

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ DOYUM; ÇORUM İL MERKEZİ ÖRNEĞİ

Yakup ÇOŞTU*

Öz

Meslek, insan hayatının en önemli boyutlarından birini oluşturmaktadır. İnsan, gününün önemli bir kısmını işte geçirmektedir. Bu bakımdan bireylerin meslekî tatmin düzeyi, hem işin hedefine ulaşması hem de hayattan zevk alması açısından önemlidir. Ülkemizde resmi meslek gruplarından birini oluşturan din görevliliği, maddî ve manevî boyutları bulunan bir meslek alanıdır. Bu çalışmada, Çorum İl Müftülüğü bünyesinde il merkezinde görev yapan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Bu amaçla, hazırlanan kişisel bilgi anketi ile Meslekî Doyum Ölçeği, 05-08 Eylül 2011 tarihleri arasında Çorum il merkezi ile merkez köy ve bucaklarda görev yapan din görevlileri üzerinde uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde t-testi, varyans analizi ve Tukey HSD testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, görev alanı, görev yeri, maaş durumu, amir tutumu, meslektaşlarla ilişki değişkenlerine göre meslekî doyum puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, izin kullanım durumu, meslekî bilgi ve beceri değişkenlerine göre ise, meslekî doyum puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Anahtar Kelimeler: Din Görevlisi, Meslekî Doyum, Diyanet İşleri Başkanlığı, Çorum.

The Occupational Satisfaction of Religious Officials; The Case of Çorum City Centre

Abstract

One's occupation is one of the most important aspects of life. People spend most of their time working at their job. The more occupational satisfaction people have the more effective they will be in reaching the objectives of the job and also it is important get pleasure out of life. Religious official which is one of the legal occupational groups in Turkey has material and spiritual dimensions. In this paper, the levels of occupational satisfaction of religious officials who work for the Presidency of Religious Affairs are examined in accordance with some variables. For this purpose, a "Personal Information Questionnaire" and the "Scale of Occupational Satisfaction" were applied to religious officials who work in Çorum city centre and surrounding villages in September 5 and 8, 2011. For the analysis of the data collected from the questionnaire and the scale, T-test, analysis of variance and Post Hoc Multiple Comparisons tests were used. It was found that occupational satisfaction mean scores significantly differed according to some variables such as assigned position, place of duty, the salary, attitude of the supervisor, relationships with

* Yrd. Doç. Dr., Hitit Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi (yakupcostu@hitit.edu.tr)

colleagues. However, these scores didn't differ much in terms of the variables such as gender, age, educational level, seniority, use of annual leave, professional knowledge and skills.

Keywords: Religious Official, Occupational Satisfaction, the Presidency of Religious Affairs, Çorum.

I. GİRİŞ

Ülkemizde din hizmetleri ve dinî irşat görevini kamusal düzeyde Diyanet İşleri Başkanlığı yürütmektedir. Bu kurum, merkez teşkilatı, taşra teşkilatı, yurtdışı teşkilatı ve medya kanalları vasıtasıyla toplumumuzun ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamaya çalışmaktadır. Genel anlamıyla Diyanet İşleri Başkanlığı'nın temel iki görevi bulunmaktadır. Biri toplumu inanç, ibadet ve ahlak gibi konularda aydınlatmak, ikincisi de din hizmetlerinin ifası yoluyla ibadethaneleri yönetmektir.

Başkanlığın faaliyet alanı ve faaliyet yelpazesi oldukça geniştir. Bir yandan, başta Kur'an Kursları vasıtasıyla yaygın din eğitimi faaliyetleri yürütülmeye çalışılırken, diğer yandan, cami içi ve dışı din hizmetleri gerçekleştirilmeye çalışılmaktadır. Bunun yanı sıra, ailede din eğitimi faaliyetlerini desteklemek amacıyla, yetişkin bayanlara yönelik olarak devam ettirilen Kur'an Kursları ile il ve ilçe müftülükleri bünyesinde ailelerin dini konulardaki ihtiyaçlarına cevap vermek üzere Aile ve İrşat ve Rehberlik Büroları faaliyet göstermektedir. Söz konusu faaliyetlerin gerçekleştirilmesi dolayısıyla toplumun dini konularda aydınlatılması görevi, ağırlıklı olarak din görevlilerinin sorumluluğunda bulunmaktadır.

Bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı Çorum İl Müftülüğü bünyesinde il merkezinde görev yapan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri tespit edilmeye ve bazı değişkenlere göre incelenmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede, Çorum İl merkezinde görev yapan din görevlilerinin meslekî doyumlarını tespit edebilmek amacıyla anket uygulaması ve görüşmeler yapılmıştır. Din görevlilerinin, bir takım demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev alanı, göre yeri ve hizmet yılı) ile meslekle ilgili algılamalarının (izin kullanımı, maaş, meslekî bilgi ve beceri, amir tutumu, meslektaş ve hitap edilen çevreyle ilişkiler) meslekî doyumla ilişkisi incelenmiştir.

II. MESLEKİ DOYUM

Meslek, bireyin sürekli gelir ve geçim kaynağını oluşturan işlevlerinin uzmanlaşmış haline verilen addır (Weber, 1995). İnsan, gününün önemli bir kısmını işte geçirmektedir. İş hayatı insan için vazgeçilmez bir olgu olmanın yanında, gerekli bir durumdur. Durum böyle olunca kişilerin işlerindeki memnuniyet düzeyleri hayatlarının diğer alanlarını da etkilemektedir. Dolayısıyla, meslekî memnuniyet, işin verimliliği ve amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Meslek kişilere maddi ve manevî bir doyum sağlamaktadır.

Meslek seçimi, kişinin hayatı boyunca yapacağı en önemli seçimlerden biridir. Kişi meslek seçimiyle, yaşayacağı çevreyi, bir anlamda ekonomik durumunu ve ilişkide bulunacağı insanları da seçmiş olmaktadır (Kayıklık, 2008; Yelboğa, 2008).

Doyum kavramı, genel olarak, istekleri giderme ve ihtiyaçları tatmin açısından mevcut koşullarla yetinme ve hoşnut olma durumunu ifade etmektedir. Meslekî doyum ise, bireyin belirli bir sürede gerçekleştirdiği, çeşitli ilişkilere girdiği mal ve hizmet üretme eyleminde isteklerini karşılama ve ihtiyaçlarını giderme olarak tarif edilmektedir (Kayıklık, 2008). Kısaca kişinin ya da çalışanın işiyle ilgili tutumu (Piyal ve dğr, 2002) olarak da tanımlanan meslekî doyum, bireyin gündelik hayata yönelik tutumlarının şekillenmesinde önemli bir gerçektir.

Meslekî doyum, iş ortamına ilişkin olumlu ya da olumsuz duyguları içermektedir. Meslekî doyum, kişinin işinden beklentileri ve işinden aldıklarının birbirini karşılama ile ilgili bir durumdur. Beklentilerin elde edilenlerden daha fazla olduğu durumlarda kişide doyumsuzluk oluşmaktadır (Yelboğa, 2008). Başka bir deyişle, meslekî doyum, belli bir işi ya da mesleği icra eden kişilerin yaptıkları işle ilgili memnuniyetlerini ifade etmektedir (Mersin, 2007). Seçilen meslek, alınan eğitime dayalı olarak seçilmekle birlikte, kişilerin meslek şartlarının kişilik özelliklerine, yetkinliklerine ve kişisel hedeflerine uygunluğunu da göz önüne alarak meslek tercihinde bulunmaları iş doyumunu açısından büyük önem taşımaktadır (Yelboğa, 2008).

Meslekî doyumun gerçekleşmediği ortamlarda meslekî tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik kısaca, yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak, bireyin psikolojik olarak işinden soğuması olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Schaufeli, Leiter, 2001). Meslekî tükenmişlikle ilgili olan meslekî problemler; çalışma ortamında, zaman, mekân, yönetim, çevre gibi değişkenlerden kaynaklanabilen türlere sahiptir. Yaş, medeni durum, çocuk sayısı, işe bağlılık, güdülenme, performans, bireysel yaşantıda karşılaşılan stresler tükenmişliğin bireysel nedenlerini oluştururken, yapılan işin niteliği, yapılan meslek tipi, çalışma süresi, iş yerinin özellikleri, iş yükünün yoğunluğu, iş gerilimi, rol belirsizliği, ekonomik ve toplumsal etmenler ise tükenmişliğin örgütsel nedenlerini oluşturmaktadır (Avşaroglu & Deniz & Kahraman, 2005).

Belli meslek gruplarında meslekî tükenmişliğin yaşanılması diğer meslek gruplarına göre oldukça yüksek çıkabilmektedir. Özellikle insanlarla yüz yüze ilişki içinde bulunan meslek gruplarında bu duruma oldukça sık rastlanılmaktadır. Öğretmenler, hemşireler, yöneticiler, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, emniyet görevlileri, bu meslek gruplarının başında gelmektedir (Cemaloğlu & Şahin 2007). Din görevliliği de söz konusu meslekler arasında yer almaktadır.

Din görevliliği denildiğinde, din hizmeti faaliyetlerini yürüten müezzin-kayım, imam-hatip, Kur'an Kursu öğreticisi, vaiz, vaize, müftü gibi unvanlara sahip Diyanet İşleri Başkanlığı personeli anlaşılmaktadır. Din görevliliği bir başka tanımda, Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından görevlendirilip, atama yoluyla il, ilçe ve köy camilerinde görev yapan imam-hatipler ve müezzinler şeklinde tanımlanmaktadır (Köylü, 1991).

Din görevliliğinin diğer mesleklerden farklı yönleri bulunmaktadır. Din görevlileri diğer meslek alanlarından farklı olarak, görevlerini yerine getirirken aynı zamanda yaptıkları işte Allah'a karşı manevî sorumluluk taşımaktadırlar (Buyrukçu, 1995). Ayrıca imam-hatip ve müezzin-kayyım olarak görev yapan din görevlileri, diğer devlet memurlarından farklı bir mesai düzeniyle çalışmaktadırlar. Onlar namaz vakitlerinin değişken yapısı içerisinde, günün beş vakti görev yerlerinde hazır bulunmaktadır.

Din görevlilerinin, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu kapsamında devlet memuru statüsünde görev yapıyor olmaları, onlara birtakım avantajlar sağlamaktadır. Öncelikle, kaynaklara uygunluk, süreklilik, denetlenebilirlik ve kamu yararına uygunluk ilkelerine dayalı olarak gerçekleştirilecek hizmetlerin planlanması, organizasyonu ve yürütülmesi mümkün olabilmektedir. Ayrıca din görevlileri devlet tarafından uygun görülen, aynı seviyedeki diğer kamu görevlileriyle aynı maaş ve özlük haklarına sahip olarak hizmet verdiği insanlardan herhangi bir ücret talebinde bulunma ihtiyacı hissetmemektedir (Yazıcıoğlu, 2001). Diğer yandan din görevliliğinin resmi bir görev olmasının ortaya çıkardığı bazı kısıtlamaların varlığı da bir gerçektir. Özellikle devletin kontrolü; yapılan işi organize etmek yerine, yapılan işe yön verme olarak algılandığında, hizmet alan kişilerde tedirginlik ortaya çıkarabilmektedir.

Ücret, işin niteliği, bireyin çalışma koşulları, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşları gibi boyutlarda değerlendirilen meslekî doyum, din görevlileri açısından, “görevlinin din hizmetleri alanında yaptığı işten istek ve ihtiyaçları bakımından hoşnut olması” (Kayıklık, 2008: 35) olarak tanımlanmaktadır. Bireyin mesleğine ilişkin geliştirdiği tutum, onun mesleğe karşı vaziyet alışı belirlemektedir. Din görevlilerinin meslekî tutumu, onun meslekle ilgili yaşantı, tecrübe ve deneyimleri sonucunda ortaya çıkan bir durumdur. Din görevlisinin mesleği ile ilgili geçirdiği yaşantılarla oluşan meslekî tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur. Mesleği sevme ya da sevmeme gibi duygular, meslekî tutumunun duygusal boyutunu oluşturur. Meslekle ilgili düşünce ve bilgileri meslekî tutumun bilişsel (zihinsel) boyutunu meydana getirmektedir. Meslekî tutumun davranış boyutu ise, duygusal ve bilişsel boyutlarına uygun olarak yapılan meslekî faaliyetler ve işlerdir (Kaya, 1998; Kaya & Nazıroğlu, 2008).

Din görevlilerinin bu mesleği icra ederken karşılaştıkları çok çeşitli sıkıntıları olabilmektedir. Öncelikle işin kendi yapısından kaynaklanan olumsuzluklar din görevlileri için problem olabilmektedir. Diğer yandan muhatap olunan cemaatle kurulan ilişki biçimi de din görevlileri için problem oluşturabilmektedir. Din görevlilerinin iş doyumlarını etkileyen bu olumsuzluklar zaman zaman daha ileri bir problemin ortaya çıkmasına da neden olabilmektedir. Bu da din görevlilerinin farklı iş alanlarında ve kurumlarda kendi yaşam algı ve biçimlerine uygun bir pozisyon oluşturduğunda mesleği terk etmeleri durumudur (Buyrukçu, 1995).

Her meslekte olduğu gibi, din görevlileri de yapılacak işler bağlamında çeşitli kurum ve gruplarla ilişki halinde bulunmaktadır. Bunlar rol göndericiler,

beklentileri olanlar, ilgili kişiler veya gruplar olarak tanımlanmaktadır. Din görevlileri başta, bağlı buldukları organizasyon olarak, Diyanet İşleri Başkanlığı ile ilişkilidirler. Hizmet verdikleri kitle olarak cemaat ve görev bölgesinde yaşayan insanlarla ilişki halindedirler (Çekin, 2005). Ayrıca, kendisini gözlemleyen ülke kamuoyu da din görevlilerinin ilişki halinde buldukları diğer bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Din görevlilerinin meslekteki hareket alanları, refleksleri, başarıları, başarısızlıkları ve mesleğe dair kanaatleri; yaptıkları işin yanı sıra ilişki halinde buldukları çevrelerle kurdukları ilişkinin niteliğine göre de anlam kazanabilmektedir.

Din görevlilerinin meslekî doyumunu etkileyen temel etkenler genel olarak şu başlıklar altında değerlendirilir: özlük hakları ve maaş problemi, mesken ve barınma problemi, itibar problemi, izin kullanma, tatil ve çalışma saatleri problemi, yönetim problemleri, meslekî problemler ve muhatapların durumlarıyla ilgili problemler (Mersin, 2007).

Din görevlilerinde meslekî doyum olgusu, bağlı buldukları Diyanet İşleri Başkanlığı'nın kurumsal beklentileri, hizmet verdikleri cemaatin din hizmeti eksensiz bireysel toplumsal beklentileri ve din görevlisinin hayata, mesleğe ve dine yüklediği anlamın bütününden hareketle ortaya çıkan bir durumdur. Din görevlisi, bu farklı unsurlar arasında uyumlu bir ilişki oluşturabilirse, meslekî doyumun üst düzeyde gerçekleşmesi mümkün iken, aksi durumda mesleğe dair olumsuz kanaatlerin ortaya çıkması kaçınılmaz olacaktır.

Oldukça büyük bir hacim ve potansiyele sahip olan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın faaliyetlerine ilişkin farklı boyutlarda araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı Çorum İl Müftülüğüne bağlı il merkezi ve merkez köylerdeki cami ve Kur'an Kursu birimlerinde görev yapan personelin meslekî doyumları üzerinde durulacaktır. Toplumun din hizmeti ve din öğretimi ihtiyacını karşılamaya çalışan personelin yaptığı işteki memnuniyetine ilişkin deskriptif bir değerlendirme yapılacaktır.

III. METODOLOJİ

Literatürde, ülkemizin çeşitli bölgelerinde (şehir, ilçe, kasaba, köy) görev yapan imam-hatiplerin, Kur'an Kursu öğreticilerinin ve müezzin-kayımların sorunları ve beklentileri (Yıldız, 1999), meslekî doyum düzeyleri (Mersin, 2007; Kayıklık, 2008), meslekî tutum ve meslekî motivasyon düzeyleri (Kaya & Nazıroğlu, 2008), meslekî tükenmişlik düzeyleri (Kayıklık, 2007; Cengil, 2010) üzerine çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Yapılan bu çalışmalar, her bir örneklemin kendi özgüllüğü içerisinde Türkiye'de yürütülen din görevliliği mesleğine ilişkin çeşitli bulguları ihtiva etmektedir.

Biz bu çalışmamızda ise, Çorum il merkezi ile merkeze bağlı köylerde görev yapan imam-hatip, Kur'an Kursu öğreticisi ve müezzin-kayımların meslekî doyum düzeylerini deskriptif olarak incelemeye çalıştık. Anılan inceleme, saha

araştırmasına dayalı olup, örneklemin bir takım demografik değişkenler ile meslekle ilgili algılamalarının meslekî doyum düzeyleriyle ilişkilerini içermektedir.

A. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Çorum il merkezi ile merkeze bağlı köylerde görev yapan imam-hatip, Kur'an Kursu öğreticisi ve müezzin-kayyımlar oluşturmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1'de görüldüğü üzere, 2011 verilerine göre Çorum İl Müftülüğüne bağlı olarak il merkezi ve merkez köylerde 351 din görevlisi görev yapmaktadır.

Tablo 1. Çorum İl Merkezinde Görev Yapan Din Görevlilerin Dağılımı

	Kadro Durumu	Hazır Bulunan Personel
Kur'an Kursu Öğreticisi	106	22
İmam-Hatip	268	249
Müezzin Kayyım	61	59
4/B Kur'an Kursu Öğreticisi	-	7
4/B İmam-Hatip	-	6
Vekil İmam-Hatip	-	8
Toplam	435	351

(Kaynak: Çorum İl Müftülüğü, 2011)

Tablo 2'de ise, Çorum İl Merkezi ve çevre köylerinde bulunan Cami ve Kur'an Kurslarının dağılımı yer almaktadır. Buna göre, Çorum İl Müftülüğüne bağlı kadrolu 260 Cami, faal durumda 51 Kur'an Kursu ve 62 derslik bulunduğu görülmektedir.

Tablo 2. Çorum İl Müftülüğüne Bağlı Cami ve Kur'an Kursları

		Merkez	Kasaba	Köy	Toplam
Cami	Kadrolu	82	5	173	260
	Kadrosuz	13	1	29	43
Kur'an Kursları	Faal Kur'an Kursu	33	3	15	51
	Sınıf Sayısı	44	3	15	62

(Kaynak: Çorum İl Müftülüğü, 2011)

Araştırmanın örneklem seçimi ise, Müftülüğün her ayın ilk haftasında müftülük binası konferans salonunda din görevlilerine yönelik olarak düzenlediği aylık toplantıya katılanlar arasından seçilmiştir. Araştırmanın örneklemini, 05.09.2011 Pazartesi günü il merkezine bağlı köylerde görev yapan din görevlileri, 07.09.2011 Çarşamba günü Kur'an Kursu öğreticileri, 08.09.2011 Perşembe günü

de il merkezinde görev yapan din görevlilerine yönelik gerçekleştirilen aylık toplantıya katılanlar oluşturmuştur. Zikredilen toplantılara katılan din görevlilerine, anket formları dağıtılarak cevaplanması istenmiştir. Bu anket formlarından 221 tanesi tarafımıza geri dönmüştür. Bütün anket formları teker teker incelenerek tutarlı doldurulup doldurulmadıkları, eksik olup olmadıkları kontrol edilmiş, 214 anket formu değerlendirmeye uygun görülmüştür. Buna göre, araştırmanın örneklem grubu 214 din görevlisinden oluşmuştur. Araştırma örnekleminin, evrenin yaklaşık % 61'ini kapsaması, bulguların güvenilirliği açısından önem arz etmektedir.

B. Meslekî Doyum Ölçeği

Araştırmamızda din görevlilerinin yaptıkları işten memnun olup olmama (iş doyumunu ve doyumсуuzluğu) düzeylerini tespit etmek için, Kuzgun ve arkadaşları tarafından, “herhangi bir işte çalışan bireylerin o mesleğin üyesi olmaktan ne derece mutlu olduklarını belirlemek amacıyla geliştirdikleri” “Meslekî Doyum Ölçeği” kullanılmıştır (Kuzgun & Sevim & Hamamcı 2005: 82-87).

Meslekî Doyum Ölçeğini örnekleimize uygulandıktan sonra elde edilen veriler üzerine geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır. Geçerlik çalışması sonucunda, ölçekle açıklanabilen varyans'ın '% 35,05', KMO and Bartlett's Test: '0,89' olduğu görülmüştür. Güvenirlik çalışması sonucunda ise, Cronbach's Alpha güvenilirlik katsayısı '0,90' çıkmıştır. Ayrıca, ölçek maddelerinin her birinden alınan puanların toplam puanla ilişkilerinin '.44'ün üzerinde olduğu saptanmıştır. Saha araştırmamız sonucu ulaşılan veriler üzerinden Meslekî Doyum Ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları sonucunda ulaştığımız bulgular, Kuzgun ve arkadaşlarımızınkilerle yaklaşık aynı düzeyde olduğu görülmektedir (bkz. Kuzgun & Sevim & Hamamcı, 2005). Buna göre, Meslekî Doyum Ölçeğinin yüksek geçerliliği ve güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde çeşitli istatistiksel teknikler kullanılmıştır. Bunlar, Varyans Analizi (Analysis of Variance, ONE-WAY-ANOVA), t-testi (Independent-Samples T Tests), Post Hoc Multiple Comparisons (Tukey HSD) testleridir. Tüm istatistiksel işlemler bilgisayarda SPSS 13.0 (Statistical Package for Social Science) istatistik paket programı ile yapılmıştır.

IV. BULGULAR ve YORUM

A. Demografik Özelliklere Göre Meslekî Doyum Düzeyi

Yapılan araştırmada, Çorum il merkezi ve merkeze bağlı köylerde görev yapan din görevlilerinin cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, görev alanı, göre yeri ve görevde geçirilen hizmet yılı gibi bir takım demografik değişkenler ile meslekî doyum düzeyleri arasındaki ilişki araştırılmış ve aşağıda sırasıyla incelenmiştir.

Tablo 3. Cinsiyet-Meslekî Doyum İlişkisi

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	35	83.26	14.10	212	1,76	0,07
Erkek	179	78.95	12.99			

Cinsiyete göre, örnekleme alınan din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamalarının incelendiği Tablo 3'de, meslekî doyum puan ortalamaları açısından, kadın din görevlileri (83.26) ile erkek din görevlileri (78.95) arasında kısmi bir farklılık olmakla birlikte, bu farklılık istatistiksel olarak ($p=0,07$, $p>0.05$) anlamlı bulunamamıştır. Buna göre cinsiyete göre, kadın din görevlileri ile erkek din görevlilerinin meslekî doyum düzeylerinin yaklaşık aynı düzeyde olduğu söylenebilir.

Mersin, 21ilde 433 din görevlisi üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında, kadın din görevlilerinin meslekî doyum puanlarının, erkek din görevlilerinin doyum puanlarından daha yüksek çıktığını tespit etmiş ve bunun sebebini, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan kadın görevlilerin erkeklere nazaran daha rahat bir çalışma ortamında (çoğunlukla il veya ilçe merkezlerinde görev yapmaları gibi) olmalarına bağlamıştır (Mersin, 2007: 92). Kayıklık'ta yaptığı çalışmasında benzer sonuçlara ulaşmıştır. (2008: 38).

Tablo 4. Yaş-Meslekî Doyum İlişkisi

Yaş	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark
18-30 arası	50	80.22	12.907	2/210	1.35	0,26	--
31-50 arası	153	79.34	13.105				--
51 ve üstü	10	86.20	7.885				--

Yaş bağımsız değişkenine göre ankete katılan bireylerin meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını anlamak için varyans analizi (ANOVA) yapılmış ve gruplar arasında farklılık olup olmadığı da 'Tukey HSD Procedure' isimli 'multiple range' testiyle sınanmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda, yaş faktörünün meslekî doyum üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı ($p=0,26$, $p>0.05$) saptanmıştır. Bununla birlikte, yaşlarını '51 yaş ve üstü' olarak ifade eden din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamalarının (86.20), yaşlarını '31-50 yaş' (79,34) ile '18-30 yaş' (80,22) olarak ifade edenlere göre kısmen yüksek çıktığı saptanmıştır.

Literatürde, din görevlileri üzerine gerçekleştirilen kimi araştırmalarda, yaşın artmasına paralel olarak meslekî doyumda (Mersin, 2007) ve meslekî memnuniyette (Yıldız, 1999) yükselme olduğu saptanırken, kimi çalışmalarda ise, yaş faktörünün din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri (Kaya & Nazıroğlu, 2008) ve meslekî tükenmişlik düzeyleri (Cengil, 2010) arasında önemli bir farklılaşmaya neden olmadığı saptanmıştır.

Tablo 5. Eğitim Düzeyi-Meslekî Doyum İlişkisi

Eğitim Düzeyi	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
İmam-Hatip Lisesi	48	79.71	12.534	3/210	2.05	0.10	--
Yüksek Okul/ Ön Lisans	109	81.31	12.804				--
Fakülte/Lisans	51	77.04	14.433				--
Yüksek Lisans/ Doktora	6	71.33	12.675				--

Ankete katılan din görevlilerinin eğitim düzeyi ile meslekî doyumları arasındaki ilişkinin ele alındığı Tablo 5'de, eğitim düzeylerine göre din görevlilerin meslekî doyumları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı ($p=0,10$, $p>0,05$) görülmektedir. Burada dikkati çeken husus, bilim uzmanı (yüksek lisans) veya doktor unvanına sahip din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamaları, eğitim düzeyini İmam-Hatip Lisesi mezunu, Yüksekokul/Ön Lisans mezunu ve Fakülte/Lisans mezunu olarak belirtenlere oranla daha düşük çıkmasıdır. Yapılan görüşmelerde, bilim uzmanı ve doktor unvanlarına sahip din görevlilerinin şuan yapmakta oldukları işin kendilerini tatmin etmediğini ve bu nedenle akademik unvanlarına uygun farklı bir iş alanına veya unvana (vaiz, müftü, vb) geçmek ya da Diyanet İşleri Başkanlığı'nın merkez teşkilatında (uzman, uzman yardımcısı, vb) görev yapmak istediklerini belirtmişlerdir.

Nitekim yapılan benzer çalışmalarda da, din görevlilerinin eğitim düzeyi yükseldikçe, meslekî memnuniyet düzeylerinde azalma (Yıldız, 1999) meslekî tutum ve meslekî motivasyon düzeylerinin düşük (Kaya & Nazıroğlu, 2008), meslekî tükenmişlik düzeylerinin yüksek (Kayıklık, 2007; Cengil, 2010) çıktığı tespit edilmiştir.

Din konusunda toplumu aydınlatmak üzere kurulan Diyanet İşleri Başkanlığı merkez, taşra ve yurt dışı kuruluşları olarak teşkilatlanmıştır. Bu kuruluşlarda görev yapanlar arasında, Başkanlığın Görev ve Çalışma Yönergesi'nce görev tanımlamaları yapılan Kur'an Kursu öğreticisi (Madde 106), imam-hatip (madde 107), ile müezzin-kayyım (Madde 108) yer almaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi, 2002). Özünde din hizmetini barındıran bu farklı görev alanlarının çalışma şartlarının getirdiği bir takım farklılaşmaların meslekî doyum üzerinde etkili olması beklenir.

Tablo 6. Görev Alanı-Meslekî Doyum İlişkisi

Meslek Dalı	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
Kur'an Kursu Öğreticisi	37	83.65	13.819	2/211	3,23	0,04	--
İmam-Hatip	152	78.21	13.184				--
Müezzin-Kayyım	25	82.52	11.435				--

Tablo 6'da Çorum il müftülüğüne bağlı olarak il merkezi ve merkez köylerde görev yapan din görevlilerinin, görev alanlarına göre meslekî doyum düzeylerinde herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığı araştırılmış ve yapılan varyans analizi (ANOVA) sonucuna göre, meslek dalı olarak imam-hatip (78,1), müezzin kayyım (82,52) ve Kur'an Kursu öğreticisi (83.65) olarak belirtenlerin meslekî doyumlarının pozitif yönde yükseldiği tespit edilmiştir. Belirtilen görev alanları arasında ($p=0,04$, $p<0.05$) bir farklılık olmakla birlikte bu farklılık istatistiksel olarak Tukey HSD testi tarafından anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 7. Görev Yeri-Meslekî Doyum İlişkisi

Görev Yeri	N	X	S	sd	t	p
İl Merkezi	97	82.24	12.818	212	2,63	0,00
Merkez Köy	117	77.51	13.266			

Tablo 7'de, ankete katılan bireylerin, görev yerini il merkezi olarak belirtenlerin meslekî doyumlarının, merkez köy olarak belirtenlere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre, din görevlilerinin görev yaptıkları yere göre meslekî doyum düzeylerinin yüksek düzeyde anlamlı ($p=0,00$, $p<0.01$) bir şekilde farklılaştığı rapor edilebilir.

Tablo 6'da, görev alanını imam-hatip olarak belirtenlerin meslekî doyum düzeylerinin, Kur'an Kursu öğreticisi ile müezzin-kayyım olarak belirtenlere oranla daha düşük çıktığı görülmektedir. Tablo 7'de ise, görev yerini merkez köy olarak belirtenlerin meslekî tatminlerinin, il merkezinde görev yapan din görevlilerinden daha düşük çıktığı görülmektedir. Bu sonuçlar, literatürde yer alan bazı araştırma sonuçlarıyla paralellik arz etmektedir.

Örneğin, Mersin çalışmasında, din görevlilerinin sahip oldukları görev unvanı ile görev yaptıkları yerin meslekî doyumları üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşırken (2007: 98, 102), Yıldız da, yaptığı çalışmada, din görevlilerinin görev alanlarının ya da sahip oldukları unvanların mesleki tatmin üzerinde etkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır. (1999: 184).

Örneklemin görev alanı ile görev yerinin meslekî doyumla ilişkisinde istatistiksel olarak tespit edilen farklılaşmanın nedenini araştırdığımızda, örneklemin oluşturduğu Kur'an Kursu öğreticilerinin % 83,8'inin, müezzin-kayyım'ların tamamının il merkezinde görev yaptıkları tespit edilmiştir. Buna karşın imam-hatip'lerin ise % 73'ünün merkez köylerde, % 27 'sinin ise il merkezinde görev yaptığı görülmüştür. Buna göre, imam-hatip'lerin yaklaşık 3/2'sinin il merkezine bağlı köylerde görev yaptıkları anlaşılmaktadır. Bu durumun, imam-hatip'lerin meslekî doyum puan ortalamalarının düşük çıkmasında önemli bir etken olduğu söylenebilir. Köy ve şehir ortamlarının sosyal, kültürel ve eğitsel alanlardaki imkan ve farklılıkları, buralarda görev yapan kişilerin iş memnuniyetleri üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Nitekim yapılan görüşmelerde, köylerde görev yapan imam-

hatipler çeşitli nedenlerle (sağlık, çocukların eğitimi, sosyal ve kültüre imkanlar, vb.) şehir merkezlerine nail yapmak istediklerini ifade etmişlerdir. Bazı imam-hatipler ise, köylerde görev yapmaktan artık sıkıldıklarını, eğer şehir merkezine nakillerinin gerçekleşmemesi durumunda farklı iş alanlarında ve kurumlarda uygun bir pozisyona geçmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 8. Hizmet Yılı-Meslekî Doyum İlişkisi

Hizmet Yılı	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
1-5 Yıl	53	79.83	14.056	5/208	1,54	0,17	--
6-10 Yıl	37	78.32	15.056				--
11-15 Yıl	22	80.09	14.199				--
16-20 Yıl	26	77.54	12.580				--
21-25 Yıl	55	78.47	12.020				--
26 ve Üstü Yıl	21	86.81	8.964				

Tablo 8'de ise, din görevlilerinin memuriyette geçirdikleri hizmet yılına göre meslekî doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Buna göre, görevde geçirilen hizmet süresinin meslekî doyum üzerinde herhangi anlamlı bir farklılaşmaya neden olmadığı söylenebilir. Fakat Tablo 4 ile Tablo 8'deki istatistiki bilgilere bakıldığında, yaş ve hizmet yılı değişkenlerine göre örneklemin meslekî tutum puan ortalamaları arasında bir benzerlik görülmektedir. Şöyle ki, 26 yıl ve daha üstü hizmete sahip din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamaları diğerlerine oranla daha yüksek çıkmıştır. Görev süresinin uzunluğu ile yaş arasında doğru orantı söz konusudur. Kişinin hizmet süresi uzadıkça yaşı da buna bağlı olarak artacaktır. Dolayısıyla, din görevlilerinin kıdemleri ile yaşları arttıkça, meslekî doyumları da artmaktadır. Çünkü kişinin uzun yıllar aynı işte çalışıyor olması, o işteki memnuniyetin bir göstergesi olarak değerlendirilebilir.

B. Meslekle İlgili Algılamalara Göre Meslekî Doyum Düzeyi

Çalışmanın bu kısmında, örnekleminizi oluşturan din görevlilerinin izin kullanımı, maaş durumları, meslekî bilgi ve becerileri, amir tutumu, meslektaş ve hitap edilen çevreyle ilişkileri gibi değişkenlere göre meslekî doyum düzeyleri incelenmiş ve ulaşılan bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

Din görevlilerinin yıllık izin kullanımı 657 Devlet Memurları Kanununun 102. Maddesine (1965), haftalık izin kullanımı da Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesinin 141. Maddesine (2002) göre düzenlenmiştir.

Tablo 9. İzin Kullanımı-Meslekî Doyum İlişkisi

İzinleri tam olarak ve sorunsuz kullanabiliyorum	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark
Katılmıyorum	99	77.35	14.870	2/210	2.77	0.06	--
Kararsız	19	82.05	10.891				--
Katılıyorum	95	81.52	11.567				--

İş doyumunu, yapılan işin bütününe yönelik bir tatmini kapsamaktadır. Dolayısıyla, yapılan işin doğal bir parçası olan izin kullanımına yönelik düşünceler, o işteki tatminde önemlidir. Yasal olarak tanımlanmış izinleri sorunsuz ve tam bir biçimde kullanma durumu ile iş doyumunu arasında doğrusal bir ilişki söz konusudur. Tablo 9'da, örneklemeimizi oluşturan din görevlilerinin izin kullanım durumları ile meslekî doyumları arasındaki ilişkiye dair istatistikî bulgular yer almaktadır. Buna göre, "İzinleri (haftalık, yıllık vb.) tam olarak ve sorunsuz kullanabiliyorum" sorusuna katılmadıklarını ifade edenlerin meslekî doyum puanı 77.35, ilgili soruya kararsızım şeklinde cevap verenlerin puanı 82.05 ve izinleri sorunsuz bir şekilde kullandıklarını ifade edenlerin puanı 81.52 olarak tespit edilmiştir. Yapılan varyans analizi sonucunda, cevaplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir ($p=0,06$, $p>0,05$). Buna karşılık, haftalık ya da yıllık izinlerin sorunsuz olarak kullanımı konusunda hoşnut olmayanların meslekî doyum puan ortalamalarının diğerlerine oranla kısmen düşük düzeyde çıktığı görülmüştür.

Tablo 9'daki istatistikî bulgulardan hareketle, haftalık ya da yıllık izinleri tam ve sorunsuz kullanıma yönelik hoşnut olanlar, olmayanlar ve kararsız olanların meslekî doyum puan ortalamalarının yaklaşık olarak benzer düzeyde olduğu söylenebilir. Konuyla ilgili benzer bir çalışmada ise, izinlerini tam ve sorunsuz kullanabildiğini ifade eden din görevlileri ile bu fikre katılmadığını ifade eden din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır (Mersin, 2007: 125).

Tablo 10. Maaş- Meslekî Doyum İlişkisi

Aldığım Maaş, yaptığım göreve karşılık adil ve yeterlidir	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark*
Katılmıyorum	43	73.67	15.751	2/210	5.75	0.00	<i>a</i>
Kararsızım	9	79.33	8.718				<i>ab</i>
Katılıyorum	161	81.24	12.343				<i>b</i>

Farklı harfler gruplar arası önemli farklılığı göstermektedir. ($p<0.01$)

Kişinin iş hoşnutluğunun göstergelerinden birisi de, yaptığı iş karşılığı aldığı ücretten memnun olma durumudur. Örnekleme alınan din görevlilerinin,

“Aldığım maaş, yaptığım göreve karşılık adil ve yeterlidir” sorusuna verdikleri cevapların, meslekî doyumları üzerinde anlamlı bir farklılaşmaya neden olup olmadığı araştırılmıştır. Tablo 10'deki istatistiksel verilere göre, alınan maaşın yeterli olduğunu belirtenlerin meslekî doyumlarının (81.24), yetersiz olarak belirtenlere (73.67) oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Nitekim yapılan ikili karşılaştırma testi de, gruplar arası farklılığı istatistiksel olarak tespit etmiştir. Buna göre, din görevlilerinin yaptıkları iş karşılığı aldıkları maaşla ilgili memnuniyet düzeylerine göre meslekî doyum puanlarının önemli ($p=0,00$, $p<0.01$) bir şekilde farklılaştığı rapor edilebilir.

Çalışanın yaptığı işten elde ettiği gelirden hoşnutluğu ya da hoşnutsuzluğu, iş doyumunu açısından önemlidir. Nitekim benzer çalışmalarda da, gelirden memnuniyetin meslekî doyumunu yükselttiğine ilişkin bulgulara ulaşıldığı görülmektedir (Yıldız, 1999: 185; Mersin, 2007: 103-104).

Tablo 11. Meslekî Bilgi ve Beceri- Meslekî Doyum İlişkisi

Meslekî Bilgi ve beceri açısından yeterince iyi olduğumu düşünüyorum	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark
Katılmıyorum	48	78.33	12.470	2/209	1.08	0.33	
Kararsızım	27	77.11	15.055				
Katılmıyorum	137	80.61	13.211				

Tablo 11'de din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri açısından kendilerini yeterli görüp görmemelerinin meslekî doyum üzerindeki etkisi incelenmiş, yapılan istatistiksel işlemde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Buna karşılık, meslekî bilgi ve beceri açısından kendilerini yeterli görenlerin meslekî doyum ortalamaları (80.61), yetersiz (78.33) ile kararsız (77.11) olarak cevap verenlere oranla kısmen yüksek olduğu görülmüştür. Buradan hareketle, ankete katılan din görevlilerinin yapmakta oldukları iş açısından meslekî bilgi ve beceri yeterliliklerinin, meslekî doyum puanları üzerinde istatistiksel olarak herhangi anlamlı bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

Literatürde yer alan benzer araştırma sonuçlarının, bizim bulgularımızla paralellik arz ettiği görülmektedir. Mersin, çalışmasında din görevlilerinin meslekî yeterlik algıları ile meslekî doyum puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılaşmanın tespit edilemediğini rapor ederken (2007: 76), Cengil ise, din görevlilerinin meslekî yeterlik durumu ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin saptanmadığını (2010: 92) belirtmektedir.

Tablo 12. Amir Tutumu-Meslekî Doyum İlişkisi

Amirlerin görevlilere karşı tutumları adil ve saygılıdır	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark*
Katılmıyorum	104	76.11	13.623	2/211	10.35	0.00	<i>a</i>
Kararsızım	48	79.96	13.178				<i>ab</i>
Katılıyorum	62	85.37	10.523				<i>b</i>

Farklı harfler gruplar arası önemli farklılığı göstermektedir. ($p < 0.01$)

Tablo 12'de ankete katılan din görevlilerinin amirlerinin kendilerine yönelik tutumları ile meslekî doyum ilişkisi araştırılmış, amirlerinin tutumlarını olumlu olarak belirtenlerin meslekî doyum puanları (85.37), olumsuz olarak belirtenlere (76.11) oranla daha yüksek düzeyde çıktığı tespit edilmiştir. Yapılan Tukey HSD testinde de, gruplar arası farklılaşmanın yüksek düzeyde anlamlı olduğuna ulaşılmıştır. Buna göre, Çorum İl Müftülüğü bünyesinde amir pozisyonunda (müftü, müftü yardımcısı, şube müdürü vb.) görev yapan idari personelin, din görevlilerine yönelik olumlu tutum ve davranışlarının, anılan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri üzerinde pozitif yönde bir etkisinin olduğu anlaşılmaktadır.

Örneklemin görev alanına göre, amir tutumlarını değerlendirmeye ilişkin bulgular üzerinde gerçekleştirilen çapraz istatistiksel işlemde, sırasıyla imam-hatip'lerin (152 denekten 74'ü), Kur'an Kursu öğrencilerinin (37 denekten 18'i) (bu grubun çoğunluğunu -% 95'ini- kadın din görevlileri oluşturmaktadır) ve müezzin-kayyim'lerin (25 denekten 12'si) amirlerinin kendilerine karşı adil ve saygılı olmadıklarını belirttikleri sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlarda göstermektedir ki, 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 oynamaktadır.

Nitekim Mersin (2007: 115-117)'de, bizim bulgularımıza benzer bir biçimde, amirlerin adil ve saygılı olmasının, çalışanları işleri hususunda desteklemesinin,

Tablo 13. Meslektaşlarla İlişkiler- Meslekî Doyum İlişkisi

Meslektaşlarının ilişkilerinden memnunum	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark*
Katılmıyorum	66	75.32	15.491	2/211	8.06	0.00	<i>a</i>
Kararsızım	36	77.33	11.258				<i>ab</i>
Katılıyorum	112	82.96	11.501				<i>b</i>

Farklı harfler gruplar arası önemli farklılığı göstermektedir. ($p < 0.01$)

başarılı olmaları durumunda takdir etmesinin din görevlilerinin meslekî doyumları üzerinde etkili olduğu sonucunu tespit etmiştir.

Kişinin meslektaşlarıyla ilişkisi ve iletişim biçimi, iş tatmini ve memnuniyeti üzerine etkili olan faktörler arasında yer almaktadır. Din görevlilerinin meslektaşlarıyla ilişki biçiminden memnuniyet duyma ile meslekî doyum ilişkisinin araştırıldığı Tablo 13'deki verilere göre, “Meslektaşlarımla ilişkilerinden memnunum” sorusuna “Katılıyorum” cevabının verenlerin meslekî doyum puanları (82.96), “Katılmıyorum” şeklinde verenlere (75.32) oranla daha yüksek çıktığı görülmektedir. Nitekim bu farklılaşma Tukey HSD testi tarafından da desteklenmektedir. Buna göre, çalışanların iş arkadaşlarıyla olan ilişki biçimlerinin, yapılan işin memnuniyeti ve iş doyumunu üzerinde önemli bir etkisinin olduğu söylenebilir. Benzer çalışmalarda, bu bulguları desteklemektedir (Mersin, 2007: 114)

Din görevlilerinin görev alanına göre, meslektaşlarıyla ilişkilerini değerlendirmeye ilişkin bulgular üzerinde gerçekleştirilen çapraz istatistiksel işlemde sırasıyla, çoğunluğu (% 95'i) kadınlardan oluşan Kur'an Kursu öğrencilerinin, imam-hatip'lerin ve müezzin-kayyim'ların meslektaşlarıyla ilişkilerinden memnun olduklarını ifade ettikleri tespit edilmiştir. Bayan din görevlilerinin, erkek din görevlilerine oranla birbirleriyle görece daha yoğun bir ilişki içerisinde buldukları ve bu durumun da meslekî tatminlerini olumlu yönde etkilediği anlaşılmaktadır.

Tablo 14. Hitap Edilen Çevre-Meslekî Doyum İlişkisi

Hitap ettiğim çevreyle ilişkilerim iyidir	N	X	S	sd	F	p	Grp. Ar. Fark*
Katılmıyorum	28	78.79	13.304	2/211	3.49	0.03	ab
Kararsızım	18	72.11	8.622				a
Katılıyorum	168	80.61	13.432				b

Farklı harfler gruplar arası önemli farklılığı göstermektedir. ($p < 0.05$)

Tablo 14'de din görevlilerinin hitap ettiği çevreyle, yani cami cemaati, Kur'an Kursu öğrencileriyle olan ilişkilerinin meslekî doyumları üzerindeki etkisi araştırılmış, yapılan istatistiksel işlemde bir farklılaşma ($p = 0,03$, $p < 0.05$) tespit edilmiştir. Bu farklılaşmanın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan Tukey HSD testinde ise, “Hitap ettiğim çevreyle ilişkilerim iyidir” sorusuna “Katılıyorum” ile “Kararsızım” olarak cevap verenler arasında olduğu görülmüştür. Hitap edilen çevreyle olumlu bir ilişkisi olanlar (80.61) ile olumsuz (78.79) ilişkisi olanların meslekî doyum puan ortalamalarının yaklaşık aynı düzeyde olduğu görülmektedir. Anlamlı bir farklılaşmanın bu iki seçenek arasında olması beklenirdi. Tablo 14'teki verilere bakıldığında, hitap edilen çevreyle olan ilişkiye “Kararsızım” şeklinde cevap verenlerin meslekî puan ortalamaları, diğerlerine oranla düşük çıktığı görülmektedir. Dolayısıyla, Tablo 14'te verilerin istatistiksel dağılımı

açısından bir farklılaşma tespit edilmekle birlikte, bu farklılaşmanın anlamlı olmadığı söylenebilir.

V. SONUÇ VE ÖNERİLER

Diyanet İşleri Başkanlığı, çatışmadan uzak, karşılıklı hoşgörü ve uzlaşmaya dayalı bir din hizmeti faaliyeti yürütmektedir. Anayasal bir kurum olması nedeniyle yürütülen din hizmetleri, kaynaklara uygunluk, süreklilik, denetlenebilirlik ve kamu yararına uygunluk ilkelerine dayalı olarak gerçekleştirilmektedir. Başkanlığın toplumu din konusunda aydınlatma görevi, ağırlıklı olarak din görevlilerinin sorumluluğunda ifa edilmektedir. Bu nedenle, din görevlilerinin mesleğe yönelik tutumları, yapılan işin hedeflenen amacına ulaşmasında önem arz etmektedir.

Yapılan araştırmada, Çorum il merkezi ve merkez köylerde görev yapan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri iki temel kategori içerisinde (demografik değişkenler ve meslekle ilgili algılamalar) deskriptif olarak ele alınmış elde edilen bulgular ışığında şu sonuçlara ulaşılmıştır;

Örneklemin meslekî doyum puan ortalaması $X= 82,50$, standart sapması ise $S= 13,24$ 'dür. Meslekî Doyum Ölçeğinden elde edilen en yüksek puan 100 ve en düşük puan 34'dür. Ölçeğin en yüksek ve en düşük puanlar göz önüne alındığında, örnekleme oluşturan din görevlilerinin meslekî doyumlarının yüksek seviyede olduğu anlaşılmaktadır.

Görev alanı, görev yeri, maaş durumu, amir tutumu, meslektaşlarla ilişki değişkenlerine göre din görevlilerinin meslekî doyum puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilirken, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, izin kullanım durumu, meslekî bilgi ve beceri değişkenlerine göre ise bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Bu sonuçlara göre şu hususlar ifade edilebilir:

1. Örneklemin görev alanına göre, imam-hatiplerin meslekî tatminleri, Kur'an Kursu öğreticileri ile müezzin-kayyımlar oranla daha düşük çıkmıştır. Bu farklılaşmada, görev yerinin önemli bir etken olduğu tespit edilmiştir. Köy ve şehir ortamının sosyal, kültürel imkan ve farklılıkları, buralarda görev yapanların iş tatminlerinde önemli bir rol oynamaktadır.
2. Din görevlilerinin yaptıkları iş karşılığı aldıkları maaşla ilgili memnuniyetleri ile meslekî tatminleri arasında bir paralellik olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen gelirden hoşnut olanların meslekî doyum puanları yüksek, hoşnut olmayanların ise düşük çıkmıştır.
3. Çorum İl Müftülüğü bünyesinde, müftü, müftü yardımcısı, şube müdürü vb. gibi amir pozisyonunda görev yapan kişilerin, din görevlilerine yönelik olumlu tutum ve davranışlarının, onların meslekî tatminlerini pozitif yönde etkilediği, olumsuz tutum ve davranışların ise negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

4. Din görevlilerinin meslektaşlarıyla olan ilişki biçimlerinin, yapılan işten memnuniyette ve iş doyumunda önemli etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Sonuç olarak, maddî ve manevî boyutları bulunan din görevliliği mesleğinin en iyi bir şekilde ifa edilebilmesi için bu meslekte görev alan kişilerin mesleklerine dair beklenti ve mesleğe dair yaşadıkları problemlerin tespit edilmesi büyük önem taşımaktadır. Yapılacak tespitlerden sonra çözüm üretmeye yönelik çabalar, hem din görevlilerinin bireysel manada mutlu olmaları, hem de yaptıkları meslekten azami ölçüde verim sağlamak bakımından önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- AVŞAROĞLU, Selahattin, DENİZ, M. Engin, KAHRAMAN, Ali. (2005). “Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu Ve Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S. 14, ss. 115-129.
- BUYRUKÇU, Ramazan. (1995). *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları: Ankara.
- CEMALOĞLU, Necati ve ERDEMOĞLU ŞAHİN, Dilek. (2007). “Öğretmenlerin Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 2007, C. 15, S. 2, ss. 465-484.
- CENGİL, Muammer. (2010). “Din Görevlilerinin ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, C. 10, S. 1, ss.79-101.
- ÇEKİN, Ahmet. (2005). “Meslekî ve Sosyal Boyutlarıyla Yurtdışı Din Görevliliği”, *III. Din Şûrâsı Tebliğ ve Müzakereleri (20-24 Eylül 2004/Ankara)*, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: Ankara, ss. 214-232.
- Çorum İl Müftülüğü, (2011). İl Müftülüğü Personel Kısım Şefliği. (Görüşme tarihi: 10.09.2011).
- Devlet Memurları Kanunu, (1965). <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf> (Erişim tarihi: 25.05.2013)
- Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi, (2002). http://www.diyaret.gov.tr/foylvolant/5_yonergeler/10.pdf (Erişim tarihi: 25.05.2013)
- KAYA, Mevlüt ve NAZIROĞLU, Bayramali. (2008). “Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler” *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S. 26-27, ss. 25-53.
- KAYA, Mevlüt. (1998). *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum*, Etüt Yayınları: Samsun.
- KAYIKLIK, Hasan. (2007). “Din Görevlilerinde Tükenmişlik”, *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C. 7, S. 2, ss. 1-19.
- KAYIKLIK, Hasan. (2008). “Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Meslekî Doyum –Adana Örneği”, *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, C. 1, Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: Ankara, ss. 34-46.
- KÖYLÜ, Mustafa. (1991), “Din Görevlilerinin Meslekî Problemleri”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S. 5, ss. 181-212.

- KUZGUN, Yıldız, SEVİM, S. A., HAMAMCI Z., (2005). “Mesleki Doyum Ölçeği”, *PDR’de Kullanılan Ölçekler*, ed. Y. Kuzgun, F. Bacanlı, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara, ss. 82-87.
- MASLACH, Christina, SCHAUFELI, Wilmar B., LEITER, Michael P., (2001). “Job Burnout”, *Annual Review of Psychology*, Vol: 52, ss. 397-422.
- MERSİN, Yunus (2007). *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi), Konya.
- PİYAL, Bülent, PİYAL, Birgül, YAVUZ, İkbâl, YAVUZ, Adnan. (2002). “Sosyal Sigortalar Kurumu Ankara Eğitim Hastanesinde Çalışanların İş Doyumu Etkileyen Etmenler”, *Kriz Dergisi*, C. 10, S. 1, ss. 45-56.
- WEBER, Max. (1995). *Töplumsal ve Ekonomik Örgütlenme Kuramı*, çev. Ö. Ozankaya, İmge Kitabevi: Ankara.
- YAZICIOĞLU, M. Sait. (2001). “Diyânet’in Bugünü ve Geleceği”, *İslâmiyât*, Cilt: IV, S.1, ss. 117-124.
- YELBOĞA Atilla. (2008). “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi”, *Yönetim*, Y. 19, S. 61, ss. 125-142.
- YILDIZ, M. Cengiz. (1999). *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.