşme verilerinin yorumlanıp raporlanmasında fenomenolojik bilim deseni kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini, Kırşehir il merkezi ve köylerinde görev yapmakta olan 333 din görevlisi oluşturmaktadır.⁸ Araştırmanın çalışma grubunu ise, 8 tanesi il merkezine bağlı köylerde görev yapan imam hatip, 8'i il merkezinde görevli imam hatip, yine il merkezinde görevli 7 Kuran kursu öğreticisi ve 6'sı il merkezinde görevli müezzin kayyım olmak üzere kartopu yöntemiyle belirlenen toplam 29 din görevlisi oluşturmaktadır. Kırşehir ilçelerinde görev yapan din görevlileri ile din görevlisi olarak nitelenen fakat örneklem içerisinde sayıları oldukça az bulunan müftü ve vaizler bu araştırmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Araştırmamız Kırşehir Müftülüğüne bağlı olarak çalışan; İmam-Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticilerinden oluşan 29 din görevlisi ile sınırlıdır. Araştırmamızda "Din görevlisi" tanımıyla, aktif olarak toplumla sürekli iletişim halinde olup din hizmeti yürüten İmam Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticileri kastedilmektedir. Çalışmamızda Kırşehir Müftülüğü personeli olup il merkezi ve il merkezine bağlı köylerde görev yapan din görevlilerine kartopu yöntemiyle belirlenen katılımcılara yarı yapılandırılmış sorular çerçevesinde mülakat yapılmıştır.

Çalışmada elde ettiğimiz bulgular yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle sınırlıdır. Katılımcıların devlet memuru olmaları da ayrıca çalışmamızda diğer bir sınırlılık unsuru olmaktadır. Çalışma grubu içerisinde yer alan İmam-Hatiplerin sayısı diğer din görevlilerine göre daha çoktur. Camiler sıklıkla şehir merkezlerinde bulunmasına karşın birçok camide

⁷ Gürbüz - Şahin, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 410.

⁸ 8 Ocak 2024 Müftülük Kayıtlarına göre

Müezzin Kayyım kadrosu yoktur. Müezzinlik görevi de İmam Hatip ya da cemaat tarafından icra edilmektedir. Böylece Müezzin-Kayyımların sayısı çalışma grubu içerisinde İmam-Hatiplere nispeten daha azdır. Bayan görevlilerin bulunduğu Kur'an Kursları ise genellikle camilerin müstemilatında ya da müstakil binalarda yer almakta olup sayıları İmam hatiplere göre azdır.

Son olarak çalışma katılımcıların yarı yapılandırılmış olarak hazırladığımız sorulara verdikleri cevapların doğru ve gerçekçi olduğu varsayımı ile sınırlıdır. Bu bakımdan çalışma seçilen çalışma grubu ve çalışmanın yapıldığı Kasım 2023 ile Ocak 2024 tarihleri ile sınırlandırılmıştır.



1.BÖLÜM

MESLEKİ DOYUM

Sosyal yönü itibariyle insan toplum içerisinde yaşarken çok çeşitli etkilerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu etkilere de oldukça farklı tepkiler vermektedir. Bununla birlikte hayatın içinde yer alan birey birçok farklı roller de üstlenmektedir. Kişinin sahip olduğu mesleği de sosyal hayat içerisinde üstlenmiş olduğu rollerden birisidir. Bu sebeple çalışmamızda, öncelikle meselenin daha iyi kavranması için meslek, meslekî doyum, iş doyumunu, iş tatmini ve daha sonra da din görevlilerinin mesleki doyum konusu ele alınacaktır.

Meslek tanımlarına kısaca baktığımızda yaygın kullanımıyla “meslek, gidiş, usul, gidilen yol, geçim temin etmek maksadıyla yapılan iş”⁹ anlamına gelir. Başka bir tanımda ise şöyledir; insanlara faydalı olacak mal varlığı ya da hizmet üretmek ve karşılığında maddi kazanç sağlamak maksadıyla yapılan, belli bir eğitim sürecinin ardından kazanılan, sistematik bilgi, yetenek ve becerilere dayalı, kural ve kaideleri sosyal hayat içerisinde toplumca belirlenmiş etkinlikler bütününe verilen addır.¹⁰

Genel bir ifadeyle meslek, bireyin sürekli gelir ve geçim kaynağını oluşturan işlevlerinin uzmanlaşmış haline verilen addır. İnsan, gününün önemli bir kısmını iş hayatında geçirmektedir. İş hayatı insan için vazgeçilmez bir gerçek olmanın yanında, gerekli bir durumdur. Durum böyle olunca kişilerin işlerindeki mesleki doyumları, memnuniyet düzeyleri hayatlarının diğer alanlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla, meslekî memnuniyet, işin verimliliği ve amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Bu itibarla meslek kişilere maddi ve manevî bir doyum sağlamaktadır.¹¹

Sosyal hayatın önemli bir parçası olan çalışma hayatına ilişkin son zamanlarda yapılan birçok akademik çalışma karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmalara baktığımızda “Mesleki doyum” kavramının kimi araştırmacılar tarafından iş tatmini ve iş doyumunu şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Aynı manayı ifade etmek üzere biz de çalışmamızda yer yer mesleki doyum ifadesini kullanırken bazı durumlarda iş doyumunu ifadesini kullanmayı tercih ettik.

Bu itibarla mesleki doyum ve iş doyumunu şeklinde kullanılan doyum ifadesi ise insanın temel ihtiyaçları olan metabolizma da susuzluk, açlık, cinsellik gibi ya da sevgi, merak, yakınlık, başarı vb. gibi ruhi ihtiyaçlarının giderilmesi sonucu denge halinin yeniden kurulması ve kişinin bir işle ilgili özelliklere ilişkin öznel değerlendirmesine denir.¹²

⁹ Mehmet Doğan, *Büyük Türkçe Sözlük*, (İstanbul: Bahar Yayınları, 1996), 762.

¹⁰ Hasan Güneş, *Sosyoloji Terimleri Sözlüğü* (Ankara: Ütopya Yayınları, 2016), 177.

¹¹ Yakup Çoştur, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/1, (Haziran 2013), 2.

¹² Selçuk Budak, *Psikoloji Sözlüğü*, (Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları, 2003), 225.

Diğer taraftan mesleki doyumun sonucu olarak, sergilenen bir davranış sonucu ihtiyacın karşılanmış olması, o ihtiyaçla ilgili hedefe ulaşıldığını göstermektedir. İnsan hayatının önemli unsurlarından birisi de onların yaptıkları işten ne derece memnun olduklarıdır.¹³

Kişinin yaptığı işe ya da mesleğe ilişkin ortaya koyduğu tutum ve davranış, onun mesleğine bakışını, mesleğindeki duruşunu, ve başarısını belirler. Din görevlilerinin meslekî tutumu ise, işine olan ilgisi, deneyimleri ve tecrübesi sonucu oluşmaktadır. Din görevlisinin yaptığı işi ile ilgili elde ettiği tecrübelerle oluşan meslekî tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal olarak farklı boyutları bulunur.¹⁴

Bireyin ideallerini, kişilik özelliklerini, değerlerini ve hayat görüşünü seçmiş olduğu meslek belirler. Büyük bir özveri gerektiren 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 özel şartlara sahip olmak gerekmektedir.¹⁵

İnsan ihtiyaçlarının bir sonucu olarak toplum, meslek çeşitliliği ile büyük bir organizma şeklindedir.¹⁶ İnsan günlük hayatın akışı içerisinde neredeyse zamanın büyük bölümünü iş yerinde geçirmektedir. Çünkü iş yerinde geçirilen bu zaman dilimi kişinin hayatının devamı ve diğer ihtiyaçlarının temini için gereklidir. Bu sebeple zamanının önemli bir bölümünü iş yerinde geçiren çalışanın, çalıştığı yerle ilgili memnuniyeti veya işyerindeki problemleri, hayatının diğer alanlarını da etkilemektedir. Bu sebeple meslekî doyum sadece iş hayatında önemli gibi görünse de sağlıklı ve huzurlu bir hayatın yaşanabilmesi ve amaçların gerçekleştirilebilmesi için büyük önem arz etmektedir.¹⁷ Diğer bir ifadeyle mesleğin, kişilerin kendilerini gerçekleştirmede, yapabilecekleri sınırları görmede ve yaşamlarını anlamlandırmalarında önemli etkiye sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca bununla ilgili olarak yapılan araştırmalarda işten alınan hazzın, mesleki doyumun ya da kazanılan tecrübelerin, kişinin iş dışındaki yaşamını, başka bir ifadeyle hayatının tamamını olumlu ya da olumsuz yönde etkilediği sonucuna varılmaktadır. Yani çalışma hayatındaki doyumsuzluk, huzursuzluk hali, mutsuzluk ve isteksizlik durumları, çalışanın genel yaşamını etkilerken, onun yaşamdan haz almamasına, mutsuz olmasına ve doyuma ulaşmamasına sebebiyet verebilmektedir. Bütün bu durumlar kişinin sosyal çevresiyle, ailesi ve arkadaşlarıyla kurduğu ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir.¹⁸

¹³ İbrahim Akça, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, (Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 9.

¹⁴ Mevlüt Kaya - Bayramali Naziroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyonlarını Etkileyen Bazı Faktörler", *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26/27, (Mayıs 2008), 25-53.

¹⁵ Tahir Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın Ve Doğanhisar Örneği*, (Konya: Selçuk Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, 2010), 94.

¹⁶ Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın Ve Doğanhisar Örneği*, 94.

¹⁷ Çoştur, "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği", 13.

¹⁸ Hasan Kayıklık, "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum: Adana Örneği", I. Din Hizmetleri Sempozyumu, ed. Mehmet Bulut (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları, 2007), 1/46

Dünya genelinde din hizmetlerinin gerçekleştirilmesi her ülkenin her bölgenin kendi gelenek ve kültüründen beslenen özelliklere göre şekillenmektedir. Sosyal hayatın olmazsa olmazı dini hayat ve din işlerinin yürütülmesi için kurumsal, anayasal, sistematik kimliğe her zaman ihtiyaç duyulmuştur. Ülkemizde bu görevi resmi olarak temsil eden, yasal dayanağı anayasa olan Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı 633 sayılı kanunda yer aldığı şekliyle merkez teşkilatı, taşra teşkilatı, yurtdışı teşkilatı, eğitim merkezleri ve kendi bünyesinde barındırdığı televizyon ve radyo kanallarıyla, süreli yayınlarla ve medya organlarıyla teknik imkanları kullanarak toplumun dini gereksinimlerine cevap vermeye çalışmaktadır.¹⁹

Bunun yanısıra Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an kursları aracılığıyla yaygın din eğitimi faaliyetlerine devam etmekte yine son yıllarda 4-6 yaş grubu okul öncesi eğitim faaliyetlerini de yürütmektedir. Din hizmetleri alanında Aile ve Dini Rehberlik büroları kapsamında aile özelinde toplumun tüm fertlerine yönelik olarak seminer ve eğitim programları, aile okulu projeleri, engelli hizmetleri, bağımlılıkla mücadele çalışmaları, gençlik çalışmaları, sosyal hizmet kurumları ile iş birliği içerisinde burada kalan bireyler için manevi destek hizmetleri, hastanelerde manevi danışmanlık, gençlik ve spor bakanlığına bağlı yurtlarda kalan öğrencilere manevi rehberlik ve danışmanlık, cezaevi hizmetleri ve göç gibi birçok alanda hizmet vermektedir. Bu çalışmaların neredeyse hepsi taşra teşkilatında görev yapan vaiz, din hizmetleri uzmanı, İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticileri tarafından yürütülmektedir.²⁰

1.1. Mesleki Doyumla İlgili Tanımlar

Kişilerin psikolojik durumları ve çalışma hayatının bütününe ilgilendirmesi bakımından mesleki doyum kavramı birçok araştırmaya konu olmuştur. Araştırmaların çeşitliliği ölçüsüne bağlı olarak farklı tanımlamalar ortaya çıkmıştır.

Mesleki doyum tanımlarına geçmeden önce bu kavram üzerinde çalışma yapan araştırmacılar çeşitli tanım ve açıklamalar ortaya koymuş olsalar da, hali hazırda herkes tarafından kabul görmüş evrensel bir meslekî doyum tanımı bulunmamaktadır.²¹

Kısaca bir tanımlama yapmak gerekirse meslekî doyum; çalışan bireyin hayatının büyük bir bölümünü içine alıp kuşatan, yapmakta olduğu işle ilgili ekonomik, psikolojik, sosyal ve kültürel olarak gerek kazanç gerekse başarılı bir insan olma gibi psikolojik ihtiyaçlarının

¹⁹ Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, *Resmi Gazete* 12038, (22.06.1965), Kanun No. 633, md. 1.

²⁰ 15.12.2020 tarihli Diyanet İşleri Başkanlığı Din Hizmetleri Uygulama Genelgesi,

²¹ Halil Can Karataş, *Beyoğlu İlçesinde Çalışan Bireylerin Aylık Kazançları, Çalışma Süreleri ve Yıllık İzinlerinin Depresyon ve Mesleki Doyum Üzerine Etkisi*, (İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015), 16

giderilmesi, ihtiyaçtan kaynaklanan gerginlik halinin sona ermesi, memnuniyet halinin ortaya çıkması olarak ifade edilebilir.²²

Bununla birlikte yukarıdaki tanımlardan farklı tarif ve yaklaşımlara da yer verebiliriz. Mesleki doyum en kısa tanımıyla: “çalışanın işine karşı geliştirdiği birtakım tutumlara ilişkin kavramdır.” diyebiliriz.²³

İş doyumunu, çalışanın yaptığı işten ya da meslek hayatının genelinden memnun olması veya işin olumlu bir duygu ile sonuçlanması durumudur. İş doyumunun, yapılan işten ve meslekten elde edilen kazanımlar ile bireyin aynı ortamda birlikte çalışmaktan hoşlandığı iş arkadaşları ve bir ürün ortaya çıkarmanın sağladığı mutluluk olduğu da söylenebilir.²⁴

Pincus'a göre iş tatmini genellikle bireyin mesleği ile ilgili tecrübelerinin onun üzerinde oluşturduğu olumlu etki şeklinde 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.²⁵

Sonuç olarak mesleki doyumla ilgili yapılan tanımlamalar iki farklı boyuta işaret etmektedir. Birincisi bireyin yaptığı işe ve mesleğe karşı duyduğu ilgi ve memnuniyet, ikincisi ise bireyin edindiği maddi kazanımlardır.

1.2. Mesleki Doyumla İlgili Kuramlar

Çalışmanın bu bölümünde mesleki doyum ya da iş doyumunu teorileri olarak bilinen kuramlara yer verilecektir.

1.2.1. İhtiyaçlar hiyerarşisi kuramı

Aynı zamanda bir motivasyon kuramı da olan mesleki doyumla ilgili kuramların ilki Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramıdır. Bu kurama göre, insan ihtiyaçlarının belli bir sırası vardır ve bir alt sıradaki güdü doyumuna ulaşmadan bir üst kademedeki ihtiyaç ortaya çıkamaz.²⁶

²² Mersin, Din Görevlilerinde Mesleki Doyum, 2.

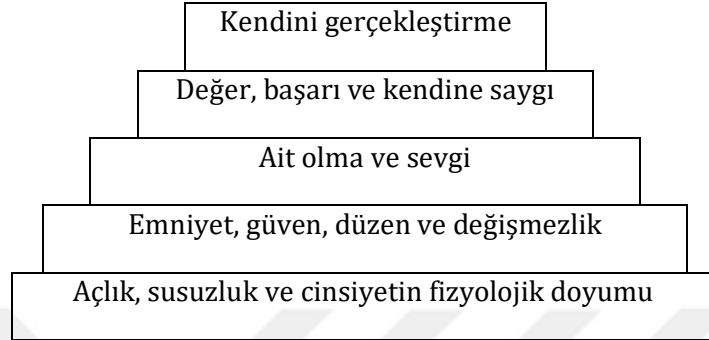
²³ Canan Çetinkanat, *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, (Ankara: Anı Yayıncılık, 2000), 1.

²⁴ Aşkın Keser, “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması”, (Kocaeli Üniversitesi SBE Dergisi, 11/1 (Haziran 2006), 104.

²⁵ Birol Gülnar, *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu* (Konya: Literatürk Yayınevi, 2007), 162.

²⁶ Schultz Duane ve Schultz Sydney Ellen, *Modern Psikoloji Tarihi*, çev. Yasemin Aslay, (İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2001), 524.

Fizyolojik gereksinimler, Maslow'un güdülenme kuramında başlangıç noktası olarak kabul edilir ve fizyolojik dürtüler olarak adlandırılır. Bireyin homeostatik dengesini koruyabilmesi için gerek duyduğu yiyecek, içecek, oksijen, uyku, cinsellik, hareket etme dürtülerini içerir. Bu gereksinimler giderildikten sonra diğer gereksinimler belirecektir.²⁷



Şekil 1.1 Maslow'un İnsan Güdülleri Hiyerarşisi Piramidi²⁸

Güvenlik gereksinimleri, fizyolojik ihtiyaçlar doyurulduktan sonra ortaya çıkan güvenlik, denge, korunma, korku ve kaygıdan emin olma ve bunun için de yapı, kural, kanun ve yasalara olan gereksinimlerdir.

Ait Olma ve Sevgi Gereksinimleri, bu gereksinimler kişide fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra ortaya çıkmaya başlar. Burada sevgi gereksinimi hem vermeyi hem de almayı içerir. Duygusal sevgi, arkadaşlık, özellikle çocuklar ve arkadaşlarla ve genel olarak insanlarla sevgiyle ilişki kurabilme, bir yere ait olduğunu hissetme, bu gereksinimler içindedir.²⁹

Saygınlık Gereksinimleri, kendi kişiliğine saygı, diğer insanlara saygı, güven ve insanlardan saygı görmeyi kapsamaktadır. Böylece kişi hem içsel hem dışsal olarak ihtiyaçlar üzerine yoğunlaşabilir. İçsel gereksinimler; başkalarından saygınlık görme, güçlü görünme isteği, farklı alanlarda başarılı gösterme, işinde yeterli olma, meslekte uzmanlık ve ustalık, kendinden emin olma, özgüven ve özgürlüğe duyulan istekler şeklinde sıralanabilir. Dışsal gereksinim olarak ise, statü, şan, şeref, tanınma, dikkat çekme, başkaları tarafından bilinme ve takdir edilme istekleri sayılabilir. Saygı gereksinimlerinin doyurulması, bireyde kendine güven, güçlü olma ve bir işte faydalı ve verimli olma gibi kişisel değer duygularını ortaya çıkarmada etkilidir. Bu ihtiyaçların doyurulmaması ya da bastırılması bireyin kendini küçük görmesine, zayıflık ve çaresizlik içerisinde hissetmesine yol açar. Doyurulmamış ve bastırılmış bu duygular cesaretin

²⁷ Feriha Baymur, *Genel Psikoloji*, (İstanbul: İnkılap Kitabevi, 1997), 68.

²⁸ Schultz Duane ve Schultz Sydney Ellen, *Modern Psikoloji Tarihi*, çev. Yasemin Aslay, 524.

²⁹ Birol Gülnar, *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu* (Konya: Literatürk Yayınevi, 2007), 162-163.

kırılmasına ve nörotik eğilimlere neden olur. Ayrıca buradaki saygınlık unsurunun temel sebebi yapılan mesleğin icrasındaki özveriden kaynaklanır.³⁰

Kendini Gerçekleştirme Gereksinimi, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağında yer alan gereksinimdir. Kişinin kendini fark etmesi, süregelen bireysel gelişim sürecidir. Bu ihtiyaç, birisinin kendi potansiyelini, yaratıcılığını, kabiliyetlerini gerçekleştirmeyi amaçlaması ile ilgilidir. Bu gereksinim, birisinin ne olabileceğe, onu olması anlamına gelir. Kendini gerçekleştirme gereksiniminin tam anlamı ile doyumunu imkânsızdır.³¹

Maslow'un ortaya koyduğu teorisiyle ilgili bazı bilinmesi gereken hususlar vardır: Üst düzeydeki bir güdüye gidebilmek için alt düzeydeki bütün güdülerin doyurulmasına gerek yoktur. Zira belirli bir derecede doyumluluk öbür düzeye ulaştırabilir. Bireyden bireye, düzeyler arasında farklılık olabilir. Kimi kimseler için sosyal ilişkiler kurup insanlarla yakınlaşma ihtiyacı, emniyet ve korunma güdüsünden daha önce gelebilir, fakat bir başkası için aynı şey söz konusu olmayabilir. İnsanların içinde büyüdüğü aile ortamı ve kültürün değerleri, hangi düzeydeki güdülerin daha belirgin olacağını saptamada etkin rol oynar.³²

Sonuç itibarıyla Abraham Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramının genel prensipler ifade ettiği herkes için geçerli olmadığı, birtakım istisnalarının olduğu sonucunu çıkmaktadır. Bu sonucun çalışan bireylerin hayatındaki yansıması, onların güdülenmesinde etkili olan faktörlerin kişiden kişiye farklılık arz etmesidir. Bazı insanlar için yeme, içme, iyi giyinme gibi faktörler daha önemli olurken bazıları için ise ilişkiler, ait olma, sevme, sevilme daha belirgin bir ihtiyaç olarak kendini gösterebilir. Bu, bireylerin tok olması ya da iyi giyiniyor olmasından ziyade, kendilerinin bunları ihtiyaç olarak görüp görmemesiyle alakalı bir durumdur.³³

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidinde yer alan aşamalar mesleki doyum açısından değerlendirildiğinde üst basamaklarda yer alan ait olma, değer, başarı ve kendine saygı ile kendini gerçekleştirme şeklinde sıralanan tutumlar mesleki doyuma ulaşmış bireylerin öncelediği ve sahip olduğu ilkelerdir. Çalıştığı kurum ve mesleğe kendisini ait hissedenden birey aynı zamanda mesleğinde başarılı olmakta, böylece değer görmekte, kendini gerçekleştirmekte ve saygınlığını artırmaktadır. Mesleki başarı, öz güven ve saygınlık çalışanın kendisini güçlü hissetmesine dolayısıyla mesleki doyuma ulaşmasına zemin hazırlamaktadır. Diğer yandan açlık, susuzluk emniyet ve güven gibi fizyolojik gereksinimleri elde edemeyen çalışanlar kendilerini mesleğe ait hissetmemekte, başarı ve kendini gerçekleştirme hedefine ulaşamamaktadırlar.

³⁰ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 8.

³¹ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 8.

³² Doğan Cüceloğlu, *İnsan ve Davranışı*, (İstanbul: Remzi Kitabevi, 1999), 237.

³³ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 9.

1.2.2. Varlık-ilişki-gelişme gereksinimleri (erg kuramı)

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramına büyük bir benzerlik göstermekle beraber, gereksinimler, varlık, ilişki ve gelişme olmak üzere üç kademede incelenmiştir.³⁴

Varlık gereksinimleri, en alt düzeyde, fiziksel güvenlik gereksinimlerini kapsar ki bunlar yeme, içme, güvenlik olarak ifade edilebilir. Çalışan, bu gereksinimini iş yaşamında ücret, örgütsel olanaklar, iş güvenliği gibi faktörlerle giderebilir.

İlişki gereksinimleri, diğer insanlarla ilişkileri, duygusal destek, saygı, tanınma ve ait olma gereksinimlerini giderecek doyumları kapsar. Bu gereksinimleri çevresiyle iyi ilişkiler ve iş arkadaşları ile iletişim kurma yoluyla, çalışma ortamı dışında ise aile fertleri ile doyurabilirler.

Gelişme gereksinimleri, bireyin çevresiyle verimli şekilde yenilik ve yaratıcılıklarını geliştirecek etkileşimlerini içermektedir. Bu gereksinimlerin temelini kişilerin kendini geliştirme, tanınma, başarılı olma, kabul görme bireysel olarak kendini geliştirme düşüncesi oluşturur. Bu gereksinimlerin ise tam olarak doyumu çok zordur.

ERG teorisine göre ihtiyaçlar birbirine sıralı bir şekilde bağlı değildir, yukarı doğru olduğu kadar aşağı doğru da hareket edebilir. Bu, kişinin yeteneğine ve ihtiyacına göre değişir. Üst düzey bir ihtiyacı karşılamakta yaşanan sorundan diğer ihtiyaçlar da etkilenecektir. Çünkü bu teoriye göre üç gereksinim grubu da birbirleri ile etkileşim içindedir.³⁵ Bunun yanı sıra Alderfer'in gereksinim kuramı Maslow'un kuramına bazı farklılıklar olsa da büyük oranda benzerlik göstermektedir.

1.2.3. Victor vroom' un beklenti kuramı

Beklenti kuramı, iş yaşamında güdülenmede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından köklerini almıştır. Örgütsel davranış alanında etkin bir biçimde Victor Vroom tarafından formüle edilmiştir.³⁶

Victor Vroom tarafından ortaya konulmuş olan bu kuramda 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:

³⁴ Engin Gençtan, *İnsancı ve Varoluşçu Ekoller Açısından Birey-Kurum ilişkileri ve Sorunları*, (Ankara: TODAİDE, 1980), 312.

³⁵ İsmet Barutçugil, *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. (İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004), 121.

³⁶ Canan Çetinkanat, *Örgütlerde Güdülenme Doyumu*, (Ankara: Anı Yayıncılık, 2000), 25.

- 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.³⁷

Victor Vroom tarafından formüle edilen bu kuramda öne çıkan temel etkenin başarının ödüllendirme neticesinde ortaya çıkmasıdır. İşin bireyi tatmin edip etmediği değil bireyin ihtiyaçlarının iş tarafından karşılanıp karşılanmadığı önemlidir. Bu kuramın “Davranışın meydana gelmesine neden olan belirleyici etkenler, bireyin kendi bireysel özellikleri ve çevresel faktörlerin etkisi ile belirlenir ve yönlendirilir.” Varsayımından hareketle çalışanların çevresel iş koşullarının iyileştirilmesi onların mesleki doyumlarına olumlu katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.3. İş Doyumu ve Bireysel Farklılıklar

Bireylerdeki meslekî doyum birçok değişkenden etkilenir. Bunlar Bireysel etkiler, çevresel veya işten kaynaklanan etkilerdir. Bunlar, mesleğin bireye uygun olup olmayışı mesleğin yapısı, neleri içerdiği, denetim, idare, koordinasyon, maaş durumu, özlük hakları, çalışma şartları, çeşitli sosyal imkanlar, terfi ve gelişme olanağı, rehberlik faaliyetleri gibi etkenler iş yerinden ve bizzat işin kendisinden kaynaklanan etkiler şeklinde sıralanabilir.³⁸ Ayrıca bireyin cinsiyeti, yaşı, eğitim düzeyi, medeni durumu, kıdemi ve mesleki tecrübesi meslekten aldığı doyum etkileyen bireysel sebeplerdir. Kısaca ifade edilen Meslekî doyum etkileyen çevresel ve kişisel faktörler iş hayatının verimi ve kişilerin iş doyumunu gerçekleştirme bakımından önemlidir. Çünkü çalışan bireyin meslekî doyumunun yüksek olması yaptığı işin verimliliğini artırırken, meslekî doyumlarının düşük olması ise işine ve iş yerine, çalıştığı kurumuna zarar verebilmektedir. Bu nedenle çalışanların meslekî doyumlarının artırılması hem birey hem de kurum ve iş verenler açısından olumlu olabilmektedir.³⁹

Mesleki doyum etkileyen bireysel faktörler; kişiye özgüdür. Bunlar; çalışanların yaşı, cinsiyeti, kişiliği, kıdem, öğrenim durumu, medeni durum, gibi etkenlerdir. Bu sıralanan etkenler bireyden bireye farklılıklar gösterebilmektedir. Her bireyin aynı bireysel faktörden diğerleriyle aynı derecede etkilenmesi söz konusu olmayabilir.

³⁷ Esergül Balcı, *Ödüller, Güdülenme Kuramları ve Türkiye’de Öğretmen Ödülleri* (Ankara: Adem Yayıncılık,1992), 20.

³⁸ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 21.

³⁹ Fatma Aykaç, *Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma*, (Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 38.

1.3.1. Cinsiyet

Sosyal hayattaki rollerinin farklılığı, sosyal sorumluluklar, erkek ve kadına verilen görevler, iş hayatında kadın ve erkeğin mesleğe yönelik tutumlarını etkilemekte, doğal olarak iş ile ilgili beklentilerde farklılıkların meydana gelmesine sebep olmaktadır. Bu nedenle hak edilen maaş, ücretler, çalışma saatleri, prestij, özerklik ve öğrenme olanakları gibi iş koşullarından aldıkları doyum da farklı olmaktadır. Karı koca olarak eşler her ne kadar farklı mesleklere sahip olsalar da evle ilgili işler ve çocukların bakımı çoğunlukla kadınların sorumluluğundadır. Çalışan kadına ayrıca sorumluluk yükleyen bu durum kadınlarda iş doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Yapılan bir araştırmada kadınların iş doyum düzeyinin erkeklere oranla daha düşük olduğudur. Bu da cinsiyet arasındaki iş doyumunun farklı meslek gruplarına göre değişebileceğini bildirilmektedir.⁴⁰

1.3.2. Yaş

İnsan hayatının aşamaları onlara farklı bakış açıları kazandırır. Bu dönemlerde edindiği kazanımlar yine onların olaylara yaklaşımlarını da etkiler. Bireylerin yaşları hayatındaki gelişim evreleri mesleklerine ilişkin tutumlarını, istek ve beklentilerini, algılarını etkileyebilir, olumlu ya da olumsuz yönde değiştirebilir. Yapılan araştırmalar, yaş ile mesleğe bağlılık ve doyum arasında anlamlı ilişkiler bulunduğunu göstermektedir.⁴¹

Yapılan birçok araştırmada yaş ilerledikçe çalışanların mesleklerinden daha fazla doyum aldıklarını ortaya koymaktadır. Araştırmalar yaş itibariyle 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.⁴²

İnsan hayatının evrelerini gençlik, orta yaş ve yaşlılık şeklinde sınıflandırdığımızda gençler, iş ve meslek hayatının henüz başında bulunurlar. Karakterlerine, ilgilerine ve becerilerine uygun iş aramanın ve işe yerleşmenin sıkıntısını çekerek, kendi eğitim durumlarına ve isteklerine uygun iş bulma arzusunda olacaklardır. Ayrıca kişinin mesleğine, tercih ettiği işe bağlılığı için belli bir zamanın, alışma sürecinin geçmesi de gerekir. Çalışanları genç, orta yaşlı ve yaşlı şeklinde kategorilere ayırıp değerlendiren Izgar, "Genç çalışanların mesleklerine bakışları ve işlerine bağlılıkları çok iyi düzeyde olmayabilir. Çünkü bir çok farklı uğraşlar bulabilirler. Diğer yandan genç çalışanlardan farklı olarak orta yaş ve yaşlı bireyler ise, mesleklerinde uzmanlaşmış ve mesleği kabullenmiş, çalışma ortamlarına ve iş arkadaşlarına entegre olmuş ve tercih ettiği mesleğe alışmış bireylerdir. Bununla birlikte insanlar yaşları ilerledikçe

⁴⁰ Meltem Aydın, *Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu*, (Mersin: Mersin Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007), 16-17.

⁴¹ Keser, "Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi ile İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması", 104.

⁴² Dursun Eğriboyun, *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, (İzmir: Etki Yayınları, 2015), 135.

değişmeye direnç göstermektedirler. Teknolojiyi takip etme ve kullanmaya daha az istekli, daha az hırslı, el verişsiz koşullara, sağlıksız ve stresli ortamlara daha az dayanıklıdırlar.”⁴³ Şeklindeki tespitleriyle yaş faktörünün mesleki doyum üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

1.3.3. Medeni Durumu

Mesleki doyumunu etkileyen bireysel etkenlerden birisi de bireylerin medeni durumudur. Evlilik ve aile hayatının bireylere daha düzenli ve planlı bir hayat tarzı sağladığı, bunun bir neticesi olarak da iş doyumunun yükselteceği savunulmaktadır. Yapılan araştırmalarda evli bireylerin bekarlara göre hayat kalitelerinin daha yüksek olduğu, yine evlenip daha sonra ayrılmış bireylerin yaşam kaliteleri evli bireylerden daha düşük olduğu saptanmıştır. Buna karşın bazı araştırmalarda ise evli olup anlaşmazlık yaşayanların ayrıldıktan sonra yaşam kaliteleri daha yüksek çıkmıştır.⁴⁴

1.3.4. Öğrenim Durumu

Bireylerin işine, mesleğine ve sosyal hayatının tümüne yansıttığı en önemli kişisel özelliklerinden birisi de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi aynı zamanda kişinin mesleğine bakışını, beklentilerini ve yaptığı işin sonuçlarını önemli ölçüde etkileyip değiştiren bir etkidir. Eğitim düzeyi yükseldikçe çalışma hayatına ve işe yüklenen anlam çeşitlenmekte ve değişmektedir. Eğitim düzeyi yükseldikçe yapılan işten beklentiler de artacaktır. Tabii olarak bu vasıftaki bir çalışanın daha nitelikli bir işte çalışacağı ve daha verimli 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 da gelmektedir.⁴⁵

Diğer yandan eğitim durumu bireylerin hayat kalitesini de etkiler. Altıparmak ve Eser “15-49 yaş arası 300 evli kadın üzerinde yaptığı araştırmada ilköğretim ve daha düşük eğitim seviyesindekilerin yaşam kalitesi bedensel, ruhsal, sosyal ve çevresel alan puanları lise ve üstü eğitimlilere göre daha düşük bulunmuştur. Ayrıca eşinin eğitimi lise ve üstü olan kadınların çevresel alan puanları, eşinin eğitimi ilköğretim ve altı olan kadınların çevresel alan puanlarından daha yüksek çıkmıştır.”⁴⁶

⁴³ Hüseyin Izgar, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, (Konya: Eğitim Kitabevi Yayınları, 2003), 147.

⁴⁴ İsmail Volkan Bayram, *Öğretmenlerde Mesleki Doyum Ve Yaşam Kalitesi İlişkisi: Kadirli İlçesi Örneği*, (Mersin: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020), 15.

⁴⁵ Izgar, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 148.

⁴⁶ Saliha Altıparmak - Erhan Eser, “15-49 Yaş Grubu Evli Kadınlarda Yaşam Kalitesi”, *Aile ve Toplum* 3/11(2007), 30.

Eğitim düzeyindeki farklılıklar bireyin sosyal hayatını etkilediği gibi çalışma hayatını da etkilemektedir. Yüksek eğitim düzeyi çalışanın mesleğe bakışını değiştirerek onlara kariyer fırsatları sunmakta, iş verimini arttırmaktadır. Çalışanın eğitim seviyesinin düşük olması onların hedeflerinin ve işe yaklaşımlarının da sınırlı düzeyde bulunmasına neden olmaktadır. Bunun yanı sıra kişinin eğitim durumu kültürel birikimini ve olaylara yaklaşımını belirleyen unsurlardan birisidir. Netice itibariyle çalışanların eğitim durumundaki çeşitlilikler iş doyumunu üzerinde etkili olan bireysel bir farklılık olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.5. Kıdem

Kıdem kişinin bir işte ne kadar zamandır çalıştığını gösterir. Bir iş ya da meslekte geçirilen zaman ne kadar uzunsa meslekte geçirilen uzun zamana bağlı olarak iş doyumunun da o kadar yüksek olduğu, işe alışamayan, bir işte uzun süre çalışamayan bireylerin iş doyumunun az olacağı ve işten ayrılma, başka iş yapma olasılığının daha yüksek olacağı düşünölmektedir. Bununla birlikte kişinin başka iş alternatifleri bulunmayıp ekonomik veya yaşa bağlı diğer nedenlerden dolayı farklı bir iş yapma ihtimali azalmışsa o takdirde kıdem ile iş doyumunu arasında kuvvetli bir ilişki görölmeyebilir.⁴⁷ Çünkü bu durum çalışan için önceliklerinin farklılaşmasına ve iş doyumunun geri planda kalmasına neden olmaktadır.

Çalışanlar, ekonomik sebepler ve başka iş alternatifinin olmaması söz konusu olduğunda işiyle ilgili düşöncelerini gözden geçirecek ve değiştirmek zorunda kalacaktır. Buna bir de uzun süre aynı işte çalışma, o işe alışma ve kabullenme gibi nedenler de eklenirse çalışma süresi yüksek olan bireylerin iş doyumunun daha yüksek olması beklenir.⁴⁸

1.3.6. Çalışanın Kişiliği

Bireyler arasında biyolojik ve fizyolojik açıdan benzerlikler bulunsa da her bireye özđün onların kimliği ve benliği haline gelen tutumları vardır. Birbirleriyle uyum halinde olan ya da iletişim sorunları yaşıyan bireyler arasındaki olumlu ya da olumsuz etkileşim meslek hayatına yansımaktadır.

Bu itibarla çevreye uyum sağlamakta güçlük çeken, işi hakkında olumsuz tavırlar takınan kimselerin meslekî doyumunsuzluk gösterdikleri belirtilmektedir. Ayrıca 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 olduğü belirtilmektedir.⁴⁹

⁴⁷ İzgar, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, 150.

⁴⁸ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 23.

⁴⁹ Berna Musal, *Pratisyen Hekimlerde Mesleki Doyumu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*, (İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Faköltesi, Uzmanlık Tezi, 1992), 6.

1.4. Mesleki Doyumu Etkileyen Çevresel Etmenler

Çalışmamızın bu bölümünde çalışanların mesleki doyumunu etkileyebilecek birtakım çevresel faktörler ele alınmıştır. Çalışan insanların tutumlarına bakıldığında iş doyumlarını etkileyen kişisel, çevresel ve duygusal birçok etken bulunmaktadır. Hızla gelişen ve değişen sosyal çevre ve imkanlar zamanla mesleki doyumunu etkileyebilecek farklı nedenleri, farklı anlayışları, gereksinimleri veya sıra dışı durumları ortaya çıkabilmektedir. Bunun bir neticesi olarak da bireylerin mesleki doyumlarını etkileyebilecek etmenler de çeşitlenmektedir. Araştırma alanımızla ilgili olarak yaptığımız incelemelerde genel anlamda iş doyumunu etkileyen önemli faktörleri şu şekilde sıralayabiliriz:

1.4.1. Ücret

Ücret, çalışanların işten elde ettiği faydadır. Yapılan işe veya hizmete karşı ücret almak, insanların yaşamak için, yaşam standartlarını arttırmak, ihtiyaçlarını karşılayabilmek için olmazsa olmaz amaçlarından biridir. Ücret ile sağlanan maddi refah ve iyi bir gelir düzeyi hayat kalitesini doğrudan etkileyeceği için bu faktör çalışanların mesleki doyumunu ve işe bakışını da etkileyecektir. Diğer yandan ücret kişinin hem ekonomik ihtiyaçlarını karşılamakta hem de sosyal çevre içerisinde statü ve saygınlık kazanmasında rol oynamaktadır.⁵⁰

İş verenler açısından bakıldığında çalışanların yaşı, eğitim düzeyi, mesleğin zorluğu, mesleki beceri, yapılan işlerin önemi, meslek hayatındaki çeşitli riskler, görevin yüklediği sorumluluk, tecrübe ve hizmet süresi gibi birtakım değişkenler ücretlendirmede göz önünde bulundurulmalı ve mümkün oldukça ücret dağılımında eşitlik sağlanmalıdır. İş tecrübesine sahip çalışanlara istenilen düzeyde çalışmasına katkı sağlamak mesleğine bakışını olumlu yönde artırmak için hak edilen ücret ödenmeli ve sosyal haklar verilmelidir.

Çalışan bireyler açısından ücret kavramı ise, yapılan araştırmalara bakıldığında mesleki doyumunu etkileyen temel etmenler arasında yer almaktadır. Öyle ki, çalışanın aldığı ücretin yapılan işe oranla yeterlilik düzeyi, çalışma performansını ve iş verimini de etkileyen faktörler arasındadır. Yeterli ücret ödenen çalışanın işe karşı tutumu dolayısıyla iş doyumunu yaşamayı gözlemlenmekte iken, yetersiz ücret ise çalışanın verimini, işe bakışını ve doyumunu olumsuz etkilemektedir.⁵¹

1.4.2. Çalışma şartları

⁵⁰ Aykaç, *Mobbing, Özel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma*, 38.

⁵¹ Hüseyin Özgen vd., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, (Adana: Nobel Yayınları, 2001), 333.

İş hayatına dahil olan bireylerin buldukları çalışma ortamının fiziksel koşulları, iş verimliliğini ve mesleki doyumunu etkileyen faktörlerdendir. Fiziki şartların iyileştirilmesi çalışanların moral ve motivasyonunu yükseltecek ve neticede çalışanın çalıştığı kurumla ve iş yeriyle bütünleşmesini sağlayacak, bu da doğal olarak iş doyumunu kolaylaştıracaktır.⁵² Bunun yanı sıra çalışma ortamının elverişsizliği, gürültülü ortamlar, sağlıksız mekanlar da çalışanların iş doyumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

İş yerlerindeki gerekli güvenlik tedbirlerinin alınması da mesleki doyuma katkı sunmaktadır. Araştırmalara göre mesleki doyum ile iş güvenliği arasında çalışanlar bakımından bir paralellik söz konusudur. İş güvenliğinin sağlandığı ve güvenliğin yüksek düzeyde olduğu çalışma sahalarında çalışanlar kendilerini güvende hissetmekte dolayısıyla performansları da olumlu yönde değişmektedir. Bu tarz bir çalışma ortamı çalışanın motivasyonunu olumlu etkilerken yöneticilerin de iş ortamında etkilerini arttırmaktadır.⁵³

1.4.3. İşin özelliği

Çalışanların tercih ettikleri meslekle ilgili olarak yeteneklerini gösterebilecekleri, başarılı olabileceklerini düşündükleri alanlarda faaliyet göstermeleri onları mutlu eder. Aynı zamanda çalışanlar mesleki becerilerini sergileyebilecekleri fırsatların oluşmasından da memnun olurlar. Gerek kamuda gerekse özel sektörde çalışanlar öğrenim durumunu yükseltme, yaratıcılığını ve becerilerini ortaya koyabilme, değişken birçok farklı unsurlar, iş yükü, işe giriş çıkış saat aralıkları, mesleğin verdiği sorumluluk gibi faktörler çalışanlarda mesleki doyumunu veya mesleki doyumsuzluk durumlarını oluşturmaktadır.⁵⁴

Sosyal hayatın önemli bir parçası olan çalışanların meslek doyumlarına etki eden faktörlerden birisi de aynı işyerinde bulunan çalışanların uyum ve ahenk içerisinde bulunmalarıdır. Meslek grubunun sayıca büyük veya küçük olması, hiyerarşik ilişkilerdeki olumlu tutumlarında mesleki doyuma etkisi araştırmalarda ortaya konmaktadır.⁵⁵ Bununla beraber grup halinde çalışma gerektiren iş kollarında çalışanlar arasında tam bir uyum olması da gerekir. Aksi halde çalışanın başarısız olma durumu söz konusu olabilir.

Mesleki doyumsuzluğu sebep olan dış etmenlerin birisi de iş paylaşımındaki belirsizliklerdir. Çalışanların iş bölümü konusundaki düzensizlikleri, sorumluluk alanıyla ilgili yeterli bilgiye sahip olmamaları ve işteki hedeflerin yeterli düzeyde belirlenmemesi çalışan bireyde

⁵² Eğriboyun, *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, 136.

⁵³ Özgen vd., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 334.

⁵⁴ Eğriboyun, *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, 38.

⁵⁵ Musal, *Pratisyen Hekimlerde Mesleki doyumunu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*, 8.

psikolojik gerilim, güvensizlik, kendini faydalı bulmama duygusunu oluşturur ki bu da mesleki doyumsuzluğa sebep olabilir.⁵⁶

1.4.4. Terfi

Bir işte çalışan ve meslek sahibi olan bireyler yaptıkları işlerde başarılı olmak ve o işte ilerlemek, gelişmek, yükselmek isterler. Ayrıca bir meslek kolunda terfi imkanlarının bulunması o mesleği tercih etmeye yönelik ilgiyi de artırmaktadır. Çalışanların işlerindeki başarısının bir neticesi olarak terfi edebileceğini bilmesi mesleklerindeki duyuma olumlu yönde katkı sunacaktır.⁵⁷

İş yerindeki bu gibi yükselme imkanları çalışanın kendisini kanıtlamasına, öz güven kazanmasına, takdir görmesine fırsat verir. Ayrıca terfi, görevde yükselme ve kariyer sahibi olmanın anlamı, kişiden kişiye değişir. Kimi çalışanlara göre bu imkan daha fazla kazanç elde etme, verilen emek ve özverinin karşılığı veya iş yerinde hiyerarşik bir konum elde etme anlamına gelmektedir.⁵⁸

1.4.5. Yöneticilerin yaklaşımı

Kurum idarecilerinin çalışanları yönetme biçimi ve onlara yaklaşımı, mesleki doyumu etkileyen en önemli dışsal unsurlardandır. Bu itibarla idarecilerin, işverenlerin, çalışanlar ile iletişim halinde olması, gerek iş yerindeki sorunlara gerekse kişisel problemlere duyarlı olması, sorunlara çözüm odaklı yaklaşması, genel olarak tüm çalışanlara aynı ölçüde yaklaşması, idarecilerin vaatlerindeki gerçeklik, insan kaynağını etkileyebilecek hususlarda çalışanların tekliflerine açık olmak istenen bir durumdur. Netice itibarıyla tüm bunlar çalışanların mesleki doyumlarına olumlu bir katkı sunmaktadır.⁵⁹

İş veren ve çalışanların birbirleriyle uyum içerisinde çalışabilmeleri için karşılıklı olarak hak ve sorumluluklara özen göstermeleri gerekmektedir. Otoriter liderlik tarzının dışında tercih edilen bir tutumla çalışanlarla yapılacak rehberlik faaliyetleri iş doyumunu artırmakta, sıkı bir disiplin rejimiyle hareket edildiğinde ise mesleki doyumsuzlukların kendini göstereceği anlaşılmaktadır.⁶⁰

⁵⁶ Aydın, *Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu*, 19-20.

⁵⁷ Aykaç, *Mobbing, Özel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma* 38.

⁵⁸ Özgen vd., *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 335.

⁵⁹ Aykaç, *Mobbing, Özel İyi Oluş ve Mesleki Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma* 38.

⁶⁰ Aydın, *Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Mesleki Doyumu*, 24.

1.5. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

Çalışanların mesleği ile ilgili sergilediği olumlu düşünce, yaklaşım ve tutumlar iş doyumunu; olumsuz düşünce ve tavırları ise iş doyumunu ifade eder. Çalışanların yapmakta olduğu işten elde ettiği mesleki doyum, onların hayatını doğrudan etkilemektedir. İş doyumunu etkileyen faktörlerle ilgili yapılan çalışmalarda, mesleki doyum düzeyinin düşük olması ile personel değişim hızı, istenen performansın düşmesi, azalması ve işe devamsızlık arasında bir bağ bulunmaktadır. Yapılan çalışmalarda personel değişim hızının tek sebebinin mesleki doyumun düşük olması olmadığı, farklı iş imkanlarının artmasının da iş değiştirme sebepleri arasında görülmeye başlamıştır.⁶¹

İşverenler açısından çalışanların disiplini, koordinasyonu ve işteki performansları işlerin sürdürülebilirliği bakımından oldukça önemlidir. Çalışanların buldukları kurumlarda kendilerini mutsuz hissetmeleri diğer çalışanları da olumsuz etkilemekte onlarında iş motivasyonunu, çalışma temposunu düşürmektedir. Bu da çalışanın tükenmişlik seviyesine geldiğini göstermektedir.⁶²

Buna karşın çalışanların mesleki doyumları ile işyerlerinde yaşadıkları stres ve depresyonu inceleyen çalışmalarda iş doyumunu yüksek olanların daha az stres yaşadıkları ve depresyona daha az girdikleri görülmektedir. Yine aynı şekilde iş doyumunu sağlayan, mesleği ile bütünleşen çalışanların, iş doyumunu sağlayamayan çalışanlara göre ruhsal ve bedensel anlamda daha sağlıklı olduğunu da söyleyebiliriz.⁶³

Mesleki doyum genel olarak iş hayatını ve bütün meslek dallarını etkilediği gibi din görevlilerini de etkiler. Bu itibarla işteki doyumun düşük olması sadece Diyanet İşleri Başkanlığını değil tüm kurumları ve bireyleri de ilgilendiren bir mesele olabilmektedir. İşteki doyumun düşük olması, uzmanlık gerektiren bir meslek olarak icra edilen din görevliliği açısından pek çok sorunu beraberinde getirmektedir. Din görevlisi ile hizmet sunduğu toplumun tüm bileşenleri arasındaki iletişim ve etkileşimin zarar görmesi, manevi boyutu haiz olan mesleğe karşı duyarsızlaşma, din görevliliği mesleğini belirli iş saatlerine mahsus kılıp özveriden uzak hareket etme, hedefsizlik, amaçlardan uzaklaşma, kendini geliştirmekten kaçınma gibi iş doyumunun düşük olmasının sebep olacağı problemleri sıralayabiliriz. Söz konusu problemlere neden olan etkenlerden kurtulmak da ancak din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir.⁶⁴

⁶¹ Yeşim Türköz, "Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 5/3 (Haziran 2003), 63-91.

⁶² Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 29.

⁶³ Efeoğlu, G.E. ve Özgen, H. İlaç Sektöründe Bir Araştırma: İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (2007). 16 (2): 242.

⁶⁴ Ebubekir Cüm, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum* Korgan İlçesi Örneği, (Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 19.

1.6. Diyanet İşleri Başkanlığı Çalışanları Olarak Din Görevlileri

Toplumları etkileyen ve tarihi köklere sahip olan din olgusu önceden olduğu gibi bugün de insanlığı doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendirmektedir. Bu yönüyle din olgusu hayatın asli unsurlarından birisidir. Bunun bir neticesi olarak tarih boyunca dini olmayan ya da bu olgudan tamamen uzak kalan bir topluluğa rastlanmamıştır.⁶⁵

Bir dine mensup olma o dinin ibadetlerini yapma temel insan eğilimlerinden olmasının yanı sıra herhangi bir dine inanmadıklarını ifade edenlerin durumu ise sadece bir istisnadan ibarettir. Din kavramının açıklanmasında birçok bakış açısına rastlanmakta ve bu çalışma bağlamında dinin sosyolojik açıdan tanımlanması önem taşımaktadır. Dini sosyolojik ve toplumsal yönden ele alan Durkheim dini, emir ve yasakları içeren inanç ve pratiklerden oluşmuş bir sistem olarak tanımlamaktadır.⁶⁶ İslâm bilginleri ise dinin tarifini Kur'an-ı ve temel İslâm inançlarını esas alarak yapmıştır. Cürcâni "Dini; Peygamberin Allah' tan vahiy yoluyla alıp bildirdiği gerçekleri akıl sahiplerini benimsemeye çağırdığı ilâhî kanun, M. Hamdi Yazır ise "akıl sahiplerini hayır ve nimete sevk eden bir yol, bir kanun" şeklinde dini tanımladıklarını görmekteyiz.⁶⁷

Türkiye Cumhuriyeti'nin dini yapısının %99'2'sini Müslümanlar oluşturmaktadır.⁶⁸ Dolayısıyla sosyal devlet olma prensibi gereği İslam dinini anlatma, din alanında toplumu aydınlatma ve buna bağlı işlemleri yürütme amacıyla anayasal idare yapısı içerisinde Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur.

3 Mart 1924'te kurulan Diyanet İşleri Bakanlığı, Cumhuriyet tarihinin köklü kurumlarından olan Diyanetin anayasal dayanağını 1982 Anayasasının 136. Maddesi oluşturur. Şöyle ifade edilir: "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."⁶⁹

Diyanet İşleri Başkanlığının görevi 1965 yılında çıkarılan özel kanunla şu şekilde ortaya konulmuştur: "İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Başbakanlığa bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur."⁷⁰ İlgili anayasa maddesi ve özel kanunda değinildiği üzere toplumu din konusunda aydınlatma ve din işlerini yürütme görevi Diyanet İşleri Başkanlığına verilmiştir.

⁶⁵ Abdülkerim Bahadır, *İnsanın Anlam Arayışı ve Din*, 1. Baskı, (İstanbul: İnsan Yayınları, 2002), 137.

⁶⁶ Emile Durkheim, *Dini Hayatın İlkel Biçimleri*, çev. Fuat Aydın (İstanbul: Ataç Yayınları, 2005), 61.

⁶⁷ Günay Tümer, "Din", *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* (Erişim 13 Ocak 2024)

⁶⁸ Diyanet İşleri Başkanlığı, *Türkiyede Dini Hayat Araştırması*, (Ankara: 2014)

⁶⁹ Anayasa, *Resmi Gazete* 17863, (09.11.1982), Kanun No. 136.

⁷⁰ Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, *Resmi Gazete* 12038, (22.06.1965), Kanun No. 633, md. 1.

Kurumsal olarak din işlerinden sorumlu olan Diyanet'in hem fiili olarak hem de temsil etme yönüyle bu faaliyeti doğrudan yürüten din görevlileri vardır. Bu görevlilerin kimler olduğu ilgili mevzuatta: "Din görevlileri: Baş vaiz, uzman vaiz, vaiz, murakıp, Kur'an kursu baş öğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi, Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlilerini, ifade eder"⁷¹ şeklinde yer almaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığındaki diğer kadrolara oranla sayısı fazla olan İmam Hatip, müezzin kayyım ve Kuran kursu öğreticileri toplum nezdinde din hizmeti sunan hoca, imam ve sözü dinlenir, güvenilir bir şahıs olarak kabul görmektedir. Ayrıca büyük şehirlerden en küçük yerleşim birimlerine varıncaya kadar din işlerini yürütmek üzere toplumla her zaman iletişim halinde olmaktadır.

Hem ulusal hem de uluslararası toplumda yaşanan sosyo-kültürel değişimler, insanların arayış, beklenti ve yönelimleri, cevap bulamadıkları soruları, zihinsel olarak boşlukların oluşmasına sebep olmuş, dine yönelimi artırmıştır. Böyle bir durumun ortaya çıkmasıyla Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yüklendiği sorumluluğun büyüklüğü ortaya çıkmakta ve kurumdan beklentilerde artmaktadır.⁷²

Bu itibarla Diyanet İşleri Başkanlığı cami merkezli ve cami dışı din hizmetleri faaliyetlerinde çeşitliliği artırmış, bu alanlarda din hizmeti sunacak personelin eğitim ve yeterlilikleri için gerekli olan hazırlıklar yapılmıştır. Bu anlamda toplumu din konusunda aydınlatma düşüncesiyle her türlü imkândan faydalanılmış ve kitle iletişimin önemli organlarından olan radyo ve televizyon yayınlarına ve içeriğinin çeşitlenmesine yönelik faaliyetlere başlanmıştır. Bu alanda çocuklara yönelik hazırlanan televizyon programları ve basılı yayınlarda önemli yer tutmaktadır. Gençlere yönelik faaliyetler, cami buluşmaları, hastane ve öğrenci yurtlarında sunulan manevi rehberlik faaliyetleri, engellilere yönelik çalışmalar, bağımlılıkla mücadele çalışmaları, hükümlü ve tutuklulara yönelik çalışmalar, göçmenlere, mevsimlik işçilere yönelik çalışmalar, ihtida ve cenaze hizmetleri din görevlileri tarafından yerine getirilen görevlerdendir.⁷³

1.6.1. Diyanet akademisi

Diyanet Akademisi Başkanlığı, özellikle din hizmetleri ve yaygın din eğitimi sahasında Başkanlığa, istenilen niteliklere sahip personel yetiştirme hedefiyle kurulan bir birimdir. Gelişen ve değişen şartlar, Türkiye'de ortaöğretim ve yükseköğretim düzeyinde din eğitimi ve öğretiminde nicelik ve niteliksel gelişmeler, toplumun standartları yüksek din hizmetine duyduğu ihtiyaç, İslam dünyasında yaşanan düşünsel ve siyasi gelişmeler din eğitimi ve din hizmeti sunan personelin yetiştirilme süreçlerine yeniden eğilmeyi ve bu konuda yeni

⁷¹ Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, md. 3/f

⁷² Ahmet Doğru, *Din Görevlilerinin Hizmet Alanları ve Problemleri Kayseri İlinde Görev Yapan Vaizler Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme*, (Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008), 15.

⁷³ 15.12.2020 tarihli Diyanet İşleri Başkanlığı Din Hizmetleri Uygulama Genelgesi

paradigmalar ortaya koymayı gerektirmiştir. Din hizmetlerinin kapsamının cami içi kadar belki cami dışı alanda daha baskın hale gelmesi; yaygın din eğitiminin muhatap kitlesinin arasına okul öncesi yaş grubu ile engelli, mülteci ve yetişkinlerin dahil olması bu alanlarda görev alacak personelin köklü ve sistematik bir eğitimden geçmesini zorunlu hale getirmiştir. Buradan hareketle Başkanlığa bağlı başka kurumlarda da örnekleri bulunan bir akademinin kurulmasına yönelik çalışmalara başlandı. Başkanlığın ilgili birimlerinde akademinin misyonu, kurumsal yapısı, statüsü, görevleri ile ilgili müzakereler yapılmış ve söz konusu 7383 nolu Diyanet Akademisi Kanunu 24.03.2022 tarih, 31788 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.⁷⁴

Diyanet Akademisi Başkanlığının kurulması ile birlikte yurt dışı misafir kursiyerler ile mahalli din görevlilerinin Diyanet Akademisi'ndeki eğitimleri için yasal dayanak oluşturuldu. Başkanlıkça merkez ve taşra teşkilatlarında yapılan her tür ve düzeydeki eğitimler tek çatı altında birleştirildi. Müezzin kayyım, imam hatip, Kur'an kursu öğreticisi ve vaiz olarak görev yapacaklar için 6 ay ile 3 yıl arasında meslek öncesi eğitim zorunluluğu getirilmiş ve yasal bir alt yapıya kavuşturulmuştur.⁷⁵ Ayrıca Diyanet akademisinin ilk mezunları 2024 yılı mart ayı itibarıyla görevlerine başlamıştır.

Din hizmeti sunma noktasında istenilen niteliklere sahip personel yetiştirme amacıyla kurulan Diyanet Akademisi dünyada yaşanan yeni gelişme ve değişimleri akademide yetişen din görevlileri aracılığıyla daha da yakından takip etmektedir. Kurumsal amaçlar doğrultusunda yetiştirilen din görevlilerinin aynı amaçla mesleklerini icra etmeleri hem din görevlisi olarak kendilerini hem de kurumsal olarak Diyanet Akademisini istenen hedefe ulaştıracaktır. Çeşitli mesleki sınavlardan geçerek Akademide öğrenim gören adayların isteyerek bu mesleği tercih ettiklerini gözlemlemekteyiz. Meslek seçiminde istekli olma, işi sevme, kabiliyetlerin işe uygunluğu gibi etkenler yapılan işte başarılı olmaya ve neticede mesleki duyuma ulaşmaya katkı sunmaktadır. Bu itibarla Diyanet Akademisinin hedefleri doğrultusunda eğitim alıp din görevlisi olarak mesleğe başlayacak kişilerin mesleki doyumlarının yüksek düzeyde olacağını düşünmekteyiz.

1.6.2. Din görevlilerinde mesleki doyumunu etkileyen faktörler

Diğer meslek gruplarında olduğu gibi din görevlilerinin de mesleki doyumlarını, iş performanslarını etkileyen çok çeşitli faktörler vardır. Bu faktörler diğer meslek gruplarında görülen genel sorunların yanı sıra din hizmeti yürüten çalışanlara ait sorunlar da olabilmektedir. Din görevlilerinin mesleki doyumlarını etkileyen faktörlere bakıldığında çalışanın kişisel özellikleri ve çevresel etkiler ön plana çıkmaktadır. Genel bir ifadeyle çalışma

⁷⁴ Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun İle Devlet Memurları Kanununda Ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Kanun No. 7383, Kabul Tarihi: 16/3/2022

⁷⁵ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), "Diyanet Akademisi Başkanlığı", (Erişim 2 Ocak 2024).

şartları, yapılan işin niteliği, zor veya kolay bir iş olması çevresel etkilerdir. Çalışanların bireysel özellikleri farklılık arz ettiği gibi çevresel etkilerde farklılık arz eder. Çalışanların karşı karşıya kaldıkları bu durum da mesleki doyumunu olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilmektedir.⁷⁶

Din görevlisi ve din görevliliği kavramı, toplumsal yapı içerisinde uzmanlık gerektiren, toplumca önder olma vasfı yüklenen, yine toplum içinde iş bölümü neticesinde ortaya çıkıp anlam kazanan bir kavramdır. Bu yönleriyle din görevlilerinin ve diğer çalışanların sosyolojik, ekonomik, psikolojik birçok sorunları vardır. Yine bu sorunlar toplumlara ve kişilere göre farklılık gösterebilir, bu sorunlar insan kaynaklı veya çevresel etkilerden kaynaklı olabilmektedir.⁷⁷ Din görevlilerin meslekî doyumlarını etkileyen çok farklı sorunların olabileceğinden söz etmiştik. Bu etkiler diğer etmenlerle ilişkili olabileceği gibi tamamen diğerlerinden bağımsız bir etkisi de olabilmektedir. Örneğin, ekonomik nedenler itibar sorununda etkili olabilmektedir. Aynı şekilde, bu iki faktör din görevlisinin mesleği benimsememe ve mesleki doyumsuzluk sorununa yol açan nedenlerden biri de olabilir.⁷⁸

Diğer yandan din görevlilerinin hizmet sahası sadece camilerle sınırlı olmayıp, toplumun bütün kesimlerini de kapsamaktadır. Din görevlisi kişilerin doğumundan ölümüne kadar her zaman onların yanlarında olmaktadır. Sadece cami içerisindeki din hizmetiyle ilgilenip, cami dışında yaşanan şeylere uzak kalan din görevlilerinin ideal din görevlisi modeli oluşturmadıkları ve toplum nazarında itibar problemi yaşadıkları bilinen bir gerçektir.⁷⁹

Din görevlileri için kimi zaman mesleğin kendisinden kaynaklı olumsuz durumlar, kimi zaman ve durumlarda ise muhatap kitle ile yani cemaatle kurulan ilişkiler din görevlileri için problem olabilmektedir. Din görevlilerinin meslekî doyumlarını üzerinde etkili olan bu olumsuz durumlar zaman zaman daha büyük problemlerin ortaya çıkmasına da sebep olabilmektedir. Diğer meslek dallarında olduğu gibi din hizmetleri sınıfında çalışanlar da çevreyle, kurum ve kuruluşlarla iletişim halindedir. İdari olarak bağlı olunan kaymakamlık ve valilikler, Diyanet İşleri Başkanlığı, hizmet sunulan cami cemaati, sosyal çevre ve kendisini takip eden kamuoyu ile sürekli iletişim ve etkileşim halindedir.⁸⁰

Din görevlilerinin istenen hizmeti gerçekleştirebilmeleri için, görev yapmalarını engelleyen ya da kısıtlayan etkenlerin bilinmesi, bu olumsuz etkenlerin ortadan kaldırılması gerekmektedir. Ayrıca din görevlilerinin çalışmalarını engelleyen meslekî problemlerin bilinmesi, alınacak

⁷⁶ Halil Can Karataş, *Beyoğlu İlçesinde Çalışan Bireylerin Aylık Kazançları, Çalışma Süreleri ve Yıllık İzinlerinin Depresyon ve Mesleki Doyum Üzerine Etkisi*, 26.

⁷⁷ Ramazan Buyrukçu, "Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler", *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 3 (Mayıs 1996): 76-113.

⁷⁸ Abdullah Harun Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkiler: İstanbul Örneği*, (İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010), 48-49.

⁷⁹ Nurettin Küçük, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri İle Mesleki Tutum Ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Karabük İli Örneği*, (Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010), 20.

⁸⁰ Çoştur, "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği", 13.

tedbirlerin önceliğini tespit etmede de yardımcı olabilir.⁸¹ Bu nedenle din görevlilerinin iş doyumları, bekledikleri, sosyoekonomik durumları, motivasyonları, din görevlilerine toplumun bakışı, toplumun beklentisi, toplum ilişkileri, bu ilişkilerde ortaya çıkan sorunlar gibi birçok konuda saha araştırmalarına ihtiyaç duyulmaktadır.⁸²

Din görevlilerinin sorunları çerçevesinde ele alınan konuların Diyanet İşleri Başkanlığını tamamen kapsadığını, söz konusu sorunların her din görevlisi için genel bir problem olduğunu söylemek sosyal bilimlerin esasları bakımından doğru olmadığını bilinmesi gerekmektedir. Bahsi geçen bu problemler, herkes için geçerli olmamakla birlikte, genel olarak birçok din görevlisinin yaşadığı birtakım problemler olarak bilinmeli ve bu açıdan değerlendirilmelidir.⁸³

1.6.2.1. Maaş Faktörü

Ücret ve maaş konusu tek başına motive aracı olarak değerlendirildiğinde başarı ve takdir edilme gibi içsel etkilere oranla zayıf bir motive edici etki olarak görülmektedir. Bunun yanı sıra ücret, kurumla ilgili bir değeri başarının maddi bir göstergesini ve çalışanlar için yönetsel bir meseleyi ifade eder. Çoğu araştırmacının düşüncesi mesleki doyumla ücret arasında oldukça düşük bir korelasyon olduğu yönündedir.⁸⁴ Diğer taraftan Elzerey, ücret ile mesleki doyum arasında sıkı bir ilişkinin var olduğunu, çalışanların harcadığı emek karşılığında alacağı ücretin önemli bir etken olduğunu, emeğinin karşılığını istediği düzeyde alamayan bireylerin mesleki doyumlarının azaldığını netice itibarıyla kurumların sunduğu hizmetteki verimi düşürdüğünü ifade etmektedir.⁸⁵

Diğer çalışanlarda olduğu gibi din görevlileri arasında da ücret ve buna bağlı olarak dile getirilen özlük hakkı, problem olarak en çok üzerinde durulan etkenlerden birisi olarak ele alınmaktayken Diyanet İşleri Başkanlığının 2010 yılında hazırladığı teşkilat kanunu ile din görevlilerinin maaşla ilgili beklentileri istenen seviyeye ulaşmıştır.⁸⁶ Bunun yanı sıra din görevlilerinin mesleki doyumunu etkileyen faktörler arasında zikredilen maaş durumu 2010 yılından önce yapılan din görevlilerinin mesleki doyumlarına dair çalışmalarda ciddi bir problem olarak ortaya çıkmakta ve bu problemin sebebi olarak ise Diyanet İşleri Başkanlığının teşkilat yasasının bulunmayışı gösterilmektedir.⁸⁷

⁸¹ Köylü, "Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri" 211.

⁸² Mevlüt Kaya - Bayramali Naziroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyonlarını Etkileyen Bazı Faktörler" 25.

⁸³ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 38.

⁸⁴ Birol Gülnar, *Örgütlerde İletişim ve İş Doyumu*, (Konya: Literatürk Yayınevi, 2007), 166.

⁸⁵ Adil Elzerey, *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*, (Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021), 35.

⁸⁶ Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş Ve Görevleri Hakkında Kanun, 6002, 01.07.2010

⁸⁷ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 38.

Resmi tatillerde dini ve milli bayramlarda çalışmak zorunda olan din görevlileri bu durumdan memnun olmamaktadırlar. Diğer memurlar tatil yaparken din görevlilerinin tatil günlerinde çalışıyor olması onların motivasyonlarını olumsuz yönde etki etmektedir. Mesleki doyumu olumsuz etkileyen bir problem olarak ele aldığımız bu durum, çalışmayı yaptığımız dönemde katılımcılar tarafından bir sorun olarak açıkça dile getirilmemiştir. Yakın bir zamanda çözüme kavuşturulmuş olan resmi tatillerde çalışma problemi, sunulan hizmeti aksamamak kaydıyla din görevlileri dini ve milli bayramlarda idari izinli sayılmış, bu günlerde çalışmak isteyen din görevlilerine ise ayrıca mesai ücreti ödenmesi yoluna gidilmiştir.⁸⁸ Özellikle son zamanda çıkartılan ek gösterge yasası ile din görevlileri diğer kamu çalışanları ile maaş noktasında eşit seviyeye gelmişlerdir.⁸⁹

1.6.2.2. Lojman ve İkamet Faktörü

Mesleği gereği, yaşamış olduğu mekanlardan farklı yerlerde ikamet etmek zorunda kalan kamu görevlileri için kalacağı yeni bir ev bulmak oldukça zor olmaktadır. Aynı zorluğu din görevlileri de yaşamaktadır. Din görevlileri açısından diğer bir problem ise işyeri ile ikamet edilen yerin birbirine olan uzaklığıdır. İmam hatip ve müezzinler belirli aralıklarla günde beş defa işyeri olan cami ve mescitlerde bulunmak zorundadırlar. Bu sebeple her gün görev yerine birkaç kez gidip gelmek din görevlileri açısından birçok probleme neden olmaktadır. Ayrıca bu etken din görevlilerini görev yaptıkları yerin etrafında ikamet etmelerini gerektirmektedir.⁹⁰ Din görevlilerinin motivasyonunu olumsuz olarak etkileyen bu durum kendilerine tahsis edilen lojmanların yapılmasıyla çözüme kavuşabilir.

Din görevlilerinin mesleki doyumunu olumsuz yönde etkileyen lojman ve ikamet problemine bağlı olarak gelişen diğer sorunlar ise sağlık ve güvenlik gibi önemli hususlardır. Bütün bunlarda netice olarak kimi zaman görevin aksamasına, iş veriminin düşmesine, din görevlisi ile cemaat arasındaki ilişkinin bozulmasına neden olabilmektedir.⁹¹

Çalışmamızda gözlemlediğimiz üzere ikamet problemi olmayan, lojmanı elverişli olan cami ve mescitlerin ilk atama ya da naklen atama yoluyla gelecek din görevlilerince öncelikli olarak tercih edildiği, köylerdeki lojmanların bakımının yetersiz veya elverişsiz olması ise tercih edilmeme sebebi olarak değerlendirildiği görülmektedir. Diğer taraftan özellikle köylerdeki cami lojmanlarının düzenlenmesi ve elverişli hale getirilmesi müftülüklerce köy halkından talep edilmektedir.

⁸⁸ Kamu Görevlilerinin Geneline ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali Ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3. Dönem Toplu Sözleşme, 10. Bölüm Diyanet ve Vakıf Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme, Md. 1 ve 8.

⁸⁹ Devlet Memurları Kanunu ile Bazı Kanunlarda ve 375 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Kanun No 7417 Kabul Tarihi 1.7.2022

⁹⁰ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 39.

⁹¹ Buyrukçu, "Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler", 112.

Din görevlisi olarak görev yaptığımız şehir ve köylerde lojmanların elverişsiz olması bizimde mesleki doyumumuzu, iş motivasyonumuzu etkileyen önemli bir unsur olarak karşımıza çıkmaktaydı. Genel bir değerlendirme yaptığımızda bugün bile lojman sorununun tam olarak çözüme kavuşturulduğu söylenememektedir.

1.6.2.3. Cemaatle İletişim Faktörü

Din görevlilerinin hitap ettiği çevrenin durumu, eğitim ve kültür seviyesi, yine hitap edilen bu çevrenin değişkenliği din görevlilerinin mesleki doyumunu etkileyen bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Din hizmeti alan muhatapların eğitim durumları, kültürel birikimleri, yaşları gibi birçok faktör sunulan hizmetin niteliğini etkilediği gibi bu hizmeti sunan din görevlilerini de etkilemektedir.

Bazı hallerde muhatapla iletişimin etkili şekilde gerçekleşmesini engelleyen faktörler olabilmektedir. Bu engeller, kaynak durumundaki konuşmacıdan ortaya çıkabileceği gibi alıcı durumundaki muhataplardan da kaynaklanabilmektedir. Muhatap kitlenin beklentilerine ve günümüz dünyasının ihtiyaçlarına uygun olarak din hizmeti sunabilmek için cami merkezli halkla ilişkilerde karşılaşılan iletişim engellerinin din görevlileri ve cami cemaati tarafından farklı perspektiflerden değerlendirilmesi büyük bir öneme sahiptir.⁹²

Muhatap olunan kitleyle uzun zaman geçiren Din görevlileri, onları tüm yönleriyle tanıma imkanı bulur. Bu bakımdan din görevlisi toplumun içerisinde etkisiyle var olan kişilerdir.⁹³ Bununla birlikte muhataplarla olan ilişkide etkin olan yine din görevlisidir. Muhatapların doğumuyla birlikte başlayan dini merasimlerden hayatın diğer evrelerinde devam eden tüm etkinliklerde yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında din görevlisinin yeri sadece cami değil, bütün hayatın kendisidir.⁹⁴

Muhatap kitlenin profiline bakıldığında, yaş ortalamalarının yüksek olduğu, camilerde bulunan kişilerin belli bir yaş ortalamasının üzerinde olduğu ve değişime kapalı kişiler olduğu kanaati oluşturmaktadır. Bu durumdaki muhataplar, din görevlisinin hizmetleri açısından kolaylık sağlamadığı gibi sabit fikirlerinden hareketle din görevlisini yerli yersiz eleştirme yoluna gitmektedir. Bunun neticesi olarak din görevlisi sadece belli ritüelleri yerine getiren, sürekli aynı şeyleri tekrarlayan bir çalışan konumuna düşmekte ve din görevlisi tek düze bir hayat yaşamaktadır.⁹⁵

⁹² Erdoğan Aksoy, "Cami Eğitimi ve Cami Bağlantılı Halkla İlişkilerde İletişim Engelleri", *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 1/1 (Mart 2014): 21-47.

⁹³ Hayrettin Gül, *Sosyokültürel Açısından Din Görevlilerinin Toplumdaki İmajı Kayseri/Kocasinan Örneği*, (Kayseri: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007), 22.

⁹⁴ Mehmet Yılgin, *Din Eğitimi Açısından Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri*, (Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1997), 43.

⁹⁵ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 47.

Bayanlara yönelik olarak açılan Kur'an kurslarındaki muhatap kitledeki durumu camilerdeki profilinden çok farklı değildir. Kursta gelen öğrencilerin zihinsel durumları, algılamaları Kur'an kursu öğreticilerinin mesleki motivasyon ve tatminleri üzerinde etkili olabilmektedir. Diğer çalışanlarda olduğu gibi din görevlisi de emeklerinin karşılığını almak ister. Değişim ve dönüşümü gördüğünde mutlu olur. Diğer yandan emeklerinin karşılığını muhataplarında göremeyen, onların duyarsız olduğunu hisseden, sunduğu bilgileri karşısındakinin algılayamadığını gören öğreticinin yaşadığı hayal kırıklığı, mesleki doyumunu üzerinde olumsuz bir etki meydana getirebilmektedir.⁹⁶

1.6.2.4. İzin Kullanma Faktörü

Din hizmetlerinin bazı kritik mesleklerde olduğu gibi süreklilik gerektiren bir tarafı vardır. Bu sürekliliği sağlamak ise din görevlileri açısından problemlere ve stres yaşamalarına neden olmaktadır. Diğer çalışanların dini ve milli bayramlarda resmi tatilde oldukları, hafta sonu tatili yaptıkları zamanlarda din görevlileri tatil yapmamakta, izin kullanmakta sorun yaşamaktadırlar. Bu sorunun temel sebeplerinden birisi din görevlisinin izinli olduğu zamanlarda onun yerini mesleki olarak dolduracak, hizmetin devamını sağlayacak kişilerin bulunamayışıdır. Çünkü bu görev süreklilik gerektirir. Süreklilik sağlanmadığı takdirde ise daha farklı sorunlar meydana gelmektedir. Birden fazla görevlisi olan camilerde izin kullanma problemi din görevlileri arasında bir plan dahilinde çözüme kavuşturulurken sadece bir kişinin görevli olduğu cami ve mescitlerde izin kullanmak büyük bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Din görevlileri için kapsamı tam olarak belirlenmiş bir çalışma saati ve programı tayin edilmemiştir. Mevsimlere ve aylara göre sürekli değişen namaz vakitleri, din görevlilerine farklı zamanlarda çalışma zorunluluğu doğurur. Din görevlilerinin çalıştığı bu vakitlerde ise diğer kamu görevlileri çoğu zaman çalışmamaktadır. Özellikle yaz döneminde din görevlileri yaz kuran kurslarında görev aldıklarında, dini gün ve gecelerde özellikle ramazan ayında zorunlu haller dışında izin kullanmalarına Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından izin verilmemektedir.⁹⁷

Din hizmeti, önemi gereği devamlılık arz eden bir meslek dalıdır. Bu mesleği icra eden din görevlilerinin mesleki doyumlarına katkı sağlaması ve motivasyonlarının artırılması amacıyla izin haklarını kullanmaları gerekmektedir. Biraz önce açıkladığımız sebeplerden dolayı kısıtlıda olsa din görevlileri izin kullanmaktadırlar. Yapılan birtakım yasal düzenlemelerle resmi tatillerde çalışmak durumunda olan din görevlilerine, idareye gerekli bilgilendirmeleri yaptıkları takdirde resmi tatil günlerinde idari izin kullanma veya resmi tatilde çalışma

⁹⁶ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 48.

⁹⁷ Diyanet İşleri Başkanlığı Görev Ve Çalışma Yönetmeliği, Md.47. a

karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmesi şeklinde düzenleme yapılmıştır.⁹⁸ Yapılan bu düzenlemeler istenilen zamanda izin hakkının kullanılamamasından kaynaklanan sorunlara belli bir ölçüde çözüm sunmaktadır.

1.6.2.5. İdare İle İlgili Yaşanan Problemler Faktörü

Diyanet İşleri başkanlığını il ve ilçelerde müftüler temsil etmektedir. Aynı zamanda müftüler din hizmetleri sınıfının sorumlusu ve idarecisidir.⁹⁹ Cami ve mescitlerinde Kur'an kurslarında din hizmetini yürüten görevliler din hizmetleri sınıfını temsil ederken bu mesleği planlayıp denetleyen, organize eden yönetsel birimler ise genel idari hizmetler olarak ifade edilmektedir.

Çalışan bireyler, yönetimin çalışanlar arasında hakkaniyetli davranmasını ve adaleti gözetmelerini isterler. Bu isteklerine karşı farklı bir muamele ile karşılaştıklarında ya da böyle bir düşünce taşıdıklarında motivasyonları düşer ve idareye karşı bir küskünlük meydana gelebilir. Buna benzer problemler onların iş doyumunu olumsuz yönde etkiler. Aynı şekilde idarecilerin suçlu onlara ceza mekanizmasını işletmesi aynı şekilde ödüllendirme yoluna gitmesi din görevlilerinin işine karşı bakışlarını önemli ölçüde etkiler.¹⁰⁰

Din görevlilerinin ortaya koyduğu başarılarının görülmeysi, idare tarafından taltif edilmemesi farklı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Beğenilmek takdir görmek övülmek temel insan ihtiyaçlarındandır.¹⁰¹ İnsanlar faydalı ya da ses getiren dikkat çeken bir iş yaptıklarında karşı taraftan olumlu şeyler duymak isterler. Çünkü olumlu tepkiler onları yaptıkları işe bağlı kalmalarına ve doyuma ulaşmalarına sebep olur. Aynı şekilde üstü konumunda olan idarecilere kolaylıkla ulaşan, yaşadığı problemleri ilk elden aktarabilen din görevlileri kendilerini güvende hisseder ve değerli olduklarını fark ederler. Bu da onların motivasyonlarına olumlu katkı sağlar.

Sosyal hayatın her zaman içinde yer alan din görevlileri bu durumun bazen dezavantajlarını yaşarlar. Kimi zaman hiç hak etmedikleri birtakım ithamlarla karşı karşıya gelebilmektedirler. Bu gibi durumlar özellikle seçim zamanlarında muhtarlık çekişmelerinde kendini göstermektedir. Böyle durumlarda idarecilerin kendilerine sahip çıkmalarını istemektedirler. İdarecilerin bu gibi durumlar karşısındaki tavırları ise kurumsal aidiyeti etkileyen bir gerçektir.¹⁰²

⁹⁸ Kamu Görevlilerinin Geneline Ve Hizmet Kollarına Yönelik Mali Ve Sosyal Haklara İlişkin 2016 Ve 2017 Yıllarını Kapsayan 3 Dönem Toplu Sözleşme, 10. Bölüm Diyanet Ve Vakıf Hizmet Koluna İlişkin Toplu Sözleşme, Md. 1 ve 8.

⁹⁹ Diyanet İşleri Başkanlığı Görev Ve Çalışma Yönetmeliği, Md. 29.

¹⁰⁰ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 42.

¹⁰¹ Cüceloğlu, *İnsan ve Davranışı*, 236.

¹⁰² Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Iğın Ve Doğanhisar Örneği*, 91-92.

Hiyerarşik çatışmalar diğler çalışanlar arasında yaşandığı gibi din görevlileri arasında da yaşanabilmekte ve istenmeyen sosyal ilişki zaaflarına neden olmaktadır. Din görevlileri, buradaki açıklamalara göre yönetilenler işlerdeki eksiklik ve problemlerden, iş birliğinin sağlanamamasından doğan sorunlardan önemli ölçüde rahatsız olurlar. Çalışma hayatında ortaya çıkan bu problemler üzerinde önemle durulması gereken sosyal bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır.¹⁰³

1.6.2.6. Meslektaşlarla Yaşanan İletişim Faktörü

Binlerce insanın bir arada yaşadığı şehirler birçok farklı kültürün buluşup etkileşim halinde olduğu heterojen bir sahadır. Bu bakımdan şehirler toplumsal yapıların, kültürel zenginliklerin ve çok farklı kimliklerin buluşup yer edindiğı bir havzadır.¹⁰⁴ Farklı kültürlerin bulunduğu topluluklarda olumlu etkileşimler meydana gelebileceğı gibi bazı olumsuz etkileşimler de ortaya çıkabilmektedir. İş hayatı ise olumlu ya da olumsuz etkileşimlerin yoğun olarak görüldüğü yerlerden birisidir. Diğler mesleklerde olduğu gibi din görevlileri de birbirlerinden etkilenmekte olumlu veya olumsuz edinimler elde etmektedirler.

Görev yapılan yerin şehir merkezi ya da köy gibi kırsalda yer alması, etkileşim ve iletişimde önemli rol oynamaktadır. Nüfusu az olan yerlerde din görevlisi sayısı ve çeşitliliğı de az olmakta, şehir merkezlerine göre bu durum daha sınırlı bir etkileşim imkanı sağlamaktadır. Diğler yandan şehir merkezlerinde yaşayan din görevlileri, şehrin sunduğı kolay ulaşım imkanları, kültürel etkinlikler, konferans ve seminerler, kişisel gelişime katkı sunan kurslar gibi etkenlerle meslektaşlarıyla bir araya gelme imkanı bulabilmektedirler. Bu imkanlara ulaşmada zorluk yaşayan din görevlileri aynı zamanda meslektaşlarından uzak kalmakta ve mesleki olarak yalnızlık hissedebilmektedirler.

Meslektaşlar arasındaki etkileşim ve iletişimin oluşmasına imkan sağlayan bu faktörlerin yanında olumsuz ilişkilerin doğmasına neden olacak kişisel sorunların varlığı da gözlemlenmektedir. Kişisel çıkarlar, menfaatler, dini yapı ve organizasyonlar, dini temsil ve dini yaşayıştaki farklı tutumlar, ortak mesleki amaçların oluşturulamaması, ön planda olma duygusu, bazı dini uygulamalardan menfaat sağlanması ve mesleğı temsil etmedeki eksiklikler din görevlileri arasında iletişim sorunlarına sebep olan etkenlerdendir.¹⁰⁵

Yukarıda ifade edilen etkenlerden hareketle din görevlileri arasında yaşanabilecek sorunlar, kişisel çatışmalar mesleki doyumlara, işe bakışlarına olumsuz yönde etki etmekle beraber bu çatışmaların cemaate yansması, halk tarafından hissedilmesi durumunda ise din görevlisinin itibar kaybetmesine neden olduğu gözlemlenmektedir. Aynı durum yaygın eğitim veren Kuran

¹⁰³ Buyrukçu, Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler, 113.

¹⁰⁴ Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Iğın Ve Doğanhisar Örneğı*, 92.

¹⁰⁵ Buyrukçu, Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler, 113.

kurslarında görev yapan din görevlileri için de söz konusu olmaktadır. Meslektaşlar arasındaki uyumsuzluk ve kişisel çatışmalar, din hizmetinin yürütülmesini ve başarısını olumsuz olarak etkilemektedir. Diğer yandan meslektaşlarla iletişimin güçlü olduğu, iş bölümünün yapıldığı, amaç birliğinin sağlandığı cami ve Kuran kurslarında verimin arttığı, çalışanların ise işlerini benimsediği görülmektedir.

Din görevlilerinin katıldığı sosyal faaliyetler, diyanet vakfının yurt içinde ve yurt dışında yaptığı organizasyonlar, çeşitli yardım kuruluşları ve sendikal faaliyetler meslektaşlarla iletişimi, iş birliğini ve kurumsal aidiyeti güçlendirmektedir. Bu faaliyetlerle din görevlilerinin birbirleriyle iletişim imkanı sağladığı gözlemlenmekle birlikte farklı sendikal yaklaşım ve oluşumlar din görevlileri arasında fikrîsel çatışmalara ve kişisel problemlerin yaşanmasına sebep olmaktadır.

1.6.2.7. Sosyal Çevrede İtibar ve Değer Görme Faktörü

Meslek grupları önemlerine göre toplum tarafından itibar görüp saygınlık kazanır. Meslek sahipleri toplumun kendilerine vermiş oldukları bu değerle önemli bir statü elde edip tanınırlar. Bütün bunlarla toplumun ihtiyacını karşılarlar. Toplumun zorunlu ihtiyaçlarını karşılama ise mesleğe ayrı bir değer de katmaktadır.¹⁰⁶

Toplum nezdinde din görevliliği “hoca ve imam” ismiyle itibarlı bir konumdadır. İmamların camide namaz kıldırıldığı mihrap için “peygamber makamı”, yapılan mesleğin bizzat kendisine ise “peygamber mesleği” ifadeleri yaygın olarak kullanılmaktadır. Din görevlileri kazandıkları bu itibarla insanların sevinçli veya kederli her hallerinde yanlarında bir rehber olarak yer almaktadırlar. Yeni doğan çocuklara ad verme merasimlerindeki dini usullerin icrasında, sünnet törenlerinde, evlilik gibi önemli faaliyetlerde, nikah işlemlerinde, cenaze ve taziyelerde, anlaşmazlıkların giderilmesinde ve bunun gibi birçok durumda kendisine başvuru alan kişi çoğu zaman din görevlileri olmuştur. Bunun yanı sıra din görevlileri memur olması nedeniyle bulunduğu her alanda ayrıca devletini de temsil etmekte, genel idare tarafından verilen görevleri yerine getirmektedir. Örneğin ülkemizde ciddi şekilde hissedilen pandemi sürecinde din görevlileri ihtiyaç sahiplerine ulaşmada valilik ve kaymakamlıklar tarafından oluşturulan vefa destek gruplarında aktif olarak görev almışlardır.¹⁰⁷ Yine din görevlileri 6 Şubat 2023 yılında yaşanan depremde AFAD ve Türkiye Diyanet Vakfı gönüllüsü olarak sahada bulunmuşlardır.¹⁰⁸ Doğal afet dönemlerinde insanların dini algıları daha canlı olmaktadır. Gönüllü olarak yer aldığımız bu dönemlerde afetzedelerin yanında yer almanın, onlara destek vermenin, yakınlarını kaybetmiş olanlara cenaze hizmeti ile manevi rehberlik desteği

¹⁰⁶ Çorak, Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği. 51.

¹⁰⁷ Resmi Kayıtlara Göre.

¹⁰⁸ Müftülük Kayıtlarına Göre. <https://tdv.org/tr-TR/vakfimiz-gonulluleri-ve-140-bin-din-gorevlisi-ile-iyilik-icin-seferber-olduk/>

sunmanın onlar üzerindeki olumlu etkisine, din görevlisinin yapıcı rolüne şahit olmaktayız. Bununla birlikte görev yaptığı çevreye uyum sağlayıp cemaatiyle yakınlık kuran din görevlilerinin hizmet sunduğu çevre tarafından kolaylıkla kabullenildiği ve itibar gördüğü, bunun aksine içe kapalı, çekingen bir tutum sergileyen görevlilerin ise cemaatiyle bütünleşmesinin uzun zaman aldığını gözlemlemekteyiz.

Toplumun yapılan mesleğe verdiği ehemmiyet o mesleğin değerini belirlemektedir. Bunun yanında bir mesleğin itibarının artmasında ya da itibarının azalmasında mesleği icra edenlerin de büyük rolünün olduğu düşünülmektedir. Yapılan işin halk nezdindeki karşılığı nispetinde çalışanlar işlerine anlamlar yüklemekte, sonuç olarak yapılan işi özümseyip doyum almakta ve işinde faydalı olmaktadır.¹⁰⁹

Din olgusu ve özelde din görevlisi toplum nazarında değerli bir konumda bulunmaktadır. Kimi nedenlerden dolayı din görevlisinin layık olduğu değeri göremediği algısı oluşmaktadır. Yapılan bazı çalışmalarda din görevlilerinin itibar sorunları genel olarak diğer kamu çalışanlarıyla aynı özlük haklarına sahip olmadıkları, din görevlilerinin sadece cenaze işlerinde görev alan, diğer zamanlarda kendisine ihtiyaç duyulmayan bir konuma itildiği, asıl amacı olan din konusunda halkı aydınlatma fonksiyonunun geri planda kaldığı şeklinde ifade edilmektedir.¹¹⁰

Diğer yandan medya, dizi ve filmler yoluyla oluşturulan din görevlisi imajı bu mesleğin saygınlığının azalmasına sebep olmaktadır. Din adamı daha çok bilinen adıyla İmam profili, çoğu zaman eğitime, yeniliklere karşı duran, gelişimi istemeyen, çoğu zaman kültürel yönü gelişmemiş, yemeyi içmeyi seven, falcılık yapan, para düşkünü bir profille ortaya konulmaktadır. Ortaya konan bu kötü İmaj diğer bazı mesleklerde görünse bile din görevlisi üzerinde oluşturduğu olumsuz etki kadar yıkıcı olmamıştır.¹¹¹

Din görevlisinin saygınlığının azalmasına sebep olan diğer bir husus da hangi maksatla olursa olsun ticari faaliyetlerde bulunmasıdır. İmam rolünün yanında sergilenen ticari faaliyetler imam cemaat ilişkisinin dışına çıkarak satıcı müşteri ilişkisine dönüşmektedir. Aynı zamanda asli görevini yapmakta aksaklıklara da neden olmaktadır. Bütün bunlar toplum nazarında din görevlisinin itibarını azaltmaktadır. Yine aynı yaklaşımla dini merasimlerin icrasında maddi bir beklenti içinde bulunmakta aynı itibar sorununa neden olmaktadır.¹¹²

Sekülerleşme de din görevlilerinin değer görememe nedenlerinden biri olarak zikredilebilir. Dini, hayatın dışında gören bu yaklaşımda din görevlisinin de bir itibarı olmayacaktır. Diğer taraftan GENAR'ın Diyanet İşleri Başkanlığı için Türkiye genelinde 27 ilde 18 yaş ve üzeri 2 bin

¹⁰⁹ Ahmet Hamdi Karahan, *Türk Toplumunda İmam İmajı, (İstanbul Örneği)*, (İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008), 76.

¹¹⁰ Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*. 52.

¹¹¹ Fikret Karaman, "Din Görevlileri ve Sosyal Hayat", *Diyanet Aylık Dergi*, Ekim 2007, S.202, 27.

¹¹² Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 39-40

500 kişi ile görüşülerek hazırladığı saha çalışması ile Türkiye’de Diyanet algısı araştırılmış, araştırmada Diyanet hizmetlerinin kamuoyu tarafından nasıl değerlendirildiği ortaya konulmuştur. Bu hizmetleri “Çok yeterli” ve “Yeterli” bulanların toplamı %47’dir. “Yetersiz” ve “Çok yetersiz” bulanların toplamı ise %26,8’dir. 5 üzerinden DİB’in hizmetlerini yeterli bulanların ortalaması 3,25’dir ki bu da bu oranın ortalama olarak %65’e tekabül ettiğini göstermektedir. Yapılan bu araştırma sonuçlarına göre Diyanetin kamuoyu imajı görece olarak olumludur. Zira katılımcılar arasında Diyanet hakkında olumlu düşünenlerin ortalaması 5 üzerinden 3,29’dur ki bu da yaklaşık %70’lik bir orana tekabül etmektedir. Entelektüel çevrelerde camilerdeki din görevlilerine yönelik eleştirel ve olumsuz tutum yaygınlıkla bilinmektedir. Yapılan bu araştırma, bu yargının tersine, toplumda din görevlilerine dair olumlu algının oldukça yüksek olduğunu ortaya koyuyor. Ortaya konan bu algı daha da geliştirilebilir olsa da araştırmaya katılanlar arasında din görevlilerine yönelik olumlu algının %60’ın üzerinde olması dikkat çekicidir. Yine Diyanetin 4-6 yaş grubu çocuklara din ve değerler eğitimi vermesini olumlu bulanların oranının oldukça yüksek olduğu söylenebilir. Böyle bir eğitimi doğru bulanlar %62 gibi oldukça yüksek bir orana sahip iken buna karşı çıkanların oranı sadece %21,4’tür. 15 Temmuz’dan sonra ortaya çıkan tartışmalar çerçevesinden bakıldığında Türk toplumunun dinî eğitimi Diyanet’ten alma eğilimi ortaya çıkıyor gibi gözüküyor.¹¹³

Araştırmada da değinildiği üzere din eğitimi alma ve dini bilgiye ulaşmada halkın din görevlisine güvendiği değerlendirilmektedir. Bu güven ve itibar gelişimine Diyanetin medya yoluyla gerçekleştirdiği din hizmeti faaliyetleri büyük katkı sağlamaktadır.

Sonuç olarak din görevlisinin itibarını dahada artıracak etkenler olarak şunları zikredebiliriz: Din görevlisi mesleğinin gerektirdiği donanıma sahip olmalıdır. Duruşu ve meslek imajıyla örnek bir din görevlisi gayesi taşımalıdır. Din hizmetini sadece belirli bir mekanda değil ihtiyaç duyulan her yerde sunmaya gayret etmelidir. Diğer taraftan herhangi bir gruplaşmaya meydan vermeyecek şekilde bütün halkı kucaklamalı, sosyal ve kültürel olarak hitap ettiği çevrenin gerisinde kalmamalı ve gündemi takip etmelidir.¹¹⁴

1.6.2.8. Mesleki Yeterlik Faktörü

Hızla gelişen modern dünyanın gereksinimlerinden biri de kuşkusuz bu gelişime entegre olmuş çalışanlardır. Çalışanların iş hayatının gerekleriyle donanmış olması da bu bakımdan önemlidir. Çalışma hayatı denince akla ilk gelen konulardan birisi de yeterlilik kavramıdır. Çalışanların meslekleri ile ilgili yapmaları gerekenleri kurumun amaçlarına, temel ilkelerine uygun bir şekilde yerine getirebilmesi için lazım olan bilgi, tutum ve kazanımları ifade

¹¹³ <https://www.yenisafak.com/yazarlar/ihsan-aktas/turkiyede-din-ve-diyamet-algisi-4619016>

¹¹⁴ Hamdi Uygun, “Halktaki Din Adamı İmajı ve Din Görevlilerinden Beklentileri”, (Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, 1992), 63.

etmektedir. Mesleki yeterlilik kavramı ise, mesleki bakımdan icra edilen bir mesleğin, sanatın ve görevin hedeflenen seviyeye uygun olarak yerine getirilebilmesi için çalışanların taşıması gereken vasıflarını ifade etmektedir.¹¹⁵ Bu itibarla günümüzde zorunlu bir hal alan mesleklerde uzmanlaşma ve iş bölümü din görevlisi için de söz konusu olmaktadır. Aynı şekilde mesleki yeterlilik din hizmetlerinde görev alıp uzmanlaşacak çalışanlarda özenle üzerinde durulması gereken temel konulardandır. Bu sebeple, mesleğin gerektirdiği vasıfları taşıyabilmesi mesleğin ulaşmak istediği amaçları bakımından oldukça önemlidir.¹¹⁶

Din görevlilerinde mesleki yeterlilik

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde faaliyet gösteren din görevlileri, aldıkları mesleki eğitimlerle din hizmeti görevini yerine getirmektedirler. Farklı alanlarda din hizmeti sunan başkanlık, görevlilerinin mesleki yeterliliklerini, mesleğin gereği olarak sahip olmaları zorunlu olan vasıfları belirlemiştir.¹¹⁷ Bu itibarla din hizmeti sunan görevlinin, toplumun din konusundaki ihtiyaçlarına gerektiği kadar cevap verememesi yanlış bilgilerin ve hurafelerin yayılmasına neden olacaktır. Bu nedenle din hizmetlerini yürütenlerin temel alan bilgisi yanında iletişim, genel kültür, eğitim-öğretim gibi alanlarda da bazı bilgi ve becerilere sahip olması, her geçen gün daha çok hissedilen bir ihtiyaç durumundadır. Bu ihtiyacın karşılanması hizmetin verimini ve kalitesini artıracaktır. Dolayısıyla bu konu, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın üzerinde önemle durduğu bir meseledir.

Bireylerin iletişim ve teknoloji alanındaki gelişmeler sonucu hayat standardının yükselmesi, toplumun beklentilerinin farklılaşması vb. hususlar din hizmetlerinin kalitesinin artırılmasını gerekli kılmaktadır. Din hizmetini Diyanet İşleri Başkanlığı'nın personeli olarak yürüten din görevlilerinin, görevlerini yerine getirmek için sahip olmaları gereken yeterlilikleri, "Temel Yeterlilikler", "Özel Yeterlilikler" ve Genel Kültür Yeterlilikleri" olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Ayrıca belirlenen yeterlikler, değişmez nitelikler olarak görülmemektedir. Süreç içinde ihtiyaçlar, imkân ve koşullara bağlı olarak mevcut yeterliklerden bazıları ortadan kalkabilecek, bazıları değişebilecek veya bunlara yenileri eklenebilecektir. Bu bağlamda belirlenen yeterliklerin, personelin yetiştirilmesi, istihdamı ile ilgili bütün tarafların görüş ve önerileri doğrultusunda daha da yetkin bir hale getirilebileceği görüşü benimsenmiştir.

Bugünün insanının ihtiyaç duyduğu din hizmetini sunabilmek;

✓ Mesleki bilgi donanımına sahip,

✓ Bu bilgiyi çağın imkânları ile geliştirebilen,

¹¹⁵ Mehmet Şişman, Öğretmenliğe Giriş, PegemA Yay., 4. Baskı, Ankara, 2002, 8.

¹¹⁶ İbrahim Turan, (2013). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri. Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi, 13/1, 29.

¹¹⁷<https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/Diyaret%20C4%B0C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1C4%9FC4%B1%20Personel%20Yeterlilikleri.pdf>

- ✓ Görevinde etkin biçimde uygulayabilen,
- ✓ Meslek ahlâkına sahip ve davranışlarıyla örnek olan,
- ✓ Toplumunu din konusunda aydınlatan,
- ✓ Mesleğinin gerektirdiği dinî pratikleri uygulayan,
- ✓ Türk tarihini, kültürünü kavramış, evrensel ve demokratik değerlerle donanmış,
- ✓ İnsan haklarına saygılı, yaşadığı çevreye duyarlı,
- ✓ Bilgiyi deneyimlerine göre yorumlayıp, sosyal ve kültürel bağlam içinde kullanan ve problem çözen,
- ✓ Sosyal katılım becerileri gelişmiş; hak ve sorumluluklarını bilen,
- ✓ Sosyal yaşamda, etkin, üretken, uzlaştırıcı.¹¹⁸ din görevlileri yetiştirmekle mümkün olabilecektir.

Bu itibarla Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapmaya hazırlanan ve yapan personelin görevlerini daha etkin biçimde yerine getirebilmeleri için sahip olmaları gereken yeterliklerin/niteliklerin belirlenmiş olmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü Din görevlisinin, cami içinde ve dışında Müslümanlara sunulan genel din hizmetleri ve toplumun her kesimine yönelik olarak genellikle Kuran kursu ve camilerde verilen yaygın din eğitiminin ana faktörünün din görevlisi olduğu ortadadır. Din görevlisi, toplumun tümüyle, hemen hemen her mekanda huzurevlerinden öğrenci yurtlarına ve cezaevlerine kadar din hizmeti ulaştıran, iletişim halinde bulunan, dini meselelerde danışmanlık yapan, bu konularda gerektiğinde etkin olarak destek veren kişidir. Din görevlisinin toplum içindeki özel konumu dikkate alındığında, mesleğine dair sahip olması gereken vasıfları ve mesleki yeterliliklerinin, topluma sunulan din hizmeti süreçlerinin aktif şekilde devam ettirilmesinde son derece önemli olduğunu görmekteyiz.¹¹⁹

1.6.2.9. Mesleki Tükenmişlik Faktörü

İnsan ömrünün büyük bir kısmı iş hayatı içerisinde geçmektedir. Dolayısıyla çalışanlar bireysel ve çevresel birçok faktörden etkilenmektedir. Meslek hayatı içerisinde karşılaşılan olumsuzluklar aynı zamanda kişinin meslek dışındaki yaşantısını da etkilemektedir. Bu

¹¹⁸<https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/Diyaret%20C4%B0%C5%9Fleri%20Ba%C5%9Fkanl%C4%B1%C4%9F%C4%B1%20Personel%20Yeterlikleri.pdf>

¹¹⁹ Küçük, N. Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri İle Mesleki Tutum Ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Karabük İli Örneği, 31.

olumsuz etkiler bireyin iş hayatında veriminin azalmasına neden olduğu gibi uzun vadede tükenmişlik içerisine girmesine de yol açabilmektedir.

Tükenmişlik kavramı ilk defa 1974 yılında kullanılmaya başlanmış, bu kavramın etkilerine dair birçok çalışma yapılmıştır. Freudenberger'e göre "mesleksi otizm" şeklinde adlandırılan tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istek neticesinde bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu"¹²⁰ şeklinde veya daha genel bir ifade ile "iş hayatında yaşanan güçlükler" ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmektedir.¹²¹

Mesleki tükenmişlikle ilgili yapılan tanımlarda tükenmişliğe etki eden faktörlerin genellikle bireysel ve kurumsal etkiler olduğu görülmektedir. Bireysel etkilerin neler olduğuna bakıldığında, çalışanların cinsiyeti, yaşı, kişilik yapısı, meslekle ilgili idealleri, beklentileri, talepleri ve bu bireysel taleplerin gerçeğe uygun olup olmaması şeklinde sıralanabilir. İşyeri ile ilgili olarak ise, mesleki eğitimdeki yetersizlikler, çalışma şartlarının uygunsuz olması, çalışma rollerinin ve sınırlarının belirtilmemiş olması, hak edilen ücretin alınmaması, ödül ve ceza sistemindeki dengesizlikler, yönetsel sorunlar, hitap edilen çevrenin tutumları, çalışma arkadaşlarıyla ilgili olumsuz tutumlar söylenebilir. Çalışanların kişisel ve kurumsal olumsuz etkilerden kaynaklı olarak yaşadığı bunalımlarla baş edememesi tükenmişliğe sebep olabilmektedir.¹²²

Literatüre baktığımızda tükenmişlikle ilgili birçok farklı tanımların yapılmasının yanı sıra tükenmişlikle ilgili modellerin geliştirildiği de görülmektedir. Bu modeller: Golembiewski Tükenmişlik Modeli, Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli, Pines Tükenmişlik Modeli, Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli, Meier Tükenmişlik Modeli ve Maslach Tükenmişlik Modelidir. Biz burada sadece mesleki tükenmişlik ile ilgili sıklıkla kullanıp benimsenen Christina Maslach tarafından geliştirilen ve üç boyutlu tükenmişlik modeli olarak bilinen bu modele yer vereceğiz.

Maslach oluşturduğu bu modelinde tükenmişliği: "İş gereği yoğun şekilde duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda bulunan bireylerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansımaları ile oluşan bir sendrom" olarak ifade etmektedir.¹²³ Dolayısıyla bu modelde tükenmişlik, birbirleriyle ilişkili olmak

¹²⁰ Freudenberger, H.J, Staff Burnout, Journal of Social Issues, 1974, 159.

¹²¹ Sema Polatçı, *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Analiz)*, (Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, (2007). 21.

¹²² Yasir Yusuf Tunel, *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi*, (Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2023), 8.

¹²³ Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Organizational Behavior, 2, 99.

üzere “Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı” gibi üç farklı gösterge ile karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma hayatında bir problem olarak karşımıza çıkan tükenmişlik, çalışanların çalıştıkları mekanlardan kaynaklı strese neden olabilecek durumlara karşı gösterdiği ilk tepki duygusal tükenme ile başlamaktadır. Strese sebep olacak etkilerle zarar gören çalışan, bunlara rağmen mesleği devam ettirebilme düşüncesiyle diğer çalışanlarla mesafeli bir ilişki rolü seçerek duyarsızlaşma sürecine dahil olabilmektedir. Duyarsızlaşma sürecindeki çalışan; mesleki bilgisini, mesleki becerilerini ve gerçekte yapmak istediklerini gerçekleştiremediğini düşünerek bu defada kendisini mesleki olarak yetersiz hissedebilmektedir. Neticede bu süreç çalışanın bireysel başarısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Söz konusu bu modelde görüldüğü üzere duygusal tükenmişlik ile başlayan tükenmişlik süreci duyarsızlaşmayı beraberinde getirmekte, duyarsızlaşma da çalışanların kişisel başarısını etkileyerek yetersizlik hissine neden olmaktadır.¹²⁴

1.6.2.9.1. Din Görevlilerinde Mesleki Tükenmişlik

Din görevlileri ve bir meslek dalı olarak din görevliliği diğer mesleklerle karşılaştırıldığında, toplum zihnine yansımaları bakımından önemli bir yerde olup diğer çalışanlara ve meslek gruplarına nispeten daha etkin bir role sahip olduğu görülmektedir. Mesleğin ve bu meslekte çalışanların toplum nezdinde itibar görmesinin temel nedeni toplumun dini duyarlılığı ve din adamlarına olan güven duygusudur. İnsan hayatının önemli safhalarında yer alan din görevlileri vatandaşların kolaylıkla ulaşabildikleri bir danışman, manevi bir rehber, sıkıntıların paylaşıldığı bir arkadaş olarak toplum içerisinde hep yer almıştır. Bütün bu etkileşim toplumun din görevlisine olan itimadını göstermektedir. Dolayısıyla toplumla din görevlisi arasında yaşanan bu olumlu yaklaşım mesleğini özenle icra eden din görevlisine önemli katkılar sunmaktadır. Buna karşın kendisini yetersiz bulan, mesleğini kişisel sebeplerle sürdürmek zorunda kalan din görevlileri mesleğini verimli bir şekilde icra edememektedirler. Bu gibi yetersizlikler toplumun din görevlisine olan bakışını olumsuz yönde etkilemektedir. Toplum hayatının tümünü etkileyen din hususundaki samimi olmayan tavırlar, zorla icra edilen görevler, şekli uygulamalar samimiyetsizliği nedeniyle karşılıksız kalabilmektedir.¹²⁵

Din görevlisi olarak farklı kademelerde çalışarak edindiğimiz bilgilerden yola çıkarak şu hususları gözlemlemekteyiz; Mesleki olarak tükenmişlik duygusu içerisinde olan, mesleki doyuma ulaşamadığı için ilk fırsatta başka bir işe geçmeyi planlayan, bu görevi mecburen yaptığını ifade edenler olduğu gibi mesleğini özveriyle yapan, bu yönüyle örnek bir din

¹²⁴ Damla Köroğlu, *Tükenmişlik Sendromu*, (İstanbul: Kriter Yayınevi, 2022), 66.

¹²⁵ Özlem Gün Güneş, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli/İzmit Örneği)*, (Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019) 33.

görevlisi olan, toplumun kabul ettiği itibar sahibi görevlilerde bulunmaktadır. Sonuç olarak din görevlilerinde tükenmişliğe sebep olan etkenlerin neler olduğunu tespit etmek, mesleki doyumunu sağlamaya yönelik çalışmalar yapmak din kurumunun topluma etkisi açısından büyük önem arz etmektedir.

1.6.2.9.2. Mesleki Tükenmişliğin Sonuçları

Mesleki doyumunun azalmasına neden olan temel etkenlerden birisi de çalışanın tükenmişlik haliyle karşı karşıya kalmasıdır. Hayatın tüm noktalarında görülebilen tükenmişlik, bireylerin karşısına çıkabilecek olan istenmeyen bir netice olmaktadır. Bilgi ve becerilerini sorgulamaya başlayan birey, kendine güven ve mesleki yeterliliğini zamanla kaybetmekte ve mesleği yapmaya yönelik isteği yok olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak beklenmeyen hareketler ortaya koymakta ve öfkeli bir hal almaktadır. Bütün bu olumsuz tavırlar kişinin aile yaşantısına ve yakın çevresine de yansiyabilmekte, kişide psikolojik rahatsızlıkların ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. Tükenmişliğin sonucu olarak zararlı madde alımı ve bağımlılık, depresyon gibi psikolojik rahatsızlıklara kadar uzanan etkilerinin olduğu anlaşılmaktadır. Fakat çalışanlar bu gibi olumsuzluklarla karşılaşmadan önce, tükenmişliğin gözlemlenebilir tarafından yola çıkılarak çalışanlara gerekli motive edici destekler sağlanabilir. Bütün bunlara rağmen kendini gösteren tükenmişlik belirtilerini psikofizyolojik, psikolojik ve davranışsal olmak üzere sınıflandırabiliriz.¹²⁶

Mesleki tükenmişliğin öne çıkan en belirgin ölçütü psikofizyolojik göstergeleridir. Bu gösterge kendisini yorgunluk hissiyle ortaya çıkartmaktadır. Yine mesleki tükenmişlik yaşayan çalışanlarda enerji kaybı, güçsüzlük, halsizlik, uyku düzensizliği, devam eden baş ağrıları, bazı hastalıkların kronik olarak görülmesi, kilo kaybı, solunum yetmezliği, kalp rahatsızlıkları diğer belirtiler olarak zikredilebilir.¹²⁷

Fiziki bir yapıya sahip olmadığı için izlenip takip edilmesi kolay olmayan bir diğer belirti de çalışanlardaki psikolojik göstergelerdir. Bu durumdaki belirtiler çalışanların davranışlarını gözlemlemek suretiyle değerlendirilebilir. Dışa yansıyan ve izlenebilen bu belirtiler, öfke hali, alınganlık gösterme, sürekli yaşanan tedirginlik hali, tahammülde azalma, eleştiriye verilen aşırı tepkiler, değersizlik hissi, karar vermede zorlanma, hayatın geneline olumsuz bakma, kendine güvenmeme, düşünce yapısında tutarsızlık, endişe ve kaygı, suçluluk hali şeklinde gözlemlenebilir.¹²⁸

¹²⁶ Fatih Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, S. 22 (2015/2), 247

¹²⁷ Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" 249.

¹²⁸ Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" 249.

Son olarak çalışan bireyin dışa yansıyan tükenmişlik belirtileri, çokça hata yapma, yapılması gereken işlerde ilgisiz davranıp geciktirme, farklı gerekçelerde iş disiplinine riayet etmeme, kalitesiz hizmet sunma, iş kazasının artması, yapılan işi ve iş arkadaşlarını küçümseme eğilimi ve işle ilgisi olmayan şeylerle meşgul olma şeklinde görülebilmektedir.¹²⁹ Bu şekilde sınıflandırdığımız tükenmişlik belirtileri gerek gözlemlenebilen gerekse gözlemlenmesi çok da mümkün olmayan taraflarıyla farklı etkilerle ortaya çıkabilmektedir. İfade edilen bu belirtilerin iyice kendini hissettirmeye başlaması ortada bir sorunun olduğuna da işaret etmektedir. Bu bağlamda gözlemlenen tükenmişlik verilerinin zamanında bilinip değerlendirilmesi tükenmişlik halinin kontrol altına alınmasını da kolaylaştıracaktır.¹³⁰



¹²⁹ Çınar, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" 249.

¹³⁰ Şehri Karacoşkun, *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)*, (Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018) 21.

2.BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde çalışmamızın örneklem grubunu oluşturan din görevlileri İmam Hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin bazı çevresel ve kişisel faktörlerin mesleki doyuma yönelik etkileri incelenmiştir. Elde edilen bulgular mülakat sorusuna verilen cevaplardan ve gözlemlerimizden oluşmuş olup bulguların değerlendirilmesi ise katılımcıların cevaplarının analiz edilmesi ve verilerin yorumlanması şeklinde elde edilmiştir.

2.1. Demografik Bilgiler

Katılımcıların tamamı Kırşehir Müftülüğü personeli olup aktif olarak halen 657 ye tabi memur olarak din hizmetleri sınıfında görev yapmaktadırlar. Yaptığımız mülakata Kırşehir il merkezinde görev yapan 8 İmam Hatip, il merkezine bağlı köylerde görev yapan 8 İmam Hatip, şehir merkezinde görevli 6 müezzin kayyım yine şehir merkezinde görevli 7 Bayan Kur'an kursu öğreticisi katılmıştır. Katılımcılardan 7 tanesi kadın, geriye kalan 22'si ise erkek olmak üzere toplam 29 din görevlisiyle görüşme gerçekleştirilmiştir. Bu itibarla katılımcıların çoğunluğu şehir merkezinde ikamet etmektedir. Mülakat yapılırken belirlenen katılımcılar araştırmanın sağlıklı yürütülmesi için, ön yargıdan uzak durma ve taraf tutmama ilkesi göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmada din görevlilerinin tecrübeli olmaları, göreve yeni başlamış durumda olmaları gibi bir denge kurulmaya dikkat edilmişse de kartopu yöntemiyle belirlenen katılımcılarda her seviyede tecrübe ve bilgi birikimine sahip din görevlisine ulaşılmıştır. Bu bakımdan katılımcıların yeterli çeşitliliğe sahip olduğu düşünülmektedir. Ayrıca katılımcıların isimleri, katılımcı 1, 2, 3... şeklinde K1, K2, K3... olarak sıralanmıştır. Katılımcıların numaralarıyla birlikte cinsiyetlerini belli etmek için erkek (E) ya da kadın (K) ifadelerine de yer verilmiştir.

Tablo 2.1. Demografik Bilgiler

Kodu	Eğitim durumu	Görevi	Görev yeri	Görev süresi	Yaşı
KE1	İlahiyat	İmam Hatip	Şehir	14	46
KE2	Önlisans İlahiyat	İmam Hatip	Şehir	35	56
KE3	İlahiyat	İmam Hatip	Şehir	25	47
KE4	İ.H.Lise	İmam Hatip	Şehir	12	38
KE5	Önlisans İlahiyat	İmam Hatip	Şehir	11	32
KE6	İlahiyat	İmam Hatip	Şehir	7	33
KE7	Önlisans İlahiyat	İmam Hatip	Şehir	13	37
KE8	Lisans	İmam Hatip	Şehir	17	39
KE9	Önlisans İlahiyat	Müezzin Kayyım	Şehir	13	34
KE10	Önlisans İlahiyat	Müezzin Kayyım	Şehir	11	41
KE11	Önlisans İlahiyat	Müezzin Kayyım	Şehir	28	48
KE12	İlahiyat	Müezzin Kayyım	Şehir	27	47
KE13	Önlisans	Müezzin Kayyım	Şehir	36	53
KE14	Önlisans	Müezzin Kayyım	Şehir	21	48
KE15	İ.H.Lise	İmam Hatip	Köy	7	29
KE16	İ.H.Lise	İmam Hatip	Köy	2	22
KE17	İ.H.Lise	İmam Hatip	Köy	2	22
KE18	İ.H.Lise	İmam Hatip	Köy	6	30
KE19	İlahiyat	İmam Hatip	Köy	2	27
KE20	Önlisans İlahiyat	İmam Hatip	Köy	8	34
KE21	İlahiyat	İmam Hatip	Köy	3	29
KE22	İlahiyat	İmam Hatip	Köy	3	25
KK23	Önlisans İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	17	47
KK24	İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	12	38
KK25	İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	12	39
KK26	İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	13	40
KK27	İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	10	33
KK28	Önlisans İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	15	43
KK29	Önlisans İlahiyat	K.K.Öğreticisi	Şehir	12	38

Tablo 2.1' de çalışma grubunun sayıları, öğrenim durumları, görevleri, görev yaptıkları yerler, görev süreleri ve yaşlarına dair bilgiler yer almaktadır.

Yaptığımız görüşme ve gözlemlerde kadın din görevlileri ile erkek din görevlileri arasında mesleki doyum düzeyleri cinsiyet bağımsız değişkeni ve yaşları açısından bir farklılaşma

bulunmamıştır. Çoştı, 35 kadın, 179 erkek din görevlisi ile yaptığı anket uygulamasında mesleki doyum puanı açısından kısmi bir farklılık bulunduğunu, istatistiksel olarak ise bu farkın anlamlı bulunmadığını, kadın din görevlileri ile erkek din görevlilerinin meslekî doyum düzeylerinin yaklaşık aynı düzeyde olduğunu söylemektedir.¹³¹

Demografik bilgileri değerlendirdiğimizde din görevlilerinin görev yılı değişkeni açısından mesleki doyuma dair tutumlarında fark edilir bir değişiklik saptanmamıştır. Mersin ise yaptığı çalışmada; görev yılı değişkeni açısından grupların mesleki doyum puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğunu belirtmektedir.¹³²

Görev yeri değişkeni üzerinden din görevlilerinin mesleki tutumlarını değerlendirdiğimizde köyde görev yapanların çevresel zorlukların etkisiyle il merkezinde görev yapanlara göre kendilerini dezavantajlı buldukları, mesleki kurs ve seminerlerden uzaklık sebebiyle gereği gibi faydalanamadıkları, konut sorunlarının yaşandığı anlaşılmaktadır.

Din görevlilerinin mesleki doyumlarını etkileyen çevresel faktörlerden lojman ve ikamet sorunun burada din görevlilerinin mesleki doyumları üzerinde olumsuz bir etken olarak karşımıza çıktığı görülmektedir. İkamet edilen yerin şehir merkezinde sunulan imkanlardan mahrum olması, gerek mesleki gerekse kültürel faaliyetlere katılmadaki imkansızlık köylerde görev yapan din görevlilerinin kendilerini dezavantajlı bulmalarına dolayısıyla mesleki doyumsuzluk yaşamalarına neden olmaktadır.

Literatüre baktığımızda Mersin de bizimle aynı bulgulara ulaşmıştır. Mersin, yaptığı analiz neticesinde köy veya kasabada görev yapanların, ilçe merkezinde görev yapanlardan daha düşük bir mesleki doyum puanına sahip olduğu, görev yeri konumu açısından en yüksek mesleki doyum puanını ise il merkezinde görev yapanların aldığını tespit etmiştir.¹³³

2.2. Mesleğe Dair Genel Bulgular

2.2.1. Bir kez daha dünyaya gelseniz aynı mesleği yapmak ister misiniz sorusuna ilişkin bulgular

Sosyal hayat içerisinde edinilen beceriler ve yapılan meslekler kişiye bulunduğu çevre içerisinde özel bir değer yüklemektedir. Bu bakımdan din görevliliği bir meslek olarak çalışanlarına sosyal alandaki mesleki itibarı sağlamaktadır. Toplumun kendisine gösterdiği teveccühü hisseden din görevlisi yaptığı mesleği benimsemesi, özveriyle işine sahip çıkması beklenmektedir. Bu itibarla din görevlilerine yöneltilen “bir kez daha dünyaya gelseydiniz aynı mesleği yapmak ister misiniz?” sorusu, onların yapmış oldukları mesleğe karşı bakış açılarını

¹³¹ Çoştı, “Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği”, 8.

¹³² Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 72.

¹³³ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 74.

büyük ölçüde yansıttığı düşünülmektedir. Yapılan mesleğin olumlu ya da olumsuz tüm yönlerine vakıf olan din görevlilerinin bu soruya vereceği cevaplar mesleğe bakışı büyük ölçüde ortaya çıkaracaktır.

Bu bağlamda birçok katılımcı bir daha dünyaya gelse aynı mesleği tercih edeceğini belirtmiştir. Katılımcılar; “İsterdim. Görevde yükselmek isterdim ancak artık yaşım ilerledi. (KE1), “kesinlikle samimi olarak isterdim.” (KE2), “Çocukluktan beri istemişimdir. Özellikle vaiz olmayı isterdim. Bu ayrıca baba mesleği.” (KE3), “yapmak isterim. Kendimi bu iş için doğmuş gibi hissediyorum.” (KE5), “Evet isterdim. Zorluğunu bilmeme rağmen yine de isterdim. Çünkü mesleğin manevi yönü beni tatmin ediyor.” (KE9), “kesinlikle isterdim. İşimi severek yapıyorum. Ayrıca babam beni bu mesleğe teşvik etmişti bunun katkısı büyük.” (KE13), “bu görevi yapmak isterim ancak köylerde değil şehir merkezinde yapmak isterim.” (KE14), “isterdim ancak köyde olmak istemezdim. Çünkü köy şartları kişisel gelişimimi olumsuz etkiliyor.” (KE15), “muhtemelen yapardım. Düzenli bir hayat imkanı sunuyor.” (KE16), “yaparım. Zaten bunun için kendimi hazırladım. Ayrıca babamda aynı işi yapıyor.” (KE17), “isterdim bu işi severek yapıyorum.” (KE18), “yapmak isterdim ama bu biraz çalışma şartlarına da bağlı. Şartlar iyi olursa daha çok istek olur.” (KE19), “isterdim. Başka bir mesleği bırakıp bu göreve talip oldum.” (KE22), “100 defa daha gelsem aynı mesleği yapmak isterdim.” (KK23), “Tabiki yapmak isterim seve seve hem de” (KK24), “evet isterdim hem manevi yönden hem de maddi yönden sevdiğim bir meslek.” (KK25), “duamın sonucu olarak bu meslekteyim. Akademide ders anlatmak isterdim yine din alanında olmak isterdim.” (KK26), “evet isterim. Halkın dini bilgilerini tamamlamak adına, eksiklerini tamamlamak ve rehberlik etmek için isterdim.” (KK27), “evet isterdim. Dinle ilgili mesleğim olsun istiyordum nasib oldu. Hayalimdi hocalık.” (KK28), “isterdim çünkü manevi olarak kendimi güzel hissediyorum. Çocuklarıma ve çevreme faydalı olduğumu düşünüyorum.” (KK29) şeklinde vermiş oldukları cevaplarla katılımcılar tercih gerekçelerini ve duygularını dile getirmişlerdir. Katılımcılardan KE4, KE6, KE7, KE8, KE10, KE11, KE12, KE20 ise bu soruyu “yapmak isterdim” şeklinde cevaplamışlardır. Ancak katılımcılardan (KE21) “istemezdim. Maddi ve manevi zorluğu beni yıpratıyor. Önemli bir görev çok sorumluluk gerektiriyor.” şeklindeki ifadeleriyle mesleğin maddi ve manevi zorluklarının tercihini etkilediğini ortaya koymaktadır. Bununla birlikte katılımcılardan (KE14) halihazırda şehir merkezinde görev yapmasına rağmen önceden köyde bulunması nedeniyle oradaki imkansızlıkları göz önünde bulundurarak bu mesleği yapmak istediğini ancak köyde yapmak istemediğini ifade etmiştir. Ayrıca bu mesleği tercih etmede içinde yaşanılan çevrenin, mesleki olarak hazır bulunuşluğun, büyüklerin rol model olmasının, baba tavsiyelerinin ve teşvikinin de önemli bir etken olduğu da katılımcılar tarafından ifade edilmektedir. (KK17, KK18)

Elde ettiğimiz sonuçlara göre genel olarak katılımcıların din görevlisi mesleğini tekrar tercih etme eğiliminde oldukları değerlendirilmektedir. Yapılan çalışmalara baktığımızda Dağcı, din görevlilerinin kurumda çalışma ve memnuniyet durumunu ölçmeye yönelik olarak yönelttiği

soruya verilen yanıtlarda kurumda çalışmaktan “memnun” olanlarla, “kısmen memnun” olanların toplamda %84.7’lik bir orana sahip olduğu görülmektedir.¹³⁴

Yine Dağcı yaptığı çalışmada “Yeniden tercih imkanı olsa tekrar din görevlisi olmak ister misiniz?” sorusunu yöneltmekte, din görevlilerinin %66.9’u “Evet” cevabını vermektedirler.¹³⁵

Bu sonuçlar ise bizim çalışmamıza paralel olarak Diyanet İşleri Başkanlığı ve din görevlilerinin mesleki doyum ilişkisi açısından olumlu bir sonuç olarak görülmektedir. Din görevlilerinin mesleki doyumlarını etkileyen sosyal çevrede itibar ve değer görme faktörü çalışmamızda yoğun olarak hissedilmektedir. Bundan hareketle çalışanların mesleğin itibarını göz önünde bulundurarak tekrar dünyaya gelseler yine bu mesleği tercih edebileceklerini ifade etmektedirler. Mesleğin sağladığı itibar ve sosyal çevrenin din görevlisine olan teveccühü bu mesleğin tercih edilmeye değer en önemli taraflarından birisidir. Hizmet sunulan çevrenin kabul edip benimsediği, temsil yönü itibarıyla saygın bulduğu din görevlisi profili kurumsal olarak da istenilen bir olgudur. Bu bakımdan aranan niteliklere sahip olan din görevlilerinin mesleklerini değerli ve anlamlı bulmaları, bir kez daha dünyaya gelinecek olsa yine aynı mesleği yapmak istemeleri mesleğin kişiye kazandırdığı haz ve mutluluğun bir neticesidir. Bütün bu etkenler görevi, toplumu din konusunda aydınlatmak olan Diyanet İşleri Başkanlığının sahadaki etkinliğine önemli katkı sunacağını ortaya koymaktadır.

2.2.2. Yapılan işi önemli ve anlamlı bulma ile ilgili veriler

Sosyal çevrenin yapılan mesleğe bakışı ve yüklediği anlam o mesleği yerine getiren çalışanlar üzerinde etkili olmaktadır. Yine çalışanın bizzat kendisinin mesleğine yüklediği anlam da aynı ölçüde mesleki doyumunu etkilemektedir. Bu açıdan çalışanların işlerini önemli ve anlamlı bulmaya yönelik tutumları mesleki doyumları ile ilgili bilgiler vermektedir. Katılımcılardan elde edilecek bu verilerin iş verimini ve işle ilgili diğer etmenleri doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyebileceği düşünülmektedir.

Katılımcılar yapılan mesleği önemli ve anlamlı bulmaya dair; “Önemli buluyorum olmazsa olmaz bir mesleki kurum.” (KE1), “Dünya ve ahiret kazanımları açısından önemli buluyorum.” (KE2), “Evet anlamlı buluyorum. Kendimi uhrevi hayata yakın hissediyorum.” (KE4), “Yaptığım işi önemli buluyorum. Toplumu aydınlatma bakımından anlamlı buluyorum. Bu açıdan etkili olduğumu düşünüyorum.” (KE5), “Bu işi önemli buluyorum faydalı olduğumu düşünüyorum.” (KE6), “Çok önemli ve anlamlı buluyorum. İyiliği emretmek kötülüğü nehyetmek ilahi bir görev.” (KE7), “Evet anlamlı buluyorum. İnsanların yanlış yönelmemelerine katkıda bulunduğumu düşünüyorum.” (KE8), “Çok önemli ve anlamlı buluyorum. Bu mesleğin toplum içinde önemli bir fonksiyonu olduğunu düşünüyorum. Toplumda bir karşılığı var.” (KE9),

¹³⁴ Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Iğın ve Doğanhisar Örneği*, 73.

¹³⁵ Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Iğın ve Doğanhisar Örneği*, 108.

“Tabiki önemli buluyorum. Bu mesleği severek yapıyorum ve verimli buluyorum kendimi.” (KE10), “Anlamli buluyorum. Görevimi yaparken bambaşka bir ruh haline bürünüyorum.” (KE12), “Önemli buluyorum. Bu mesleği peygamber mirası olarak görüyorum.” (KE14), “Kesinlikle önemli buluyorum. Peygamber makamı olarak meslekten öte bir konumu var.” (KE16), “Önemli buluyorum. Toplumun bütün kesimlerine hitap ediyor. Her önemli ve özel anlarda onların yanında yer alıyoruz.” (KE17), “Önemli ve anlamli buluyorum. Bununla birlikte manevi sorumluluğu var. İnsanlar bizden beklenti içerisinde.” (KE19), “Önemli buluyorum. Peygamber mesleği olarak görüyorum. İtibarı büyük bir meslek. Şahımdan öte temsil ettiğim konum önemli ve özel.” (KE21), “Anlamli buluyorum. Halka rehberlik yapıyoruz. Yaşım küçük ve genç olsamda halk değer veriyor. Hurafelerle mücadele ediyoruz doğruyu anlatıyoruz.” (KE22), “Anlamli buluyorum. İnsanlara kelimullahı öğretiyoruz, dinini öğretiyoruz bu çok kıymetli.” (KK23), “Dünyaya gelme amacımız kulluk şuurunu oluşturmak için dinin öğretilerine ihtiyacımız var. Din öğretiminin en güzel yolu da Kuran kursu öğreticiliğidir.” (KK24), “İnsanların hem dünya hem de ahiret saadetine katkı sunduğumu düşündüğüm için anlamli buluyorum.” (KK25), (KK27), “Anlamli buluyorum. Onları mutlu görmek, gönüllerine dokunmak beni de mutlu ediyor.” (KK29) şeklinde açıklamada bulunmaktadır.

Katılımcılardan (KE3), (KE11), (KE13), (KE20), (KE15), (KE18) mesleklerini anlamli bulduklarını, toplumda bulunması gereken bir meslek olduğunu, çift yönlü yani dünya ve ahiret karşılığı içeren bir konuma sahip olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan (KK26) yapılan işi önemli ve anlamli bulmanın yanı sıra meslektaşlarına gereken önemin verilmediğini ifade etmektedir.

Katılımcılardan elde ettiğimiz genel bulgulardan hareketle dünyevi itibar ve manevi kazanımlar bu mesleği önemli ve anlamli bulmaya sevk etmektedir. İmam Hatip ve Müezzin Kayyımlar yapılan işi Peygamber emaneti olarak görmektedirler. Erkek katılımcıların yapılan işi önemli ve anlamli bulma durumunu daha çok toplum nezdinde itibar görme olgusu üzerine inşa ettikleri görülmektedir. Bunun yanı sıra kadın katılımcılar işi önemli ve anlamli bulma olgusunu din öğretimi, özelde ise Kuran öğretimi faaliyetleri üzerinden değerlendirdikleri görülmektedir. Katılımcıların mesleklerini anlamli ve önemli bulmaya dair ifadeleri ve gözlemlerimizden hareketle, mesleğini anlamli bulan ve sosyal hayatın bir parçası olarak değerlendiren din görevlilerinin mesleki doyumlarının yüksel olduğu, işlerini sevdikleri, kendilerini başarılı buldukları, cemaati tarafından takdir edildiği, mesleklerini önemli bulma yaklaşımının ayrıca çevresel veya bireysel birçok problemle başa çıkmayı kolaylaştırdığı anlaşılmaktadır.

Elzerey yaptığı çalışmada katılımcılara “yaptığınız mesleği dini bireysel ve toplumsal yaşama katkı açısından anlamli buluyor musunuz?” sorusuna verilen yanıtlardan şu sonuçlara ulaştığı görülmektedir: Genel olarak katılımcıların vermiş olduğu yanıtlar incelendiğinde yapılan mesleğin bireysel ve toplumsal yaşama katkı sağladığına yönelik cevapların çoğunlukta olduğu

ortaya çıkmakta ve katılımcıların yapmış olduğu işi dini, bireysel ve toplumsal açıdan anlamlı bulduğu değerlendirilmektedir.¹³⁶

Katılımcıların sosyo-ekonomik durumları göz önünde bulundurulduğunda köylerde ikamet eden din görevlileri ile şehirde yaşayan görevliler arasında mesleği önemli ve anlamlı bulma noktasında bir farklılaşma görülmemektedir. Bununla birlikte cinsiyet farklılığı da böyle bir farklılaşmaya neden olmamaktadır.

2.2.3. Mesleği başkalarına tavsiye etme durumu ile ilgili bulgular

Yapılan mesleğin tüm yönlerini tecrübe eden katılımcıların bu mesleği başkalarına tavsiye edip etmemeleri mesleğe dair tutumları hakkında önemli veriler ortaya koyacaktır. Aynı zamanda tavsiye edilen mesleğin nitelik ve özelliklerine tam olarak vakıf olan çalışanın onu kimlere ve hangi gerekçelerle tavsiye edeceği bizzat çalışanın mesleğine dair yaklaşımını da gösterecektir.

Mesleği başkalarına tavsiye etme durumuyla ilgili olarak katılımcılar; “Özellikle çocuklarımı bu mesleğe uygun bir şekilde yetiştirdim. Öncelikle onlara tavsiye ederim.” (KE1), “başta çocuklarıma tavsiye ederim.” (KE2), (KE5), (KE8), “Başta çocuklarım olmak üzere. Birçok kişiye sebep oldum onlara tavsiye ettim. Şuan onlar bu mesleği yapıyorlar.” (KE3), (KE17), “Temsil yönü yüksek olan bir meslek, bu beni mutlu ediyor, tavsiye ederim.” (KE4), “İmkanlarının iyi olduğunu düşünüyorum, tavsiye ederim.” (KE6), “Özellikle bu görevin sorumluluğunu bilenlere, taşıyabilenlere, bilincinde olanlara tavsiye ederim.” (KE9), (KE11), (KE12), (KE14), (KE15), (KE16), (KE20), (KE21), (KK23), (KK27), “Liyakatli olanlara tavsiye ederim.” (KE10), (KK26), “Tavsiyelerimle bu mesleği tercih edenlerin sayısını hatırlamıyorum. Onlara yardımcı oldum. Görev almalarına sebep oldum. Bana hep dua ederler.” (KE13), “Herkesine tavsiye etmem. Yapabilecek olanlara, yakışacak olanlara tavsiye ederim. Samimi olanların mesleğidir bu.” (KE22), “Yaşatılmasını, sürdürülmesini istediğim bir meslek tabiki tavsiye ederim.” (KK25), “Mücadele edecek olanlara, gerçekten severek yapacaklara tavsiye ederim.” (KK28), “Tavsiye ederim. İlim yolunda olmak önemli. Ahlaki dejenerasyonun yaşandığı şu zamanda din görevlisi olmazsa olmaz bir ihtiyaç” (KK29) Katılımcılardan (KE7), (KE18), (KK24) yine mesleğini başkalarına tavsiye edebileceklerini belirtmişlerdir.

Bunun yanı sıra katılımcılardan (KE19) “çokta tavsiye etmem. Köyde şartlar iyi değil, lojman sıkıntısı var elverişli değil. Muhatap kitlesi etkileşime açık değil, köyde genç nüfus yok.” İfadeleriyle mesleği icra ederken karşılaşılan olumsuz çevresel etmenlerin mesleği tercih etmede büyük bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Mesleği yerine getirirken oluşan olumsuz çevresel yetersizliklerin genel bir durum olmadığı ancak mesleği başkalarına tavsiye etme noktasında etkili bir durum olduğu da gözlenmektedir. Din görevlilerinin mesleki

¹³⁶ Adil Elzerey, *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*, (Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2021), 94.

doyumlarını etkileyen çevresel etmenlerden olan lojman ve ikametle ilgili sorunlar burada da mesleği başkasına tavsiye etmeme noktasında kendisini göstermektedir.

Katılımcılar büyük ölçüde mesleği başkalarına tavsiye etme tutumuyla ilgili olarak işi ehline verme, liyakat sahibi olma, işi severek yapma, işin sorumluluğunun farkında olma gibi etkenleri göz önünde bulundurmaktadır. Katılımcıların söylemlerinde, bu mesleği liyakatsiz kimseler tarafından yapılmasının kötü neticeler ortaya çıkaracağı endişesi de hissedilmektedir. Yine bu saiklerle din görevlilerinin önemli bir kısmının bu mesleği nesilden nesile baba mesleği şeklinde sürdürdüğü, kendi çocukları başta olmak üzere mesleğin sorumluluğunu taşıyabilecek olanlara tavsiye ettikleri, onları mesleki olarak bu mesleğe hazırladıkları da gözlemlenmektedir. Bu itibarla mesleği özellikle çocuklarına, arkadaşlarına ve yakınlarına tavsiye etme tutumu ile mesleki doyum ilişkisine dair olumlu bir veri ortaya koymaktadır. Elzerey de bizim bulgularımızla aynı yönde bir sonuca ulaşmış ve katılımcıların %64'ünün "bu işi yapabileceklerini düşündüklerime öneririm" şeklinde cevap verdiklerini ifade etmektedir.¹³⁷

2.2.4. İşe veya göreve severek gidip gelme ile ilgili tutumlar

Çalışan bireylerin iş yerlerine istekle gitmeleri, mesleklerini özenle yerine getirmeleri onların mesleki doyumlarının yüksek seviyede olduğunun bir göstergesidir. Yapılan mesleği sevmek çalışanlara huzurlu bir iş ortamı sağlarken bunun yanında bireysel olarak da mutlu olmalarına katkı sağlamaktadır.

Katılımcılar; "Evet severek giderim. Sevmeden gönül vermeden olmaz bu iş" (KE1), "Severek yapıyorum sevmeden olmaz." (KE2), "Severek giderim sevmesem bana zor gelir." (KE4), "Evet yüksünmeden giderim." (KE9), "Severek giderim. Ayrıca görev arkadaşlarımla da uyum içerisindeyim." (KE11), "Kesinlikle severek gidiyorum. EYT'den dolayı emeklilik hakkı kazandım buna rağmen çalışıyorum. Sevmesem emekli olurum." (KE12), "İşime severek gidip gelirim. İnşaat halindeki camiyi zorluklarla ama severek isteyerek bitirdim. Tamamlanmasına öncülük ettim." (KE13), "Severek giderim ben bu işe gönül verdim." (KE18), "Evet severek giderim. İşin hakkını vermeye çalışıyorum. Bu anlamda bir gayret içerisindeyim." (KE21), "Severek giderim. Bu görevin sorumluluğunun farkındayım." (KE22), "Severek giderim. Sürekli dua ederim gidip gelirken hocalığa yakışacak şekilde öğretmeyi, anlamayı ve yaşamayı nasip et derim." (KK23), "Severek giderim. Kursumu girdiğimde her şeyi arkamda bırakırım. Manevi bir huzur hissedirim öğrencilerimi görünce." (KK24), "Kursa gidiyorum derim. Sıradan bir işe gitme olarak görmüyorum kutsal bir görev bu." (KK25), "Severek gidiyorum. Hatta ailem mesleğimi fazlaca sevdiğimi düşünüyor. Senin kadar bu işi önemseyen var mıdır? Diyorlar." (KK26), "Her sabah aileme gidiyormuşum gibi severek giderim." (KK29) Bazı katılımcılar işe

¹³⁷ Elzerey, *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*, 95.

severek gidip gelme durumunu kısa ifadelerle dile getirmişlerdir. “Severek gidiyorum.” (KE5), (KE6), (KE7), (KE8), (KE10), (KE14), (KE15), (KK28), “Sevmeden olmaz.” (KE16), “Görevimi ihmal etmem.” (KE17), (KE20) şeklindeki ifadelerle işlerine severek gittiklerini dile getirmektedirler.

Katılımcılardan (KE3) işe çoğu zaman severek gidip geldiğini, mesleğimin son zamanlarında birtakım mutsuzluklar hissettiğini, (KE19) ise işe severek gittiğini ancak mesleki olarak bir şeyler veremediğini düşündüğü anlarda mutsuz olduğunu belirtmektedirler.

Katılımcılar yapılan işe sevgi katmak gerektiğini, mesleğe karşı duyulan sevginin o mesleği zorlanmadan, yüksünmeden yerine getirilmesine katkı sunacağını ifade etmektedirler. Bununla birlikte görev arkadaşlarıyla, meslektaşlarla uyum içerisinde olmak da mesleğin başarısına olumlu yönde katkı sunduğu anlaşılmaktadır.

Bayan katılımcılardan (KE27) işe severek gidip gelme tutumunu öğrencilerin derse katılma ve öğrenmeye istekli olmaları şartına bağlamaktadır. Bu itibarla öğrenciler üzerinde gözlemlenen olumlu yöndeki değişim ve öğrenmeye açık olma durumları Kuran Kursu öğreticilerinin işlerine severek gidip gelmelerine katkı sunacağı anlaşılmaktadır.

İşe severek gidip gelme tutumlarına sosyo-kültürel açıdan bakıldığında köyde görev yapanlar ile şehir merkezinde görev yapanlar arasında bir farklılaşma görülmemektedir. Aynı şekilde yaş faktörünün de önemli bir farklılaşmaya sebep olmadığı da tespit edilmiştir. Ancak bayan katılımcıların işe severek gidip gelme tutumlarının erkek katılımcılara nispeten daha yoğun hissedildiği de ifade edilmektedir. Bununla birlikte bayan din görevlileri öğrencilerini derse disiplinli bir şekilde devam etmesi, ders programına uygun bir şekilde eğitim yapılması noktasında daha titiz oldukları, işlerini benimseme ve kurallara uygun hareket etme noktasında ise erkek katılımcılara göre dikkatli davrandıkları gözlemlenmektedir.

2.2.5. İş dönüşü kişinin kendini mutlu hissetme durumu

İş dönüşü kendini iyi hissetme durumu, iş dışında geçirilen vakitlerin kalitesine de etki edeceği düşünülmektedir. Çalışanların iş yerinde gösterdiği performans ve mesleki başarı onun iş dışında ailesi ve sosyal çevresiyle olan ilişkilerini de etkilemektedir. Mesleğini yaparken faydalı olduğunu düşünen, mesleki doyuma ulaşmış çalışanlar, bu olumlu tutumlarını sürdürmeye devam etmektedirler.

İşlerini eksiksiz olarak tamamlayıp bitiren katılımcılar iş yerinden mutlu olarak ayrıldıklarını ifade etmektedirler; “Mutsuz hissetmem. Belki mesleki olarak o gün için kendimi yetersiz bulduğumda mutsuz hissederim.” (KE2), “cemaatimle bir problem yaşadığım zamanlarda kendimi mutsuz hissederim. Onun dışında mutsuzluk hissetmem.” (KE3), “Mutsuz hissetmem işimi iyi yaptığımı düşünüyorum.” (KE6), “Görevimle ilgili rutin işlerimi eksik bıraktığımda mutsuz olurum. Bunun dışında mutsuzluk hissetmedim.” (KE8), “Görevimle ilgili bir şeyi eksik

biraktıysam eğer mutsuz olurum. Bunu haricinde mutsuz hissetmem.” (KE9), “Bilakis mutlu hissederim. O gün görevimi tamamlamanın huzurunu yaşarım.” (KE15), (KE16), “Tam tersine görevi hakkıyla yerine getirmenin mutluluğunu yaşıyorum. Çok yorulmuş olsam bile...” (KK23), “Mutsuz hissetmem. O gün ki görevimi yaptım diye mutlu olarak görev yerimden ayrılırım. Çünkü ertesi gün yenilenmiş olarak işe gelmeyi hedeflerim.” (KK26), “Mutsuz hissetmem. Sesimi uzun süre kullandığımdan dolayı sadece yorgunluk hissi oluşuyor.” (KK28), şeklinde cevap vermektedirler. Yine katılımcılardan KE1, KE4, KE5, KE7, KE13, KE14, KE18, KK27 kısaca kendilerini mutsuz hissetmediklerini ifade etmişlerdir.

Bazı katılımcılar kısa süreli de olsa sebebini açıklamaksızın bazen kendilerini mutsuz hissettiklerini söylemişlerdir. (KE10), (KE11), (KE12) Kısa süreli de olsa kendilerini mutsuz hissettiklerini belirten katılımcıların bu tutumlarını, günlük hayat içerisinde karşılaşılabilecek olumsuzlukların kişilerde görülen geçici bir mutsuzluk hissi olduğunu değerlendirmekteyiz. Ayrıca katılımcılardan (KE17) göreve yeni başladığı zamanlarda mutsuzluk hissettiğini ancak yakın zamanda böyle bir hisse kapılmadığını belirtmiştir.

Katılımcılardan (KE19) etkileşim kuracağı bir kitle olmadığı için kendimi mutsuz hissediyorum. Neredeyse cemaati sadece cumadan cumaya bulabiliyorum.” İfadeleriyle mutsuzluğunun sebebi olarak iletişim kurabileceği bir topluluk bulamamasını göstermektedir. Özellikle katılımcının da ifade ettiği gibi köylerde kış aylarında ikamet edenlerin sayısı iyice azalmaktadır. Bu durum şehirde görev yapan katılımcılar için bir mutsuzluk nedeni olarak görülmemektedir.

Kırsalda görev yapan katılımcı (KE22) “buralarda 3 gün süren taziyeler olur. Bu taziyelerde uzun süre bulunmak beni yıpratıyor. Bu esnada kendimi yorgun ve mutsuz hissediyorum.” Şeklindeki ifadesiyle çalışma şartlarındaki zorluğun iş dönüşü kendisini mutsuz hissetmesine neden olduğunu belirtmektedir. Aynı şekilde cemaatle yaşanan gerilimler iş dönüşü katılımcıları mutsuz etmektedir.” (KE3) “Eğer kişisel bir sorun yaşamışsam kendimi mutsuz hissederim. Bunun dışında mutlu hissediyorum kendimi” (KE21)

Ayrıca görevle ilgili yapılması gereken şeylerin eksik bırakılması, dersin ya da müfredatın yetiştirilememesi, (KE9), (KE8), (KE20), (KK25), (KK29) hastalık gibi kişisel engeller iş verimini düşürdüğünden mutsuzluğa sebep olduğu görülmektedir. (KK24)

Katılımcıların “İşinizi tamamladığınızda kendinizi mutsuz hisseder misiniz?” Sorusuna verdiği cevaplardan hareketle; hizmet sunulan çevre ile ilgili olumsuz bir durumla karşılaşmadıkları takdirde genel olarak kendilerini iş bitiminde mutlu hissettikleri görülmektedir. Diğer taraftan hizmet sunulan sosyal çevreyle yaşanan problemler din görevlilerinin iş dışındaki tutumlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Kuran kurslarında görev yapan bayan katılımcılar, uygulanması gereken ders planlarının yetişmemesinin iş bitiminde kendilerini mutsuz hissetmeye neden olduğunu belirtmektedirler. Bayan katılımcılar erkek katılımcılara nispeten cemaatle yaşanan olumsuz durumlardan daha az etkilenmekte oldukları görülmektedir. Kuran

kurslarında görev yapan bayan katılımcılar, belirli sayıda öğrenciyle uzun bir hoca-öğrenci ilişkisi içerisinde bulunduğundan insan kaynaklı olumsuz etkilerin en az seviyede olduğunu değerlendirmekteyiz. Bununla birlikte mesleki yetersizlik düşüncesi çalışanların iş dönüşü kendilerini kötü hissetmelerine sebep olmaktadır. Buna karşın mesleğin gereği olan faaliyetler tam olarak yerine getirildiğinde ise kişisel olarak rahatlamaya, kendilerini mutlu hissetmeye neden olmaktadır.

2.3. Mesleki Tükenmişliğe Dair Bulgular

2.3.1. Başka bir iş yapma isteği ile ilgili tutumlar

Herhangi bir meslekte belirli bir süre çalışan bireyler o meslekle ilgili olarak olumlu veya olumsuz yönlerinin, kazanımlarının, kariyer imkanlarının neler olduğuna dair subjektif bilgiler vermektedirler. Faaliyet gösterilen mesleğin dışında, farklı bir iş yapma isteği ya da bu anlamdaki arayışları kişilerin mesleki doyumları ve tükenmişlikleri hakkında bilgi vermektedir. Böylece meslekle ilgili kazandıkları tecrübe ve birikimler üzerinden yaptıkları işi değerlendirmelerini, mesleki doyum ve mesleki tükenmişlik tutumları hakkında fikir sahibi olmayı amaçladık.

Başka bir iş yapma isteği ile ilgili olarak katılımcılar; “Böyle düşündüğüm zamanlar oldu. Mesleğimi seviyorum. Bunun yanında ticarete ilgi duyuyorum.” (KE1) “Bu göreve başlayınca hiç düşünmedim.” (KE2), “Hiç düşünmedim işimi severek yapıyorum.” (KE3), (KE5), (KE13), (KE17), (KE18), (KE20), (KE23), (KE24), (KE25), (KE27) “Hobi olarak başka şeyler yapmayı düşündüm ama işimi değiştirmeyi düşünmedim.” (KE4), “Yaklaşık 2 yıl ücretli öğretmenlik yaptım. Bundan mıdır bilmiyorum öğretmen olsaydım dediğim zamanlar oldu.” (KE6), “Hiç demedim. Bu görev manevi hazzın en yoğun şekilde yaşandığı bir görev.” (KE7), “Hiç aklıma gelmedi. Hafız olduğum için belki de böyle düşünmedim.” (KE8), “Aslında böyle bir imkan vardı. Hem de ekonomik olarak da mevcut durumdan daha fazla imkanları vardı. Ama ben bu görevde kalmayı tercih ettim.” (KE9), “Babam esnaftı. Ben de o işin ustası olmuştum. Her şeyi bırakıp bu işe talip oldum. Hocam beni çok teşvik etmişti. Hiç böyle bir düşüncem olmadı.” (KE10), “Bu görevin önemini kavrayınca hiçbir zaman aklıma gelmedi.” (KE11), “Sadece görevde yükselmeyi isterdim.” (KE12), “Başka teklifler fırsatlar oldu ama düşünmedim.” (KE14), “Mesleğime yönelik olarak değil de maddi sıkıntılar yaşadığım dönemlerde böyle düşünmüştüm.” (KE15), “Bu mesleği henüz yeni tecrübe ediyorum. Mesleği değiştirmek amacıyla karşılaştırma yapma gereği duymadım.” (KE16), “Evet böyle düşündüğüm oldu. En yakın zamanda öğretmen olmak istiyorum.” (KE19), “Muhatap kitlesi üzerinde daha verimli olacağımı düşündüğümünden dolayı öğretmen olmayı isterdim.” (KE21), “İnsanların olumsuz tutumlarından dolayı zaman zaman böyle düşüncelerim oldu.” (KE22), “Doktor olmayı istedim” (KE26), “Görevin getirdiği zorluklardan, resmi işlemlerden dolayı bazen dediğim

oldu.” (KK28), “Yoğun dönemlerimde, çocuklarıma yetişemediğim zamanlarda acaba dediğim oldu.” (KK29)

Bazı katılımcılar meslek değiştirmeye dair birtakım fırsatlar olmasına rağmen böyle bir girişimde bulunmadıklarını, alternatif mesleklerin sunduğu maddi imkanlara rağmen din görevlisi olmayı tercih ettiklerini, katılımcılar bu tutumlarına sebep olarak ise hocalarının bu mesleğe kendilerini teşvik ettiklerini, daha sonra ise mesleğin itibarını ve önemiyetini kavradıklarını, neticede bu saiklerin başka bir mesleği tercih etmeye engel olduğunu ifade etmektedirler. Buna karşın mesleği sürdürürken karşılaşılan ekonomik sıkıntılar, iş yükünün artması, görevin zorluğu ve bununla birlikte insanların olumsuz tavırları, önceden yapılmış olan meslekleri tecrübe etmek gibi etkenlerin meslek değiştirme düşüncesine sebep olduğu anlaşılmaktadır. (KK28), (KK29), (KE22), (KE15)

Yapılan çalışmalara baktığımızda bizim bulgularımızdan farklı olarak Tunel’in Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin meslek veya branşlarını değiştirmeyi düşünüp düşünmediklerini ortaya koyabilmek için “Mesleğinizi veya branşınızı değiştirmeyi düşündünüz mü?” sorusuna verilen cevaplar değerlendirildiğinde, meslek veya branş değiştirmeyi düşünenlerin meslek/branş değiştirmeyi düşünmeyenlere göre daha fazla oldukları görülmektedir.¹³⁸

Köyde görev yapan katılımcılarla şehir merkezinde görev yapan katılımcılar arasında ikamet ettikleri yerler açısından başka bir iş yapma isteğine dair tutumları arasında belirgin bir fark gözlemlenmemektedir. Bununla birlikte eğitim durumlarındaki farklılıkların başka iş yapma isteğine yönelik tutumlarda önemli bir etkiye sahip olmadığı da görülmektedir.

2.3.2. İlk fırsatta başka bir iş yapma isteğinin değerlendirilmesi

Katılımcıların mesleği ile ilgili olarak süregelen olumlu ya da olumsuz tutumları hakkında fikir sahibi olmak ve mesleki tükenmişlik durumlarını değerlendirmek için “ilk fırsatta başka bir işe geçme” düşüncelerini sorduğumuzda katılımcılar; “Artık düşünmüyorum yaşıml ilerledi. Genç olsaydım başka bir mesleğe geçmeyi düşünürdüm.” (KE1), “Düşünmedim. Aradığım, istediğim meslek buydu.” (KE2), “Hiç düşünmedim. Bazı fırsatlarda oldu ama geçmeyi istemedim.” (KE3), “Hiç düşünmedim hatta başka bir mesleği bırakıp bu mesleği seçtim.” (KE10), “Hiç düşünmedim. Bazı teklifler de geldi aslında gitmek istemedim. Bunda ailemin de etkisinin olduğunu düşünüyorum.” (KE12), (KE13), (KE14), “Geçmek istemem. Tek sorun benim açımdan köyde görev yapıyor olmak. İmkanlar oldukça kısıtlı.” (KE15), “Mesleğe alışma sürecinde zorlandığım zamanlar oldu ancak geçmeyi düşünmedim.” (KE17), “Görevime adapte olma sürecindeyken geçmeyi düşündüm. Ancak şu an böyle bir düşüncem yok. Görevime alıştım.” (KE22), “Hayır asla böyle bir düşüncem olmadı. Vaizlik, müftü yardımcılığı, murakıplık

¹³⁸ Yasir Yusuf TUNEL, *Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Durumlarının İncelenmesi*, (Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2023), 69.

gibi unvanlara geçmeyi dahi düşünmedim.” (KK23), “Sadece görevde yükselmeyi düşünüyorum.” (KK28), “Hayır hiç düşünmedim. Hep hayalim Kuran kursu öğreticisi olmak. Böylede devam etmek isterim.” (KK29), Yine katılımcılardan KE4, KE5, KE6KE7, KE8, KE9, KE11, KE16, KE18, KE20, KK24, KK25, KK27, işlerinden memnun olduklarını, hiç düşünmediklerini belirtmişlerdir.

Bazı katılımcılar mesleği değiştirmeye yönelik fırsatlar olmasına rağmen geçmeyi düşünmediklerini (KE3), (KE14), kendilerine iş teklifleri geldiği, bu tekliflere sevindikleri ancak aile içi istişareler sonucu mevcut görevinde kalmayı tercih ettiklerini (KE13), (KE12) belirtmişlerdir. Katılımcı (KE15) köyde görev yapmanın verdiği zorluklara rağmen başka mesleğe geçmek istemediğini ifade etmiştir. Katılımcı (KE17) ise göreve alışma sürecinde zorlanmasına rağmen mesleğini değiştirmeyi düşünmemiştir. Katılımcı (KE22) “göreve ilk başladığım zamanlarda ilk fırsatta geçmeyi düşündüm. Tez adapte olamadım ancak şu an böyle bir niyetim yok.” Şeklindeki cevabıyla göreve yeni başlamanın verdiği stres ve çevresel sorunların başka mesleğe geçme düşüncesine sebep olabileceğini ortaya koymaktadır.

Katılımcılardan (KE19), (KE21), (KE22), (KK26) ilk fırsatta başka bir işe geçmeyi düşündüklerini ifade etmektedirler. Bu katılımcıların demografik bilgileri göz önünde bulundurulduğunda tamamının ilahiyat fakültesi mezunu olduğu, bunun da iş değiştirme eylemini ilk fırsatta gerçekleştirmeye imkan verebileceği anlaşılmaktadır. İlk fırsatta iş değiştirmeyi düşünen katılımcılardan 3’ü köyde görev yapmaktadır. Dolayısıyla köylerdeki sosyo-kültürel faaliyetlerin yetersizliği iş değiştirme düşüncesini etkilediği, erkek katılımcılardaki iş değiştirme isteğinin kadınlara göre daha fazla olduğu da anlaşılmaktadır. Son olarak başka bir iş yapmak isteyenler veya ilk fırsatta başka işe geçmeyi düşünenlerin mesleki doyumlarında belirgin bir farklılaşma görülmemektedir.

Bununla beraber din görevlilerinin mesleki doyumlarına yönelik yaptığı çalışmada Cüm; “Köyde ve şehirde yaşamının sağladığı sosyal ve kültürel pek çok imkân veya zorluklar, şehirlerde bulunan fırsatların çeşitliliği, buralarda görev yapan din görevlilerinin mesleki doyumları ve iş memnuniyetleri üzerinde önemli bir etkidir. Yapılan görüşmelerde, köylerde görev yapan imam-hatipler özellikle kırsalda görev yapmanın zorluğu ve diğer nedenlerle (eğitim, sağlık, sosyal ve kültürel imkânlar, vb.) şehir merkezlerinde görev yapmak istediklerini belirtmektedirler. Bazı imam-hatipler ise, imkanların kısıtlı olduğu köylerde görev yapmaktan artık yorulduklarını, aynı görevi şehir merkezinde yapamamaları halinde farklı iş kollarında veya aynı kurumda uygun bir yere geçmeyi istediklerini belirtmişlerdir.”¹³⁹ Tespitinde bulunmaktadır.

Son olarak katılımcıların ilk fırsatta başka bir iş yapma veya aynı meslekte devam etme isteklerini değerlendirdiğimizde, katılımcılar büyük oranda aynı meslekte kalma nedeni olarak mesleği isteyerek tercih ettiklerini, işlerinden memnun olduklarını belirtmektedirler. Bu

¹³⁹ Cüm, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum* Korgan İlçesi Örneği, 32.

bakımdan mesleği severek ve isteyerek yapma, çalışanları mutlu etmekte ve aynı mesleği sürdürme tutumlarında kararlı olmalarını sağlamaktadır. Diğer yandan ilk fırsatta başka iş yapmak isteyenler bu tutumlarının sebebi olarak mesleğe alışma aşamasında yaşadıkları sorunları ve köyde ikamet etmenin getirdiği imkansızlıkları ileri sürmektedirler. Ayrıca öğrenim durumunun başka iş yapmaya imkan vermesi de ilk fırsatta başka iş yapma isteğinin bir nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.4. Meslektaşlarla İlişkilere Dair Bulgular

Meslektaşlarla ve sosyal çevreyle kurulan iyi ilişkilerin kişinin moral ve motivasyonunun artmasına ve kişisel gelişimine olumlu katkısı bilinen bir gerçektir. Meslektaşlar ile sosyal çevre arasındaki bu iletişim ve etkileşimi katılımcılara yönelttiğimiz 2 soruyla değerlendireceğiz.

2.4.1. Meslektaşlarla görevle ilgili bilgi alışverişi yapılmasına dair bulgular

Aynı mesleği icra edenler arasında gerçekleştirilen bilgi alışverişi, toplantı ve seminer gibi eğitsel faaliyetlere katılım, kişilerin mesleğine duyduğu ilginin ve mesleğe bakışının bir neticesi olduğu düşünülmektedir. Katılımcılar bu durumla ilgili olarak; “Bilgi alışverişinde bulunuyorum. Her pazartesi yatsı namazından sonra buluşuruz, hasbihal ederiz, bilgi alışverişinde bulunuruz. Bu faaliyetin beni geliştirdiğini düşünüyorum.” (KE1), “Bulunuyorum. Eksiklerimi görmeye imkan sağlıyor bu buluşmalar. Sık sık bir araya geliriz.” (KE2), “Görev yaptığım arkadaşlarımla bilgi alışverişinde bulunurum fakat rutin bir programımız yok.” (KE3), “Tecrübeli arkadaşlarla görüşürüm onların tecrübelerinden istifade ederim.” (KE4), “Evet, bu maksatla bir araya geldiğim bir arkadaş grubum var.” (KE5), “Evet bulunuyorum. Periyodik olarak bir araya gelmeye çalışıyorum.” (KE6), “Bulunuyorum. Kendime göre bir istişare grubum var.” (KE11), “Resmi olarak meslektaşlarıma hizmet içi eğitim kursu verdim. Bunun dışında da bir araya geliriz, bilgi alışverişinde bulunuruz.” (KE12), “Her an böyle bir uğraş içerisindeyim. Kimileri bana sorar bazen ben onlara sorarım. Haftalık bir grup meslektaşımın bir araya geliriz. Burada mesleki konuları da ele alırız.” (KE13), “Bulunuyorum. Ayrıca kurumsal olarak bu konuda bir bağlayıcılık olması gerektiğini düşünüyorum. Meslektaşların bir araya gelememesi kurumsal anlamda bir eksiklik.” (KE14), “İlk zamanlarda daha çok bilgi alışverişinde bulunuyordum. Yine ihtiyaç hissettiğimde arayıp sorarım meslektaşlarıma.” (KE16), “Bilmediğim bir konu olduğunda arayıp sorarım. Zaten resmi olarak aylık toplantılarımız olur. Bu toplantı da bilgi alışverişi için iyi bir fırsat diye düşünüyorum.” (KE22), “Evet bulunuyorum böyle bir ortamımız var. Devamlı birbirimizle iletişim halindeyiz. Nasıl yardımcı oluruz meslektaşlarımıza diye tecrübe paylaşımı yaparım.” (KK25), “Genelde arkadaşlar beni arar bende yardımcı olmaya çalışırım. Kurstaki prosedürleri ve mevzuatı bilmeyenler arıyor genelde.” (KK26), “Bulunuyorum. İstişareler, bilgi alışverişleri bana iyi

geliyor.” (KK28), Ayrıca katılımcılardan KE7, KE8, KE9, meslektaşlarıyla bilgi alışverişinde bulunduğunu, KE10, KE15, KE17, KE18, KE19, KE20, KE21, KE23, KE27, KE29, katılımcılar ise ihtiyaç hissettikçe zaman zaman tecrübeli arkadaşlarıyla bilgi alışverişinde bulduklarını ifade etmektedirler. Katılımcı (KK24) “Daha önceleri bulunuyordum ama Kırşehir’de böyle bir imkan bulamadım” şeklinde cevap vermektedir.

Katılımcıların verdiği cevaplardan anlaşıldığı üzere din görevlilerinin mesleki konularda büyük ölçüde birbirleriyle bilgi alışverişinde buldukları, bu sürecin çoğu zaman gelişen bir olayın ya da durumun sonuca ulaştırılması şeklinde gerçekleştiği, bazı katılımcıların bu maksatla haftalık olarak rutin bir şekilde bir araya geldikleri, sık sık mesleki konularda istişarelerde buldukları anlaşılmaktadır. (KE1), (KE2), (KE5), (KE13) Diyanet İşleri Başkanlığı mesleki olarak etkileşim ve gelişime katkı sunacak programların yapılmasını ve uygulanmasını teşvik etmektedir. Bununla birlikte görüşmelerimiz esnasında katılımcıların görev yaptığı yerlerde, namaz sonrası camideki görevli odasında buluşmalar gerçekleştirdikleri, meslektaşların bir araya gelip konuşabilecekleri fiziki olarak uygun mekanlar oluşturdukları gözlemlenmektedir. Ayrıca göreve yeni başlayan din görevlilerinin daha fazla istişare ve bilgi alışverişinde bulunmaya ihtiyaç hissettiği, (KE16) Kuran kurslarında görev yapan katılımcıların resmi iş ve işlemlerde bilgi alışverişine ihtiyaç duyduğu anlaşılmaktadır. (KK26)

Din görevlilerinin meslektaşlarıyla bir araya gelme, bilgi alışverişinde bulunma gereksinimlerine eğitim durumlarının fark edilebilir bir etkisi olmadığını düşünmekteyiz. Meslektaşlarla yapılan görüşmeler ve istişareler daha çok psikolojik bir rahatlama, kendini yalnız hissetmemeye, bunun yanı sıra mesleki gelişime katkı sunduğunu gözlemlenmektedir.

Akça, “Meslektaşlarla ilişkiler mesleki doyum ilişkisi” başlığı altında ele aldığı din görevlilerinin meslektaşlarıyla ilişki biçiminden memnuniyet duyma ile meslekî doyum ilişkisinin araştırıldığı 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 istatistiki olarak anlamlı bulunmamıştır. Buna göre, çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişki biçimlerinin, yapılan işin memnuniyeti ve iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisinin olmadığı” sonucuna ulaşmıştır.¹⁴⁰

2.4.2. Çevre ve meslektaşlarla kurulan iyi ilişkilerin değerlendirilmesi

Diğer mesleklere nispeten sosyal çevreye karşı duyarlı olma sorumluluğu daha yüksek olması beklenen din görevlileri, bu yönleriyle mesleklerine bakışları ve sosyal hayata dair yaklaşımları hakkında bize ipuçları vermektedir. Çalışanların iş hayatlarıyla özel hayatları arasında bir

¹⁴⁰ Akça, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 72.

etkileşim söz konusudur. Hizmet sunulan çevreyle ya da aynı ortamı paylaştığı meslektaşıyla kurduğu iyi ilişki ve iletişim çalışanın özel yaşantısını olumlu yönde etkilerken buna karşın kopuk ilişkilerin yaşandığı bir çalışma ortamı da çalışanı olumsuz olarak etkilemektedir.

Katılımcılar çevre ve meslektaşlarla iletişimle ilgili olarak; “Evet beni mutlu ettiğini düşünüyorum. Özellikle eski cemaatimin beni arayıp sormasından dolayı çok mutlu oluyorum.” (KE5), “Evet beni mutlu eder. Bu mesleği seçmemde insanların hocalara karşı saygılı tutumu etkili oldu.” (KE6), “Çevremle iyi ilişkiler kurmak beni psikolojik olarak rahatlatıyor. Bana iyi geliyor.” (KE8), “Esnafla ve çevreyle iyi ilişkiler kurmak beni mutlu ediyor.” (KE11), “Mutlu ediyor tabiki. İyilik yapmak ve güzel izlenimler bırakmak bizim için en büyük kazanım diye düşünüyorum.” (KE12), “Onlarla kurduğum ilişkilerin bir neticesi olarak kendimi çevreme karşı itibarlı bir kişi olarak görüyorum bu da beni çok mutlu ediyor.” (KE13), “Mutlu ettiğini düşünüyorum. Gerek mesleki olarak gerekse hayata dair diğer konular hakkında tecrübe kazanmış oluyorum.” (KE14), “Yaptığım görevin hem meslektaşlarımla hem de sosyal çevremle iyi ilişkiler kurmamı gerektirdiğini düşünüyorum.” (KE15), “Bizim işimiz zaten etrafımızla güzel ilişkiler kurmaktır. Böyle olmadığı takdirde başarılı olamayacağımızı düşünüyorum.” (KE16), “Mutlu ettiğini düşünüyorum. Ayrıca bu benim motivasyonumu da artırıyor.” (KE17), “Mutlu ettiğini düşünüyorum. Aramızda olumlu bir etkileşim oluyor. Ben mesleğimin başarısını bu iyi ilişkilere bağlıyorum.” (KE18), “Özellikle meslektaşlarımla kurduğum iyi ilişkiler beni mutlu ediyor.” (KE19), (KE20), “Çevremle kurduğum iyi ilişkiler beni mutlu ediyor. Aynı şekilde meslektaşlarımla olan ilişkilerimde beni mutlu eder. Çünkü bizi en iyi biz anlarız.” (KE21), “Çevremle cemaatimle kurduğum güzel ilişkiler beni gerçekten mutlu ediyor. Meslektaşlarımla olumlu iletişim ise zaten en iyi şekilde yürütülmeli çünkü aynı çatı altındayız.” (KE22), “Meslekteki verimin mesai arkadaşlarıyla uyuma ve iyi ilişkilere bağlı olduğunu düşünüyorum.” (KK24), “Evet mutlu ettiğini düşünüyorum. Özellikle meslektaşlarla bir araya gelindiğinde daha verimli daha kaliteli bir ortam oluşturmayı hep arzu ediyorum.” (KK26) Yine katılımcılardan (KE1), (KE2), (KE3), (KE4), (KE7), (KE9), (KE10), (KK23), (KK25), (KK27), (KK28), (KK29) meslektaşlarla ve çevreyle kurulan iyi ilişkilerin kendilerini mutlu ettiğini ifade etmektedirler.

Katılımcıların cevapları üzerinden bir değerlendirme yaptığımızda din görevlilerinin çevreyle ve meslektaşlarıyla olan ilişkilerine önem verdikleri, kurulan iyi ilişkilerden memnun oldukları, mesleğin bir gereği olarak çevreyle iyi ilişkiler kurmak gerektiğini düşündükleri anlaşılmaktadır. Bazı katılımcılar mesleğin başarısını çevreyle kurulan iyi ilişkilere bağlamaktadır. Bu yaklaşımın bir neticesi olarak çevresiyle iyi ilişkiler kuran din görevlilerinin cemaat yoğunluğunun daha fazla olduğu, özellikle genç yaştaki cemaat üzerinde etkili oldukları, namaz dışı yapılan etkinliklere ve gönüllü faaliyetlere katılımın arttığını da gözlemlemekteyiz. Bununla beraber mesleği gereği aynı mekânı paylaşan mesai arkadaşları arasındaki uyum ve iletişim mesleki başarıya ve iç huzura katkı sağlayacağı, kendilerini mutlu hissetmelerine neden olacağı düşünülmektedir. Sonuç itibarıyla hizmet sunulan çevreyle ve

meslektaşlarla kurulan iyi ilişkilerin, din görevlilerinin mesleğini benimsemesine ve mesleki doyumuna katkı sunacağını değerlendirmekteyiz.

Diğer yandan şehirde görev yapan İmam Hatip, müezzin kayyım ve Kuran kursu öğreticilerine nispeten köylerde görev yapan din görevlilerinin, cemaatinin az olması ya da Cuma namazı dışında neredeyse köyde ikamet eden kimsenin bulunmaması çevreyle iletişimi oldukça kısıtlamaktadır. Bu gibi durumların mesleki gelişimi olumsuz yönde etkilediği bilinen bir durumdur.

Bu alandaki literatüre baktığımızda Akça, din görevlilerinin hitap ettiği çevreyle olumlu bir ilişkisi olanlar ile olumsuz ilişkisi olanların meslekî doyum puan ortalamalarının aynı düzeyde olduğunu değerlendirmektedir. Dolayısıyla “Hitap Edilen Çevre/Cemaatle, iyi ilişkiler içerisinde olmak meslekî doyuma olumlu katkı sağlar” şeklindeki hipotezi yaptığı çalışmada doğrulanamamıştır.¹⁴¹

Yapılan benzer çalışmalarda ise Çoştı da hitap edilen çevre ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığını tespit etmiştir.¹⁴² Buna karşın Mersin hitap edilen çevre ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin olduğunu rapor etmektedir.¹⁴³ Yıldız, yaptığı çalışmada din görevlilerinin sorunu olarak kendilerine yöneltilen eleştiriler konusunu ele almış ve ilgili soruya verilen cevapların yarısından fazlasını “olur olmaz her şeyin eleştiri konusu yapılmasının, görevi çok sıkıcı hale getirdiğini” ifade etmiştir.¹⁴⁴

2.5. Mesleki Yeterlik ile İlgili Bulgular

2.5.1. Mesleki becerileri artırmak için kurs ve seminerlere katılma durumu

Hangi meslek grubu olursa olsun mesleki gelişim için kurs, seminer ve eğitimler oldukça önemlidir. Bireylerin bu mesleki eğitim seminerlerine katılma, yenilikleri takip etme, gelişim ve değişim uyum sağlama gibi faaliyetler ayrıca onların mesleklerine bakış açısını ortaya koymaktadır. Bu durum din görevlileri içinde aynı şeyi ifade etmektedir. Çünkü onlar da sosyal hayatın canlılığı içerisinde önemli bir yere sahiptir.

Katılımcılar mesleki becerileri artırmak amacıyla kurs ve seminerlere katıldıklarını ifade etmektedirler. “Daha önce katıldım. Yine olsa ilk fırsatta katılmak isterim. Çünkü beni geliştirdiğini düşünüyorum.” (KE1), “Katılırım. Yaş sınırı olmadığı müddetçe değerlendirmek isterim.” (KE2), “Daha önce katıldım. Yine katılmak isterim. Mesela geçen yıl ezanı güzel okuma kursuna katıldım.” (KE9), “Katılırım. Dinimiz bize beşikten mezara kadar ilim talep edin diyor.

¹⁴¹ Akça, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 73.

¹⁴² Çoştı, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği*, 1-13.

¹⁴³ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 113.

¹⁴⁴ M. Cengiz Yıldız, *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*, (Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1999), 168.

Tamda bize göre bir durum.” (KE12), “Evet ilk fırsatta katılmak isterim. Hatta resmi olarak da başvuru yaptım.” (KE14), “Katılmak isterim. Özellikle Kuranı güzel okuma kursuna katılmak isterim. Bu gibi eğitimleri değerlendirmek isterim faydalı buluyorum.” (KE22), “İmkan olsa kesinlikle katılırım. Burası şehir merkezine uzak. Uzak olunca da böyle eğitim imkanlarında uzak kalıyorum.” (KE15), (KE19), (KE20), “Evet katılmak isterim. Köyde görev yaptığım için bu gibi imkanlardan uzak kalıyorum. Uzaktan yapılan eğitimlere katılarak bu eksikliği tamamlamaya çalışıyorum.” (KE17), (KE18), (KE21), “Daha önce katıldım. Fakat bana sıkıcı geliyor artık katılmak istemiyorum. İhtiyaç hissedersen internet üzerinden gerekli dersleri alabilirim.” (KK23), “Durumuma uygun olan bütün kurs ve seminerlere katılmak isterim. Kendimi geliştirmek için birçok WhatsApp grubuna da üyeliğim var.” (KK26)

Yine katılımcılar; (KE3), (KE4), (KE5), (KE6), (KE7), (KE8), (KE10), (KE11), (KE13), (KK24), (KK25), (KK27), (KK28), (KK29) mesleki bilgileri artırmak için yapılan kurs ve seminerlere her fırsatta katılmak istediklerini, bu eğitimlerin faydalı olduğunu belirtmektedirler. Ancak katılımcı (KK23) bu eğitimleri sıkıcı bulduğunu ihtiyaç duyması halinde alternatif yöntemlerle bir ihtiyacını karşılayabileceğini söylemektedir.

Katılımcıların cevapları üzerinden yaptığımız değerlendirmede büyük çoğunluğun mesleki gelişimi destekleyen kurs ve seminerlere katılmayı istediği, bu eğitimleri faydalı bulduğu, bununla birlikte köylerde görev yapan katılımcıların bu gibi eğitimlerden uzaklık sebebiyle faydalanamadıkları, bu durumda olan 5 katılımcının ise uzaktan yapılan hizmet içi eğitim ve seminerlere katıldığı anlaşılmaktadır. Bu itibarla mesleki gelişimi destekleyen bu kurslara katılma isteğinin ve mesleğe dair yeni şeyler öğrenme gayretinin mesleki yeterlilik faktörüne bağlı olarak din görevlilerinin mesleki doyumlarında olumlu bir farklılaşmaya sebep olduğu gözlemlenmektedir.

Ayrıca bizim çalışmamıza paralel olarak elde edilen bulguda din görevlilerinin mesleklerinde kendilerini yeterli görüp görmediklerine dair verileri değerlendiren Köylü, araştırma kapsamına giren din görevlilerine mesleklerinde kendilerini yeterli görmeyenlerin oranını % 4.72 olarak tespit etmektedir. Buna göre kendilerini meslekte yeterli, kısmen yeterli ve oldukça yeterli görenlerin oranları oldukça yüksektir.¹⁴⁵

Din görevlilerinin eğitiminde büyük öneme sahip olan mesleki kurs ve seminerlere katılmada görev yapılan yerin/iş yerinin şehir merkezine yakın olmasının katılımcılara avantaj sağladığı, görev yerinin şehir merkezine uzak olmasının ise burada ikamet eden katılımcılar açısından dezavantajlı bir durum olduğu da görülmektedir. Diğer yandan katılımcıların eğitim durumlarının mesleki kurs ve seminerlere katılma istekleri üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi ise gözlemlenmemiştir.

¹⁴⁵ Köylü, “Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri”, 185.

2.5.2. Meslekle ilgili yazılı ve görsel yayınların takip edilmesine ilişkin bulgular

Mesleki olarak kendini geliştirme, meslekle ilgili yazılı ve görsel yayınları takip etme tutumlarını mesleki yeterlilik faktörüyle birlikte ele aldığımızda çalışanın mesleğine yönelik olarak gösterdiği bu faaliyet mesleki doyumunu ortaya koymaktadır. Mesleki yeterliliğe katkı sunan yazılı ve görsel yayınlarla ilgili olarak katılımcılar; “Genellikle sosyal medyadan takip ederim. Ayrıca diyanet dergisine aboneyim.” (KE1), (KE10), (KE16), (KE17), (KE19), (KK25), “Diyanet dergisi aboneliğim var. Diyanet televizyonunu ve youtube’dan mesleki yayınları takip ediyorum.” (KE2), (KE9), “Takip ediyorum. Gençlerle iletişimde bunu çok önemli buluyorum.” (KE3), (KE4), (KE11), “Takip ederim abone olduğum mesleki dergiler var.” (KE5), (KE6), “Genellikle diyanete soralım programını takip ediyorum.” (KE7), “Takip ediyorum. Özellikle diyanetin dergisini, diyanet televizyonundaki diyanete soralım programını çok faydalı buluyorum.” (KE8), (KE15), “Özellikle diyanet tv’yi takip ediyorum. Sosyal medyadan da takip ederim. Diyanet çocuk dergisine aboneyim.” (KE13), (KE20), “Çocuklara yönelik görsel yayınları ve diyanetin yazılı eserlerini takip ediyorum.” (KE14), “Genellikle diyanet yayınlarını, diyanet televizyonunu takip ediyorum. Müftülük tarafından düzenlenen “okuyorum” projesi de beni ayrıca okumaya teşvik ediyor.” (KE18), “Özellikle diyanet aylık dergiyi, diyanet aile dergisini, görsel olarak da kurumsal bazlı diyanetin televizyonunu takip ediyorum.” (KE21), (KK27), (KK29), “Başta diyanet yayınları olmak üzere beni mesleki olarak destekleyecek yayınları takip ediyorum.” (KE22), “Daha çok görsel yayınları takip ediyorum.” (KK23), “Takip ederim. Görevimdeki başarıma katkı sunduğunu düşünüyorum.” (KK24), (KK26), “Takip ediyorum. Çağın getirdiği yeniliklerden haberdar olmak ve ihtiyaçlara cevap verebilmek için günceli takip etmem gerektiğine inanıyorum. Bu nedenle de her fırsatta takip ederim.” (KK28)

Meslekle ilgili yazılı ve görsel yayınları takip etme durumuna ilişkin olarak katılımcıların tamamının görsel veya yazılı yayınlardan en az birini takip ettikleri, sosyal medya platformlarını bu anlamda etkin olarak kullandıkları, diyanet televizyonunun hazırladığı “diyanete soralım” adlı programı özellikle takip ettikleri, aile ve çocuklara yönelik yayınların din görevlileri tarafından bilinip takip edildiği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların tamamının yazılı veya görsel yayınlardan birisini takip etme tutumlarının mesleki başarılarına katkı sağladığı, bu yolla gelişen yeni olaylara cevap verme imkanı bulabilecekleri değerlendirilmektedir. Din görevlilerinin mesleki olarak özellikle diyanet yayınlarını takip etmeleri ayrıca kurumsal aidiyet içerisinde olduklarını göstermektedir. Ayrıca din görevlilerinin mesleki olarak gelişmelerine katkı sunmak ve onları teşvik etmek amacıyla kurumsal olarak okuma projeleri de düzenlenmektedir.

2.5.3. Görevin kişinin yeteneklerini uygun olma durumu

Çalışma hayatı kişinin zamanının büyük çoğunluğunu geçirdiği önemli bir alandır. Geçimini kazanmak ve farklı edinimlere ulaşmak için kişinin tercih edip uzmanlaştığı mesleği onun için

hayatına dair aldığı önemli bir karardır. Bir mesleği tercih edip iş hayatına atılmak kişinin hem iş verimini hem de işten sonraki sosyal hayatını, psikolojik durumunu etkilemektedir. Bu bakımdan yapılan mesleğin kişinin yetenek ve becerilerine uygun olması ya da uygun olduğunu düşünmesi çalışanın o meslekte başarılı olmasına katkı sunacağını ve kendisini mutlu hissetmesine neden olacağını düşünmekteyiz.

Toplumun din konusunda aydınlatma görevini yerine getiren din görevlilerinin yaptığı işin yeteneklerine uygun olup olmaması, mesleki temsil ve yeterlilikleri oldukça önemlidir. Bu bağlamda katılımcılar; “Mesleğimin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum tecrübe de kazandım artık” (KE2), “Çocukluğumdan beri bu mesleğin hayaliyle büyüdüm. Tam da bana göre bir meslek olduğunu düşünüyorum.” (KE4), “Uygun olduğunu düşünüyorum. Çocukluktan buyana kendimi bu mesleğe hep yakın hissettim.” (KE6), “Uygun olduğunu düşünüyorum. Ancak Peygamber mesleği bu iş. Bu manevi tarafı beni hep düşündürüyor.” (KE9), “Uygun olduğunu düşünüyorum. Çevremden de bu konuda beni mesleğime yakıştıranlar var. Bunu bana sözlü olarak ifade ediyorlar.” (KE10), “Uygun olduğumu düşünüyorum bu ayrıca beni mutlu ediyor.” (KE11), “Mesleğimle ilgili tecrübe kazandıkça bu iş tam da bana göre diye düşünüyorum.” (KE18), “İmam Hatip ve ayrıca İlahiyat mezunuyum. Kendimi yeterli buluyorum. Tam da bana uygun diye düşünüyorum.” (KE19), “Vaaz ve hitap noktasında kendimi çok yeterli görmüyorum bunu dışında bu mesleğin yeteneklerime uygun olduğunu düşünüyorum.” (KE20), “Kesinlikle uygun olduğunu düşünüyorum. Tam kişiliğime becerilerime uygun, güzel ders anlattığımı düşünüyorum.” (KK23), (KK29), “Uygun olduğunu düşünüyorum. İşim eğitim olduğu için kendi gelişimim ile mesleğim arasında büyük bir bağ olduğunu düşünüyorum.” (KK25), “Uygun olduğunu düşünüyorum. Manevi destek verme, gençleri anlama, onlara yaklaşım noktasında, Kuranı anlama anlatma noktasında kendimi başarılı buluyorum.” (KK26),

Yine katılımcılardan, (KE1), (KE3), (KE5), (KE7), (KE8), (KE12), (KE13), (KE14), (KE15), (KE21), (KE22), (KK24), (KK27) mesleklerinin yeteneklerine, kabiliyetlerine uygun olduğunu düşünmektedirler. Katılımcılardan (KE16), (KK28) de çocukluk çağlarından bu yana bu mesleğe uygun olarak yetiştirildim demektedirler.

Katılımcı (KE20) vaaz ve hitap etme noktasında kendini yeterli görmediğini ifade etmektedir. Yaptığımız gözlemlerden ve görüşmelerden hareketle bazı din görevlileri vaaz etmenin ayrı bir maharet gerektirdiğini ifade etmektedirler. Katılımcılardan (KK23), (KK29) yeteneklerinin mesleğe uygun olma durumunu ders anlatım becerileri üzerinden değerlendirmektedirler. Soruya verilen cevapları değerlendirdiğimizde yeteneğin, yapılan işe uygunluğu katılımcıları mutlu etmekte ve işlerini benimsemeye sebep olmaktadır. Mesleğin kişinin yeteneklerine uygunluğu çalışanlara olumlu anlamda kazanımlar sunmaktadır. Uzun eğitim süreçlerinden geçen ve mesleki olarak yeterlilik kazanan din görevlileri yine mesleki olarak kendilerini geliştirmekte bu da onlara mesleki olarak bir özgüven sağlamaktadır.

Literatürde yer alan araştırmalara baktığımızda sonuçların, bizim bulgularımızla paralellik arz ettiği görülmektedir. Çoştı, din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri açısından kendilerini yeterli görüp görmemelerinin meslekî doyum üzerindeki etkisini incelenmiş, yaptığı istatistiksel işlemde anlamlı bir farklılaşma tespit edememiştir. Yine ankete katılan din görevlilerinin yapmakta oldukları iş açısından meslekî bilgi ve beceri yeterliliklerinin, meslekî doyum puanları üzerinde istatistiksel olarak herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığını söylemektedir.¹⁴⁶ Ayrıca Mersin de çalışmasında din görevlilerinin meslekî yeterlik alguları ile meslekî doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşmanın tespit edilemediğini ifade etmektedir.¹⁴⁷

2.5.4. Meslekle ilgili yeni şeyler öğrenme tutumları

Çalışanların meslekleriyle ilgili yeni şeyler öğrenme, kendilerini yenileme, yenilikleri takip etme tutumlarının mesleki verime olan katkısı göz ardı edilemez bir olgudur. Çalışanların bu tutumlarını değerlendirip birtakım tespitlerde bulunmak mesleki eğitim ihtiyaçlarının planlanması, çeşitli yeniliklerle tekrar hazırlanması noktasında da işverenlere önemli veriler sunacağı düşünülmektedir. Kendisini mesleki olarak geliştiren ve yenilikleri takip eden çalışanlar mesleki doyuma ulaşmakta ve iş yerinde verimli olmaktadır. Aynı şekilde din görevlileri de mesleki olarak kendilerini yenilediklerinde toplumun ihtiyaçlarına, dini sorularına cevap vermekte zorluk yaşamayacaklardır. Din görevlisi özelinde mesleki olarak kendini yenileme tutumu, hizmet sunulan çevre tarafından itibar görmeyi, çevreyle olumlu ilişkiler geliştirmeyi ve mesleki doyumunu beraberinde getirecektir. Buna karşın kişinin mesleki olarak kendini yenilememesi, belirli standartlarla mesleğini sürdürmesi çalışanı dar bir meslek anlayışına hapsedmektedir. Bu yaklaşım da verimsiz bir iş hayatına, ileri aşamalarda ise mesleki itibarın azalmasına, mesleki tükenmişliğe ve doyumsuzluğa neden olabilmektedir.

Katılımcılar; “Yeni şeyler öğrenmeye gayret ederim. 2 yıl önce ilahiyat fakültesini bitirdim. Diyanetin yaptığı mesleki bilgiler seviye tespit sınavında il birincisi oldum 92 puan aldım.” (KE1), “Gayret ederim. Keşke hafız olsaydım, daha donanımlı olsaydım dediğim zamanlar oldu. Eksik hissettiğim yönlerimi tamamlamaya çalışıyorum.” (KE2), “Alanımla ilgili beni geliştirecek her şeyi takip etmeye çalışıyorum.” (KE4), (KE6), Gayret ederim. Özellikle tecrübe sahibi meslektaşlarımızın edindikleri birikimleri merak ederim. Bunun beni daha başarılı kılacağını düşünüyorum.” (KE7), “İstediğim seviyede olmasa da mesleğe dair kendimi geliştirme çabası içerisindeyim.” (KE8), “İmkanlar ölçüsünde yeni şeyler öğrenmeye gayret ederim, okurum, dinlerim.” (KE9), “Mesleki olarak ne varsa belki mümkün değildir ama öğrenmeye gayret ediyorum.” (KE10), “Gayret ediyorum. Mesleğin gelişimi takip etmeyi gerektiren bir yönü var zaten. Bunun gerisinde kalmak istemem.” (KE11), “İlim müminin

¹⁴⁶ Çoştı, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği*, 13.

¹⁴⁷ Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, 76.

yitiğidir. Bu anlayışla hareket etmek gerektiğini düşünüyorum. Gayret ederim. İlahiyat fakültesini bitirdim. Daha önce de işletme okumuştum.” (KE12), “Gayret ederim. Kendime ait kütüphanem var.” (KE13), “Mesleki olarak kendimi geliştirmeye adeta mecbur hissediyorum. Çünkü halkın sorularına cevap vermem gerekiyor. Bu da tabiki mesleki birikimle mümkün olur.” (KE15), (KE18) “Gayret ediyorum. Mesleki gelişimime faydalı olacağı için şuan islami ilimler fakültesinde okuyorum.” (KE16), (KE17), “Gayret ediyorum. düz lise çıkışlı olduğumdandır belki de bu alana çok ilgi duyuyorum. Özellikle tefsir ve hadisle ilgileniyorum.” (KE20), Gayret ederim şu an hala kitaplarla meşgulüm. Manevi rehberlik eğitim kursuna katıldım. Yine cami musikisi kursuna katıldım. Mesleki olarak fırsatları değerlendirmeye çalışıyorum.” (KE21), “Gayret ederim. Özellikle İslam tarihi, dinler tarihi alanlarında okumalar yapıyorum.” (KE22), Gayret ederim. Daha iyi eğitim verebilmek için eğitim materyalleri okuyup takip ediyorum.” (KK24), “Öğrencilerimi daha iyi yetiştirebilmek için mesleki olarak kendimi geliştirmeye gayret ediyorum.” (KK25), Gayret ediyorum. Bu anlamda hem Diyaneti hem de akademiye takip ediyorum.” (KK26), “Gayret ediyorum özellikle tefsir alanında okumalar yapıyorum.” (KK29) Yine katılımcılardan (KE3), (KE5), (KE14), (KE19), (KK23), (KK27), (KK28) meslekleriyle ilgili yeni şeyler öğrenmeye gayret ettiklerini ifade etmektedirler.

Yaptığımız görüşmelerde tüm katılımcılar farklı ölçülerde de olsa meslekleriyle ilgili yeni şeyler öğrenmeye gayret ettiklerini söylemektedirler. Ayrıca katılımcılar mesleki gelişimin, meslekle ilgili yeni şeyler öğrenmenin yapılan iş açısından kaçınılmaz bir durum olduğunu ifade etmektedirler. İmam hatip ve Müezzin kayyımlar daha çok cemaatin sorularına cevap verme açısından mesleki bilgi birikiminin ve bu yöndeki gayretin önemli olduğunu düşünürlerken Kuran kursu öğreticileri ise eğitim bilimleri ve eğitim yöntemleri alanında yeni şeyler öğrenme gayreti içerisinde olduklarını söylemektedirler.

Köyde görev yapan imam hatipler mesleki alanla ilgili yeni şeyler öğrenme gayretlerini, mesleki gelişimlerine katkı sağlayacağını düşündükleri için İslami ilimler fakültesinde öğrenim görmeye ifade etmektedirler. Ayrıca sayıları artan ilahiyat ve islami ilimler fakülteleri din görevlilerine mesleki olarak kendilerini geliştirme ve mesleki bilgilerini artırma imkanı da sunmaktadır. Din görevlilerinin mesleki olarak yeni şeyler öğrenmeleri ve kendini geliştirmeleri noktasında hem yüz yüze hem de uzaktan eğitim yoluyla Diyanet İşleri Başkanlığı, hüsnü tilavet, tashihi huruf, cami musikisi, etkili hutbe sunumu, vaaz becerilerini geliştirme kursları gibi eğitimlerle çalışanlarına çeşitli eğitim imkanları sunduğu görülmektedir.

2.6. Karşılaşılan Olumsuzluklara İlişkin Bulgular

Çalışanların işyerinde karşılaştığı problemlerin iş verimini etkilediği bilinen bir durumdur. Bu anlamda din görevlilerinin mesleklerini yürütürken karşılaştığı problemlerle ilgili olarak nasıl

bir tutum sergilediklerini, karşılaşılan engellerle mücadele edip etmediklerini değerlendirmek ve bu konuda veriler oluşturmak çalışanlara olumsuzluklarla mücadele konusunda katkı sunacaktır.

2.6.1. İş yerindeki bazı aksaklıkların çalışma isteğine yönelik etkilerinin değerlendirilmesi

Çalışanlar iş yerinde, idarecilerinin olumsuz tavırlarıyla, iş arkadaşlarıyla yaşadığı çatışmalarla ya da diğer çevresel sorunlarla baş etmek durumunda kalabilmektedirler. Bu nedenle iş yerinde karşılaşılan sorunları gideremeyen çalışanların mesleki verimleri düşmekte, mesleki doyumları ve öz güvenleri azalmaktadır.

Katılımcılar; “Açıkçası çalışma isteğimi engeller diye düşünüyorum. Motive edilmeye ihtiyacımız var.” (KE1), (KE15), “Çalışma arkadaşlarımla ya da amirlerimin olumsuz tutumları beni üzer. Çalışma azmimi engellemez.” (KE2), (KE10), (KE18), (KK27), “Çevrenin etkisi büyük zaman zaman motivasyonumu düşürdüğünü hissediyorum.” (KE3), “Çalışma isteğimi engellemiyor. İşimi seviyorum.” (KE4), (KE6), (KE14), “Çevresel olumsuz etkenler psikolojik olarak beni rahatsız ediyor. Bunu görevime yansıtmam. Bu gibi olumsuzlukları kişisel olarak değerlendiriyorum. Yaptığım işi bunlardan ayrı tutarım.” (KE5), (KE16), “Evet bazı problemler çalışma isteğimi engelliyor. Bazı adil olmayan uygulamalar beni üzüyor.” (KE8), (KE20), “Bu sorunların şahsi olduğunu işe yansımaması gerektiğini düşünüyorum. Benim için bu mesleğin misyonu önemlidir.” (KE11), (KE12), “Fiziki şartlar lojman sıkıntısı gibi şeyler, insanların kötü tutumları beni etkiliyor. Ama bunlar benim mesleğime bakışımı değiştirmez.” (KE17), “Engellediğini düşünüyorum. Fiziki çalışma şartlarının yetersizliği özellikle olumsuz etkiliyor. Ayrıca sorunlara çözüm bulamayan yetkililerin tavırları da etkiliyor.” (KE19), “Evet bazen kendimde istek bulamıyorum. Bu sebeple emekliliğim gelse de ayrılısam dediğim oluyor.” (KK23), “Çalışma isteğimi engellemiyor fakat idarecilere karşı bir kırgınlık oluşuyor.” (KK25), “Yaptığım işe asla küsmem, bıkkınlık duymam. Ama iş yerindeki aksaklıklar başka bir kuruma geçmeyi düşündürüyor.” (KK26), “Azmim kırılır, moralim bozulur ama mesleğimi yapmaya devam ederim. Motivasyonumu kötü bir şekilde etkiler.” (KK29) açıklamasında bulunmaktadır.

Katılımcılardan (KE1), (KE7), (KE22), (KK28) iş yerinizdeki bazı aksaklıkların (izin kullanamamak, amirlerin olumsuz tutumları) çalışma isteklerini engellediğini, yine katılımcılardan (KE4), (KE6), (KE9), (KE13), (KE21), (KK24) ise bu gibi durumların çalışma isteklerini engellemediğini ifade etmektedirler. Olumsuzluklardan etkilenmediğini söyleyen katılımcılar yaşanan problemlerle işlerini ayrı değerlendirdiklerini ifade etmektedirler.

Katılımcıların ifadeleri üzerinden yaptığımız değerlendirmede katılımcıların, çevresel ya da kişisel olumsuzlukları işlerine yansıtmak istemedikleri, bu olumsuz durumları işlerinden ve mesleğe olan tutumlarından ayrı değerlendirdikleri görülmektedir. Ancak işyerinde meydana

gelen olumsuzlukların katılımcıların moral ve motivasyonunu olumsuz etkilediği de ifade edilmektedir. Lojman konusunda yaşanan aksaklıklar, elverişsiz mekanlar din görevlilerinin mesleklerini gerektiği şekilde yapmalarına dolaylı olarak engel teşkil etmektedir.

İşyerindeki fiziki çalışma ortamının elverişli olması ile birlikte, idarecilerin çalışanlara yönelik sergilediği tutum ve davranışlar mesleki doyumunu etkileyen önemli bir faktördür. Amirlerin din görevlileri arasında adaleti sağlaması, onlara saygılı davranması, çalışmalarında onları özendirici bir tutum sergilemesi, iş tatmininde din görevlisi için önemli rol oynamaktadır.¹⁴⁸

Çoştı, din görevlilerinde mesleki doyum adlı nicel çalışmada; örnekleme alınan din görevlilerinin yarıya yakını, amirlerin kendilerine yönelik tutumlarına karşı bir hoşnutsuzluk içerisindeyler. Hiç kuşkusuz çalışma ortamının özellikleri yanında, amirlerin çalışanlara yönelik tutum ve davranışları iş tatmininde önemli bir etkidir. Üstlerin görevliler arasında adil olması, onlara karşı saygılı davranması, çalışmalarında onları teşvik edici ve destekleyici bir tavır içinde olması, iş memnuniyetinde önemli bir rol oynamakta olduğunu ifade etmektedir.¹⁴⁹

2.6.2. Mesleği yürütürken karşılaşılan engellerle mücadele etme durumunun değerlendirilmesi

Mesleği yürütürken karşılaşılan engellerle mücadele etme ya da mücadele etmeme davranışı, katılımcıların mesleklerine karşı tutumlarını değerlendirmeye yönelik önemli bir adımdır. Çünkü engellerle mücadele faaliyeti mesleğin sürdürülmesi ve devamı açısından önemli bir kırılma noktasıdır. Mesleki birikimle birçok problem aşılabılırken, mesleki tecrübesi yetersiz olanlar ya da göreve yeni başlayanlar açısından bu gibi sıkıntılar mesleğin sürdürülmesine engel olabilmektedir.

Katılımcılar “mesleğinizi yürütürken karşılaştığınız engellerle mücadele etmeyle ilgili olarak “Mücadele ederim. Halletmeye, orta bir yol bulmaya çalışırım.” (KE1), (KE13), (KE15), (KE17), (KK29), “Mücadele ederim. Meseleleri çözmeye çalışırım. Muhakkak bir yol bulmaya çalışırım.” (KE2), (KE4), (KE5), (KE7), “Mücadele ederim tabi bazı altından kalkamadığım sorunlarda olabiliyor.” (KE3), (KE8), (KK28), “Mücadele ederim. Mesleğimin manevi yönü zarar görsün istemem.” (KE6), “Mücadele etmek isterim. Ama şüana kadar mesleğimi yürütürken engel diye nitelenecek bir durumla karşılaşmadım.” (KE9), “Mücadele ediyorum. Mesleğin bir gereği olarak mücadele etmem gerektiğine inanıyorum.” (KE10), (KE11), (KE14), (KE16), (KE20), (KE21), “Pes etmek çözüm değil. Engelleri sorunları çözmek gerektiğine inanıyorum. Bir yolunu bulup çözerim.” (KE12), (KE18), “Mücadele ederim. Mesela cami lojmanı ve camii kullanılamaz derecede kötü durumdaydı pes etmedim. Kendim de bizzat çalışarak gayret ederek iyi bir hale getirdim.” (KE19), “Mücadele ederim. Böyle bir mücadele olmadan mesleki

¹⁴⁸ Cüm, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum* Korgan İlçesi Örneği, 37.

¹⁴⁹ Çoştı, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği*, 14.

olarak da zaten başarılı olamayacağımı düşünüyorum. Mücadele olmadan görevimi icra edemem.” (KE22), “Mücadele ediyorum. Bazen aynı kurstaki meslektaşlarımla bazen amirlerimle bir sorun olduğunda bunu bertaraf etmeye çalışıyorum.” (KK23), (KK26), (KK27), Görev yerim olan kursun fiziki ve manevi atmosferinin akamete uğramaması için çok mücadele ediyorum.” (KK24), “Gücümün yettiği kadar mücadele ediyorum. Destek ihtiyacı hissettiğimde diğer kurumlardan ve faydalı olacağını bildiğim kişilerden destek alıyorum.” (KK25), şeklinde değerlendirmelerde bulunmaktadırlar.

Katılımcıların verdiği cevaplar üzerinden yaptığımız değerlendirmede genel olarak mesleği yürütürken karşılaşılan engellerle mücadele ettikleri, bazı din görevlilerinin karşılaşılan engellerle sürdürdüğü mücadeleyi işin bir parçası ya da işin gereği gibi kabul ettikleri, verilen mücadelelerin iş başarısıyla ilintili olduğunu düşündükleri anlaşılmaktadır. Ayrıca katılımcıların meslekle ilgili sorunları çözmedeki tutumlarını çevrenin din görevlisine yüklediği beklenti ve çözüm merkezi olma sorumluluğunun katkısı olduğunu düşünmekteyiz. Çünkü çoğu zaman din görevlileri buldukları yerde sorunları çözen, ara bulan, husumetleri gideren, kendisine danışılan bir kanaat önderi olarak kabul edilmektedir. Önemsiz meseleleri sorun yapmayan, çözüm üreten din görevlileri bu tavırlarıyla mesleki itibarını da artırmakta ve değer görmektedir.

Katılımcıların cinsiyet, yaş, sosyal çevre, eğitim durumu gibi değişkenlerin mesleği yürütürken karşılaşılan engellerle mücadele etme tutumunda görünür bir farklılaşmaya sebep olmadığı gözlemlenmektedir. Din görevlisi nerede olursa olsun, ister şehir merkezi isterse köylerde bulunsun toplumun kendisine yüklediği mesleki bilinçle hareket ettiğinde kişisel ya da çevresel bir çok farkı problemi çözme potansiyeline sahip olduğunu düşünmekteyiz.

Son olarak çalışmamızla ilgili literatüre baktığımızda Elzerey katılımcılara “Mesleğinizi icra ederken karşılaştığınız etkilere karşı nasıl tavır alırsınız? (içe kapanırım, köşeme çekilirim, atak yaparım, mücadele ederim)” sorusu yöneltmektedir. Yapılan değerlendirmede katılımcılar, mesleğin icrasında herhangi bir sorun ile karşılaşıldığında öncelikle hata varsa durumun kabullenilmesi ve bu kabulle birlikte bu durumu düzelterek hamlelerin yapılması, özür dilenmesi, hata söz konusu değilse uygun üsluplarla durumun karşı tarafa aktarılması gerektiği şeklinde genel bulgular öne çıkmaktadır.¹⁵⁰

¹⁵⁰ Elzerey, *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi* say. 100.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Diyanet İşleri Başkanlığı, nezaket, sevgi, saygı ve hoşgörü temeline dayalı bir din hizmeti faaliyeti yürütmektedir. Anayasal bir kurum olması, sosyal hayat ile de iç içe bulunması sebebiyle sunulan din hizmetleri, kurumsal mevzuata uygunluğu, kapsayıcılığı, sürdürülebilirliği ve kamu yararının gözetilmesi temel gibi ilkeleri esas olarak faaliyet yürütmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığının toplumu din konusunda aydınlatma görevi, çoğu zaman ulaşılabılır durumda olan din görevlileri eliyle yerine getirilmektedir. Bu sebeple, din görevlilerinin yerine getirdiği mesleğe yönelik olarak ortaya koyduğu tutum ve tavırlar, yapılan işin verimli olması ve istenen düzeye ulaşmasında büyük önem arz etmektedir.

Bu çalışmayla din görevlilerinin farklı olgusal değişkenler ve meslekleriyle ilgili algıları bakımından, görüşmeler ve gözlemler sonucunda elde edilen bulgularla mesleki doyumlarının değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmanın temel konusu, Diyanet İşleri Başkanlığı çatısı altında Kırşehir il merkezi ve il merkezine bağlı köylerde görev yapan din görevlilerinin meslekî doyumlarıdır. Çalışmamızın temel problemini teşkil eden din görevlilerinin demografik değişkenler ve çevresel faktörler bağlamında mesleki doyum durumlarının ne düzeyde olduğu ele alınmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Katılımcıların demografik durumlarına ilişkin sonuçlar:

Eğitim durumu açısından en az lise mezunu olmak üzere 29 din görevlisinin 10'u ilahiyat önlisans, 2'si diğer önlisans, 11'i ilahiyat fakültesi, 1'inin ise ilahiyat dışı farklı bir lisans öğrenimine sahiptirler. Katılımcıların tamamının memur statüsünde görev yaptığı ve en az 2 yıl görev yapmış katılımcıların yanı sıra 36 yıl görev yapmış olanlar da çalışmaya konu edilmiştir. Katılımcılardan elde edilen demografik bilgiler katılımcıların yaşları, sosyo-ekonomik durumları ve mesleki deneyimleri bakımından heterojen bir yapıya sahip olduğu gözlenmiştir.

Bu bağlamda kadın din görevlileri ile erkek din görevlileri arasında mesleki doyum düzeyleri cinsiyet bağımsız değişkeni ve yaşları açısından bir farklılaşmaya neden olmamaktadır. Aynı şekilde din görevlilerinin yaşları ve görev yılı değişkeni açısından mesleki doyumlarına dair tutumlarında fark edilir bir değişiklik de saptanmamaktadır. Görev yeri değişkeni üzerinden din görevlilerinin mesleki tutumlarını değerlendirdiğimizde köyde görev yapanların çevresel zorlukların etkisiyle il merkezinde görev yapanlara göre kendilerini dezavantajlı buldukları, mesleki kurs ve seminerlerden şehir merkezine uzak olma sebebiyle gereği gibi faydalanamadıkları anlaşılmaktadır. Din görevlilerinin mesleki doyumlarını etkileyen çevresel faktörlerden lojman ve ikamet sorununun din görevlilerinin mesleki doyumları üzerinde olumsuz bir etken olarak karşımıza çıktığını görmekteyiz. İkamet edilen yerin şehir merkezinde sunulan imkanlardan mahrum olması, burada görev yapan din görevlilerinin mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

Mesleğe dair genel sonuçlar:

Katılımcıların mesleğe dair genel yaklaşımlarına baktığımızda büyük ölçüde aynı mesleği yapmak istemektedirler. Bununla birlikte bazı katılımcıların köylerdeki çevresel olumsuzluklar sebebiyle bu görevi köyde değil de şehirde yapmak istediklerini gözlemlemekteyiz. Ayrıca yaşanan çevrenin ya da mesleki hazır bulunuşluğun bu mesleği tercih etmede önemli etkileri bulunmaktadır.

Mesleği önemli ve anlamlı bulma konusunda katılımcıların, mesleğin manevi boyutunun farkında oldukları, itibarlı bir meslek olduğu inancını canlı tuttukları, ayrıca bayan katılımcılar işlerini önemli ve anlamlı bulma olgusunu din eğitimi özelinde Kur'an öğretim faaliyetleri üzerine geliştirdikleri anlaşılmaktadır. Bu itibarla, yaptıkları işi önemli ve anlamlı bulan din görevlilerinin mesleki doyumlarının yüksek olduğu saptanmıştır.

Katılımcılar yaptıkları mesleği başkasına tavsiye etme noktasında kişilerin liyakatli olmalarını, işi severek yapmalarını, manevi sorumluluğun farkında olunmasını ön plana çıkarmaktadırlar. Ayrıca yapılan mesleği bizzat yakınlarına ve çocuklarına tavsiye etmektedirler. Bu itibarla mesleği başkasına tavsiye etme tutumuyla mesleki doyum arasında olumlu bir ilişki olduğunu saptamaktayız. Bununla birlikte, yapılan mesleği başkasına tavsiye etme tutumuyla ilgili olarak, çalışma şartlarının zorluğu, lojmanların bakımsızlığı, köydeki sosyal imkanların yeterli olmayışı, muhatap kitlenin etkileşime açık olmaması gibi olumsuz etkenler de ortaya çıkmaktadır.

Katılımcılar işlerine büyük ölçüde severek gidip gelmektedirler. Bayan katılımcılar erkek katılımcılara göre işe severek gidip gelme noktasında nispeten daha yoğun duygu içerisinde oldukları görülmektedir. Kur'an kursu öğrencileri üzerindeki olumlu değişme ve gelişim, öğrencilerin öğrenmeye açık olma halleri din görevlilerinin mesleki doyumlarını artırdığı saptanmaktadır.

Katılımcıların işlerini tamamladıkları zaman kendilerini mutlu hissettikleri, çevresel bir problem olmadığı müddetçe genel itibariyle yaptıkları işten haz aldıkları anlaşılmaktadır. Bayan katılımcılar aynı tutum içerisinde olmakla birlikte planlanan dersleri yetiştirememeleri durumunda kendilerini mutsuz hissetmektedirler. Yine bayan katılımcılar erkek katılımcılara nispeten cemaatle yaşanan olumsuz durumlardan ve çevresel şartlardan daha az etkilendiği anlaşılmaktadır. İmam-Hatip, Müezzin Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin mesleki doyum düzeyleri arasında önemli bir farklılaşma saptanmamıştır.

Mesleki tükenmişliğe dair sonuçlar:

Katılımcıların meslek değiştirmeye dair bazı fırsatlar olmasına rağmen böyle bir girişimde bulunmadıkları, alternatif mesleklerin sunduğu maddi imkanlara rağmen din görevlisi olmayı tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Buna karşın mesleği yürütürken karşılaşılan ekonomik sıkıntılar, iş yükünün artması, görevin zorluğu, insanların olumsuz tavırları, daha önce

yapılmış olan meslekleri tecrübe etmek gibi etkenlerin meslek değiştirme dūřuncesine sebep olduğu saptanmıştır. Dięer taraftan din gōrevlilerinin mesleği yūrūtürken karşılaştığı sorunların, mesleki doyumlarını olumsuz yōnde etkilediği anlaşılmaktadır. Dięer yandan gōrevlilerin ikamet ettiği yer ve eğitim durumlarındaki farklılıklar başka işler yapma isteğine yōnelik tutumlarında önemli bir etkiye sahip olmamaktadır.

İlk fırsatta başka bir iře geğme dūřuncesi ile ilgili olarak bazı katılımcılar biręok fırsat olmasına rağmen aynı gōrevi yapmayı tercih etmişlerdir. Bu tutuma sahip olan katılımcıların mesleki doyumlarının yüksek olduğu, bazı katılımcıların lisans seviyesindeki öğrenim durumlarının, başka bir iře geğmeyi kolaylaştırdığından ilk fırsatta iř değiştirme dūřuncesine sahip oldukları, bundan dolayı da mesleki doyumlarının nispeten dūřük olduğu ve yapılan iři benimsemedikleri saptanmaktadır.

Meslektaşlarla ilişkilere dair sonuçlar:

Meslektaşlarla, gōrevle ilgili bilgi alişverişi yapılması hususunda katılımcıların istekli olması onların mesleğe bakışını ortaya koymaktadır. Bu itibarla katılımcıların çoğunluğu gerek gōreve yeni başlayanlar gerekse uzun süre gōrev yapanlar birbirleriyle bilgi alişverişinde bulunma ihtiyacı hissetmektedirler. Her seviyedeki din gōrevlisi birbirleriyle bilgi alişverişi ve tecrübe paylaşımı yapma gereksinimi duymakta oldukları saptanmıştır.

Din gōrevlilerinin çevresi ve meslektaşlarıyla kurduğu iyi ilişkilerin onları mutlu ettiği, ayrıca çevre ile iyi ilişkiler kurmayı mesleğin bir gereği olarak kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Aynı Şekilde mesleğin başarısı çevreyle kurulan iyi ilişkilere bağlanmaktadır. Bununla birlikte aynı mekanı paylaşan meslektaşların arasındaki uyum ve iletişim mesleki başarıyı artırmakta ve katılımcıların kendilerini mutlu hissetmesine neden olmaktadır. Köyde gōrev yapan imam hatipler Şehir merkezinde gōrev yapanlara nispeten çevreyle olan iletişimi daha az boyuttur. Meslektaşlarla etkileşimin az olması ise mesleki gelişimi olumsuz yōnde etkilemektedir. Din gōrevlilerinin meslektaşlarıyla bir araya gelme ve bilgi alişverişinde bulunma gereksinimlerine, eğitim durumlarının fark edilebilir bir etkisi bulunmamaktadır. Meslektaşlarla yapılan görüşmeler ve istiaşareler daha çok psikolojik bir rahatlamaya, kendini yalnız hissetmemeye, bunun yanı sıra mesleki gelişim ve mesleki doyuma katkı sunmaktadır.

Mesleki yeterlilik ile ilgili sonuçlar:

Katılımcıların büyük çoğunluğunun mesleki gelişimi destekleyen kurs ve seminerlere katıldıkları ve bu eğitim faaliyetlerini faydalı buldukları anlaşılmaktadır. Mesleki seminer ve eğitimlere köyde gōrev yapan din gōrevlileri ikamet ettikleri yerlerin eğitim alabileceği mekanlara uzaklığından dolayı yeteri kadar faydalanamamaktadırlar. Din gōrevlilerinin eğitiminde büyük öneme sahip olan kurs ve seminerlere katılmada, gōrev yapılan yerin/iş yerinin Şehir merkezine yakın olmasının katılımcılara avantaj sağladığı, gōrev yerinin Şehir merkezinden uzak olmasının ise katılımcılar açısından dezavantajlı bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Bazı katılımcıların uzaktan eğitim yoluyla kurs ve seminerlere katıldığı da

gözlemlenmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarının mesleki kurs ve seminerlere katılma istekleri üzerinde olumlu ya da olumsuz bir etkisi görülmemektedir.

Katılımcıların mesleki yeterlilik, kendini geliştirme, meslekle ilgili yazılı ve görsel yayınları takip etme tutumlarını değerlendirdiğimizde tamamının yazılı veya görsel yayınlardan en az birini takip ettikleri, bu faaliyetin mesleki başarılarına katkı sağladığı ayrıca bu yolla gelişen yeni olaylara cevap verme imkanı bulabildikleri anlaşılmaktadır. Katılımcıların özellikle Diyanet yayınlarını takip etmeleri kurumsal aidiyetlerini de ortaya koymaktadır. Diğer yandan kurumsal olarak eğitime yönelik projelerle mesleki gelişime ve okuma alışkanlığı kazanmaya katkı sunulduğu saptanmaktadır.

Yapılan mesleğin kişinin yetenek ve becerilerine uygun olması ya da uygun olduğunu düşünmesi o meslekte başarılı olmasına, kişinin kendini mutlu hissetmesine neden olmaktadır. Katılımcılar yaptıkları işin mesleklerine uygun olduğunu düşünmektedirler. Çevresel şartlarla ya da baba mesleği olarak devam ettirilen mesleklerin kişiye daha fazla özgüven verdiği, kendilerini mutlu hissettiği de anlaşılmaktadır. Ayrıca meslekte tecrübe kazanılması kişiyi mesleğin yeteneklerine uygunluğu noktasında olumlu bir düşünceye de sevk etmektedir.

Çalışanların meslekleri ile ilgili yeni şeyler öğrenme, kendilerini yenileme, yenilikleri takip etme tutumları üzerinde yaptığımız değerlendirmede tüm katılımcılar farklı ölçülerde olsa da meslekleri ile ilgili yeni şeyler öğrenme gayreti içerisinde bulunmaktadır. Yine meslekle ilgili yeni şeyler öğrenme gereksiniminin, yapılan işin sosyal bir yönünün bulunması nedeniyle kaçınılmaz bir durum olduğu anlaşılmaktadır. Köylerde görev yapan imam hatipler, mesleki alanla ilgili yeni şeyler öğrenme gayretlerini mesleklerine katkı sağlayacağını düşündükleri ilahiyat ya da İslami ilimler fakültelerinde öğrenim görme durumları ile özdeşleştirmektedirler. Bu noktada kurumsal olarak Diyanet İşleri Başkanlığının din görevlilerine yönelik hazırlayıp uyguladığı birçok kurs ve seminer de bulunmaktadır.

Mesleği yürütürken karşılaşılan olumsuzluklarla mücadele etmeye dair sonuçlar:

Katılımcılar çevresel ya da kişisel olumsuzlukları manevi boyutu olduğunu düşündükleri işlerine yansıtılmaya gayret etmektedirler. Karşılaşılan olumsuzlukları işlerinden ve mesleğe karşı yaklaşımlarından ayrı bir şekilde değerlendirdikleri görülmektedir. Sonuç olarak iş yerinde meydana gelen olumsuzlukların katılımcıların moral ve motivasyonunu olumsuz yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Din görevlilerinin işleri ile ilgili karşılaştıkları olumsuzluklarla genel olarak mücadele ettikleri, bazı katılımcıların karşılaşılan engellerle mücadele etmeyi adeta işin bir parçası, mesleğin bir gereği olarak kabul ettikleri anlaşılmaktadır. Din görevlilerinin meslekle ilgili sorunları ve engelleri çözmedeki tutumlarına sosyal çevrenin din görevlisine yüklediği çözüm merkezli olma sorumluluğunun katkısı olduğu anlaşılmaktadır. Yine cinsiyet, yaş, sosyal çevre, eğitim durumu gibi değişkenlerin mesleği yürütürken karşılaşılan sorunlarla mücadele etme tutumunda fark edilebilir bir değişikliğe sebep olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu çalışma Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim hizmetleri genel müdürlüğü ve insan kaynakları genel müdürlüğünün insan kaynağı hazırlama ve bu kaynağı mesleki yönden eğitme, verimli bir şekilde değerlendirme noktasında hazırlayacağı program ve planlamalar için önemli bir veri kaynağıdır. Bu anlamda kurumun hedeflerine ulaşması açısından ortaya çıkan gereksinimler doğrultusunda din görevlilerinin etkin olarak faaliyette bulunmasına yönelik hazırlanan programların güncellenmesi ve geliştirilmesine katkı sağlaması umut edilmektedir.

Bu çalışma kapsamında öneri olarak şu hususlar ifade edilebilir:

Din görevlilerinin yaptıkları işin bilincinde olmaları ve bu bilinci canlı tutmaları toplum üzerindeki etkileri bakımından büyük önem arz ettiğinden onların görevlerini önemli ve anlamlı bulmalarını sağlamaya yönelik motivasyon artırıcı etkinlikler düzenlenebilir.

Din görevlilerinin mesleklerini yürütürken karşılaştığı sorunları en aza indirecek şekilde yereldeki bu problemlerin ilgililere aktarılması ve çözüm üretilmesi noktasında kurumsal çalışmalar yapılabilir.

Köylerde görev yapan din görevlilerinin konut/lojmanla ilgili sorunların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar, onların verimli din hizmeti sunmalarına katkı sağlayacağı için önem arz etmektedir. Bununla ilgili kurumsal ya da mahallinde çözümler üretilebilir.

Özellikle şehir merkezi dışında görev yapan din görevlilerinin mesleki ve kişisel gelişimine imkan sağlayacak iletişim ve etkileşim olanakları sunulabilir. Bununla birlikte köyde ya da şehir merkezlerinde görev yapanların tamamına hitap edecek mesleki istişare, bilgi alışverişi, sohbet meclisleri, çalışma grupları ve seminerler hazırlanabilir.

Kurs ve seminerlere katılım için çevresel şartlar, ulaşım imkanı ve bütün personeli kapsayıcı olma özellikleri gözden geçirilerek farklı alternatifler oluşturulabilir. Din görevliliği mesleğinin farklı branşlarında görev yapmış kişilerce tecrübe ve bilgi paylaşımı yapılması mesleki bilgi birikimine, kurumsal aidiyete ve farkındalık oluşmasına katkı sağlayabilir.

Din görevlilerinin mesleki duyuma haiz bir görevin ifası hususunda kurumsal anlamda taltif edici ve özendirici yaklaşımlar sergilenmesi önemlidir. Gözlemlerimizden edindiğimiz izlenimle göreve yeni başlayan din görevlileri intibak problemi yaşayabilmektedir. Din görevlisi hizmet sınıfıyla memur statüsünde çalışan, göreve yeni başlamış din görevlilerinin resmi iş ve işlemlere dair bilgileri de yeterli seviyede değildir. Bütün bu problemlerin aşılabilmesi için özellikle amir konumunda bulunan müftülerin, müftü yardımcılarının yeni başlayan personele yönelik özel programlarla mesleğe intibakı ve görevin inceliklerine dair bilgilendirme çalışmaları yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akça, İbrahim, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*, Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Aksoy, Erdoğan. "Cami Eğitimi ve Cami Bağlantılı Halkla İlişkilerde İletişim Engelleri". *Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi Dergisi*, 1 (Mart 2014).
- Aksu, Günay. "Sağlık Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı Yöneticilerinin İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma (Ankara Örneği)". *Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Mecmuası*. (Nisan 2002), 271-282.
- Akşin, Sina, *Ana Çizgileriyle Türkiye'nin Yakın Tarihi*, Ankara: İmaj Yayıncılık, 6. Basım, 2012.
- Altıparmak, Saliha ve Eser, Erhan. "15-49 Yaş Grubu Kadınlarda Yaşam Kalitesi" *Aile ve Yaşam Dergisi*, 9/3, (Şubat 2007). 29-33.
- Aydın, Meltem. *Mersin Belediye Sınırları İçinde Çalışan Ebelerin Meslekî Doyumu*, Mersin: Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Aykaç, Fatma. *Mobbing, Öznel İyi Oluş ve Meslekî Doyum: Psikolojik Danışmanlar Üzerine Bir Çalışma*, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Balcı, Esergül. *Ödüller, Güdülenme Kuramları ve Türkiye' de Öğretmen Ödülleri*, Ankara: Adem Yayıncılık, 1. Basım 1992.
- Batan S. Nazlı - Ayten Ali. Dini Başa Çıkma, Psikolojik Dayanıklılık ve Yaşam Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 15/3 (2015). 67-92.
- Baymur, Feriha. *Genel Psikoloji*, İstanbul: İnkılap Kitapevi, 1997.
- Bayram, İsmail. *Öğretmenlerde Mesleki Doyum ve Yaşam Kalitesi İlişkisi*, İstanbul: Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2020.
- 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*, 3. (1996). 76-113.
- Cengil, Muammer. "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 1, (2010): 79-101
- Cüceloğlu, Doğan. *İnsan ve Davranışı*, İstanbul: Remzi Kitabevi, 2016.
- Cüm, Ebubekir. *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Korgan İlçesi Örneği*, Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Çağrı, 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 Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Kars: Kafkas Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Çetinkanat, Canan. *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık, 2000.
- Çifçili, Vakur. *Dershane Öğretmenlerinin Öğretmen Yeterlilik Düzeyleri ve Meslekî Doyumları Arasındaki İlişki*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2008.

- Çorak, Abdullah Harun. *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Çoştı, Yakup. "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, (2013): 1-13.
- Dağcı, Tahir. *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları - Akşehir, Ilgın ve Doğanhisar Örneği*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Doğan, Mehmet, *Büyük Türkçe Sözlük*, İstanbul: Bahar Yayınları.
- Doğru, Ahmet. *Din Görevlilerinin Hizmet Alanları ve Problemleri Kayseri İlinde Görev Yapan Vaizler Üzerine Sosyolojik Bir İnceleme*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.
- Eğriboyun, Dursun. *Çok Faktörlü Liderlik Uygulamaları ve İş Doyumu*, İzmir: Etki Yayınları, 2015.
- Elzerey, Adil. *Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Motivasyon Düzeylerine Etkisi*. Ankara: Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi 2021.
- Gençtan, Engin. "İnsancı ve Varoluşçu Ekoller Açısından Birey-Kurum İlişkileri ve Sorunları". Ankara: TODAİDE, 1980.
- Gül, Hayrettin. *Sosyokültürel Açısından Din Görevlilerinin Toplumdaki İmajı Kayseri/Kocasinan Örneği*, Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 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*, İstanbul: Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Kaya Mevlüt ve Naziroğlu Bayramali. Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyonlarını Etkileyen Bazı Faktörler, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26 (2008) 25-53.
- Kayhan, Nilay. *İlköğretim Okulları I. Kademe Görev Yapan Sınıf Öğretmenlerinin Yeni İlköğretim Programlarını Kabullenmişlik Düzeyleri ve Meslekî Doyumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Adana: Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 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 Özellikleri İle Meslekî Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki*, İstanbul: Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Koca, Mehmet. *Din Görevlilerinin İletişim Becerileri Konusunda Cami Cemaatinin Algıları ve Beklentileri*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014.
- Koroğlu, Damla, Tükenmişlik Sendromu, Kriter Yayınevi, 2002.
- Köylü, Mustafa. Din Görevlilerinin Meslekî Problemleri, *On Dokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5 (1991), 181-211.

Kuzgun, Yıldız. Aydemir Sevim Seher ve Hamamcı Zeynep. 'Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi, *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2/11 (2005): 14-18.

Küçük, Nurettin. *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Meslekî Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Karabük İli Örneği*. Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.

Mersin, Yunus. *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Musal, Berna. *Pratisyen Hekimlerde Meslekî Doyumu Etkileyen Faktörlerin Belirlenmesi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Uzmanlık Tezi, 1992.

Pala, Adem. *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Boş Zaman Değerlendirme Alışkanlıklarının ve Meslekî Doyumlarının Tespiti ve İncelenmesi İstanbul –Pendik Örneği*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Polatçı, Sema. *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerine Bir Analiz)*, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.

Sabuncuoğlu, Zeyyat - Tüz, Melek. *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Alfa Aktül Basım, 2005.

Schultz D, ve Schultz S, E. (2001). *Modern Psikoloji Tarihi*, çev. Yasemin Aslay, İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2001.

Tatlıoğlu, Durmuş. *Din Görevlilerinin Sosyo-Ekonomik Yapılarına Sosyolojik Bir Yaklaşım Sivas İli Örneği*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 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* 13/1 (2013) 47-73.

Tümer, Günay. *Din, Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi, Erişim Tarihi: 13 Ocak 2024*. <https://islamansiklopedisi.org.tr/din>

Türk, Ömer. *İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin Öz Yeterlilikleri ve Meslekî Doyumlarının İncelenmesi*. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2008.

Türköz, Yeşim. "Özel Bir Sağlık Kuruluşunda İşe ve Kuruma Yönelik Tutum Araştırması". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi* 5/3 (2000), 63-91.

Uğur, Ayşe. *Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenler ile Sınıf Öğretmenlerinin Meslekî Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*. Giresun: Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.

Uygun, Hamdi. *Halktaki Din Adamı İmajı ve Din Görevlilerinden Beklentileri*. Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1992.

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

Yıldız, M. Cengiz. *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*. Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 1999.

Yılın, Mehmet. *Din Eğitimi Açısından Din Gevlilerinin Meslekî Yeterlilikleri ve Cemaatle Olan İlişkileri*. Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1997.

Yılmaz, Hüseyin. "Toplumsal Barışa Katkısı Açısından Yaygın Din Eğitimi Kurumları". *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 5/2 (2001) 329-353.



