

tasavvur

tekirdag ilahiyat dergisi | tekirdag theology journal

e-ISSN: 2619-9130

tasavvur, Haziran/June 2020, c. 6, s. 1: 231-254

Din Görevlilerinde Mesleki Doyum ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi
The Relationship between Job Satisfaction and Perception of Organizational
Justice among the Employees of the Presidency of Religious Affairs

Mustafa Fatih AY

Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi
İlahiyat Fakültesi, Din Eğitimi Anabilim Dalı
Assistant Professor, Akdeniz University
Faculty of Theology, Department of Religious Education
Antalya, Turkey
mustafafatihay@akdeniz.edu.tr

ORCID ID: 0000-0003-0433-318x

Makale Bilgisi | Article Information

Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Date Received: 07 Nisan / April 2020

Kabul Tarihi / Date Accepted: 21 Mayıs / May 2020

Yayın Tarihi / Date Published: 30 Haziran / June 2020

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Haziran / June

Atıf / Citation: Ay, Mustafa Fatih. "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum ile Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi". *Tasavvur: Tekirdağ İlahiyat Dergisi* 6/1 (Haziran 2020): 231-254.

İntihal: Bu makale, iThenticate yazılımınca taranmıştır. İntihal tespit edilmemiştir.

Plagiarism: This article has been scanned by iThenticate. No plagiarism detected.

web: <http://dergipark.gov.tr/tasavvur> | [mailto: ilahiyatdergi@nku.edu.tr](mailto:ilahiyatdergi@nku.edu.tr)

Copyright © Published by Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi,
İlahiyat Fakültesi / Tekirdag Namık Kemal University, Faculty of
Theology, Tekirdag, 59100 Turkey.

Bütün hakları saklıdır. / All right reserved.

CC BY-NC-ND 4.0



Öz*

Bu çalışmada din görevlilerinin mesleki doyumunu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çeşitli kurum çalışanları örnekleminde, yapılan çalışmalar örgütsel adalet ile mesleki doyum arasında bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Fakat din görevlileri ile ilgili olarak örgütsel adalet ile mesleki doyum arasındaki bir ilişkiyi konu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Yapılan işten memnuniyet duymak anlamına gelen mesleki doyum çalışanın iş verimini artırmaktadır. Bununla ilişkili olarak da çalışanın, kurumu tarafından çalışanlara adil davranıldığına ilişkin algısı (örgütsel adalet) mesleki doyumunu etkilemektedir. Bu çalışmada din görevlilerinin örgütsel adalet algısı ve mesleki doyum arasındaki ilişkiyi belirlemek için, ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler ise örgütsel adalet ölçeği, mesleki doyum ölçeği ve demografik değişkenlerin de bulunduğu bir form ile Antalya'da görev yapan 380 din görevlisinden elde edilmiştir. Söz konusu iki değişken arasındaki ilişkinin analizinde korelasyon ve yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Çalışma sonucunda din görevlilerinin örgütsel adalet algısının, mesleki doyum ile orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkisinin olduğu tespit edilmiştir. Açıklanan varyans açısından ise örgütsel adalet algısının, mesleki doyuma ilişkin toplam varyansın %17'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Mesleki Doyum, Örgütsel Adalet, Din Görevlileri, Din Hizmetleri, Yapısal Eşitlik Modeli

Abstract

The purpose of this study is to analyze the relationship between perception of organizational justice and job satisfaction among the employees of the Presidency of Religious Affairs. Studies in the literature show that there is a relationship between organizational justice and job satisfaction. However,

* Bu makale, I. Uluslararası Antalya Kongresi'nde sözlü olarak sunulan ve basılmayan "Din Görevlilerinde Örgütsel Adalet ile Mesleki Doyum İlişkisi (Antalya Örneği)" adlı tebliğin içeriği geliştirilerek ve kısmen değiştirilerek üretilmiş hâlidir. / This paper is the final version of an earlier announcement called "I. International Antalya Congress", not previously printed, but orally presented at a congress called "The Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction among The Employees of The Presidency of Religious Affairs (Antalya Case)", the content of which has now been developed and partially changed.

there was no study about the relationship between organizational justice and job satisfaction among the employees of the Presidency of Religious Affairs. Job satisfaction which means being satisfied with the job undertaken, can increase the working efficiency of employees. The employee who thinks the organization is fair is satisfied with the job. Correlational descriptive survey used in this study type and for data collection, organizational justice and job satisfaction questionnaires were used. Sampling consists of 380 employees from the Presidency of Religious Affairs working in Antalya. For analyzing the data, statistical methods like Structural Equation Modeling (SEM) and Pearson Correlation Coefficient were utilized. As a result of the study, we found a positive correlation between the organizational justice perception of the employees of the Presidency of Religious Affairs between professional satisfaction. We determined that the perception of organizational justice explained 17% of the total variance related to the level of job satisfaction.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Justice, Employees of The Presidency of Religious Affairs, Religious Services Structural Equation Modeling.

Giriş

Diyanet İşleri Başkanlığı [DİB] ülkemizde din hizmetlerinin yürütülmesinden sorumlu anayasal bir kurumdur. Cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte Osmanlı döneminden de tevarüs ettiği gelenek üzerine çeşitli değişikliklerle bugünkü teşkilat yapısına ve görev alanına ulaşmıştır. DİB'in görevi ilgili kanunda "İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek" şeklinde tanımlanmaktadır.¹ Oldukça kapsamlı bu görev alanında 107.206 personeli ile faaliyetlerini yürüten DİB, teşkilat yapısı ve personel organizasyonu ile önemli ve büyük bir örgütsel yapıdır. Kurumun personel hizmet alanları iki temel başlık altında toplanmıştır. Bunlardan ilki genel idare hizmetleri alanı ikincisi 95.087 personelin görevli olduğu din hizmetleri alanıdır.² Bu alanda imam hatip, müezzin, kuran kursu öğreticisi, vaiz, cezaevi vaizi ve

¹ "Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun," Pub. L. No. 633, 1 (1965), <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>.

² Diyanet İşleri Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı, "İstatistikler," accessed: March 29, 2020, <https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>.

murakıp unvanlı personeller hizmet vermektedir. Bu personeller ise din görevlileri olarak adlandırılmaktadır.³

Din görevlileri, DİB'in din hizmetleri faaliyetlerini yürüten kişiler olarak bu hizmetlerin kalitesinde de temel belirleyicilerden biridir. Bu görevi yürütenler olarak din görevlilerinin kişisel durumları, kurum ile ilişkisi ve kuruma yönelik algı ve beklentileri gibi değişkenlerin kurum performansını doğrudan etkilemesi beklenmektedir. Bu değişkenlerin öne çıkanlarından biri olarak da mesleki doyumunu zikretmek mümkündür. İngilizce karşılığı "job satisfaction" olan mesleki doyum Türkçe literatürde iş doyumunu veya iş tatmini olarak da isimlendirilmektedir. Locke mesleki doyumunu, iş ve iş tecrübesinin değerlendirildiğinde pozitif duygular veya haz hissetme olarak tanımlamaktadır.⁴ Çalışanların işine yönelik bakış açısının olumlu ve memnuniyet tutumunun gelişmiş olması yani mesleki doyumunun yüksek olması halinde yürüttüğü görevin bu durumdan olumlu etkilenmesi ve iş performansının artması beklenmektedir. Mesleki doyum ile iş performansı ilişkisini ele alan, toplam örneklem büyüklüğü 54.471 olan 301 çalışmanın incelendiği meta analiz çalışmasına göre iki değişken arasında pozitif yönlü korelasyon (.30) olduğu belirlenmiştir.⁵ Bu verilere göre çalışanın mesleğe ilişkin olumlu tutumu ve mesleki doyumunu yükseldikçe hizmet performansının da yükselmesi beklenmektedir.

Mesleki doyumunu ortaya çıkaran ve etkilediği düşünülen çok sayıda değişken olduğu kabul edilmektedir. Bu değişkenleri sınıflandırmaya yönelik olarak yapılan çalışmalar da mevcuttur. Bunlardan çalışmaların öne çıkanlarından biri olan Spector'un yaptığı çalışmada yer alan tasnife göre ilgili değişkenlerin iki kategoride ele alınması mümkündür. Bu kategorilerden birincisi bireysel etmenler (çalışanın kendisine özgü özellikleri ve demografik özellik-

³ Diyanet İşleri Başkanlığı, "Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi," accessed: March 29, 2020, https://hukukmusavirligi.diyaret.gov.tr/Documents/GÖREV_VE_ÇALIŞMA_YÖNERGESİ_4.12.2019.pdf.

⁴ Edwin A. Locke, "What is job satisfaction?," *Organizational Behavior and Human Performance* 4/4 (November 1, 1969): 332.

⁵ Timothy A. Judge et al., "The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review.," *Psychological Bulletin* 127/3 (2001): 376-407.

leri) ikincisi ise çalışılan kurum ve kurumun yapısına ilişkin özelliklerden oluşan örgütsel etmenlerdir.⁶

Din hizmetleri faaliyetini yürüten din görevlilerinin mesleki doyumunu ele alan çok sayıda çalışma olduğu görülmektedir. Ancak bu çalışmalarda çoğunlukla din görevlilerinin kendisine özgü özellikleri ve demografik özelliklerini kapsayan, bireysel etmenler kategorisinde ele alınabilecek değişkenlere yer verildiği görülmektedir.⁷ Din görevlilerinin mesleki doyumunu veya sorunlarının ele alındığı bazı çalışmalarda⁸ ise örgütsel etmenlere de işaret eden değişkenlere yer verildiği görülürken, doğrudan örgütsel etmenlerden biri ile mesleki doyum ilişkisini ele alan çalışma ise tespit edilebildiği kadarıyla Göküş tarafından yapılan ve örgütsel güven mesleki doyum ilişkisinin ele

⁶ Paul E. Spector, *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997), 15.

⁷ Abdülkadir Çekin, "Kuran Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme," *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2/2 (2013): 23-34; Hasan Kayıklık, "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum," in *1. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, ed. Dr. Mehmet Bulut (Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: 763, 2008), 34-46; Yunus Mersin, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum* (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007); Kamil Coştu - Seyyid Sancak, "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın - Bayburt Örneği)," *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/14 (November 30, 2019): 488-509; İbrahim Akça, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: İzmit Örneği* (Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019); Emre Yılmaz, "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma," *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 10/17 (March 31, 2019): 104-122; Yakup Coştu, "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği," *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (2013): 1-18; Ebubekir Cüm, *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Korgan İlçesi Örneği* (Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019); Hatice Acar Çınar, "Din Görevlilerinde Mesleki Memnuniyet Algısı: Sivas Örneği," *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 17/33 (2018): 63-82; Şehri Karacoşkun, *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)* (Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018); Ali Baltacı, "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma," *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi* 22/3 (December 15, 2018): 1509-1536.

⁸ Tahir Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın ve Doğanhisar Örneği-* (Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010); Mustafa Köylü, "Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri," *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 5 (1991): 181-212; Abdullah Harun Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği* (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010); Şükrü Keyifli, *Urfa ve Yöresinde Yaygın Din Eğitimi* (Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997); M Cengiz Yıldız, *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması* (Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999); Emrah Yavuz, *Türkiye'de Köy İmamlarının Sorunları-Pınarbaşı Örneği* (Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015).

alandığı çalışmadır.⁹ Din görevlilerinin hizmet performanslarını ve kişisel durumlarını önemli ölçüde etkilemesi muhtemel, diğer yandan din hizmetlerinin verimliliği ve kalitesinin değerlendirilmesinde önemli ipuçları vermesi mümkün olan bu konuda, farklı örgütsel etmenlerin de mesleki doyum ile ilişkisinin ele alınmasının önemli katkıları olacağı açıktır. Buradan hareketle de bu çalışmada mesleki doyum etkilediği düşünülen farklı örgütsel etmenlerden biri olan örgütsel adalet algısı konu edilmiştir. Literatürde din görevlilerinin mesleki doyum ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkinin ele alındığı çalışmaya rastlanmamış olması nedeniyle de bu konunun alanda tartışılmasına katkı sağlaması beklenmektedir.

Adalet eski çağlardan günümüze tartışılan ve çeşitli bilim dallarının konusu olan bir kavramdır. İnsanların arzuladığı, hakkını aradığında sıklıkla başvurduğu, toplumların, dinlerin ve kurumların hedef olarak sunduğu temel hedeflerden biri olan adalet, “davranış ve hükümde doğru olmak, hakka göre hüküm vermek, eşit olmak, eşit kılmak” şeklinde tanımlanmaktadır.¹⁰ Bir başka tanımda ise adalet; herkesin hak ettiği ödül ya da cezayla karşılaşma hali şeklinde tanımlanmıştır.¹¹ Hak edenin hakkını alması şeklinde özetlenebilecek adalet, bireylerin içinde buldukları ilişkiler çerçevesinde kendilerine yönelik paylaşımların adalete uygunluğunu değerlendirerek, bu değerlendirme sonucuna göre tepkiler geliştirmektedir. Bu anlamda tepkiler de bireyin içinde bulunduğu kurumsal veya sosyal yapılar içerisinde gelişmektedir. Örgütler içerisinde gerçekleşen paylaşımların yönetici ve çalışan veya çalışan ve çalışan arasında adalete uygun olduğuna ilişkin değerlendirmeler ise örgütsel adalet olarak kavramsallaştırılmıştır.¹² Bu kavram J. Stacy Adams’ın eşitlik teorisine dayandırılmaktadır. Bu teoriye göre çalışan, örgüte sunduğu katkı ile karşılığında elde ettiği kazanımları ve aynı katkıyı yapan bir başka çalışanın kazanımlarını karşılaştırarak kendisine adaletli davranılıp davranılmadığı

⁹ Şeref Göküş, “Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi,” *Mediterranean Journal of Humanities* 9/2 (2019): 285–309.

¹⁰ Mustafa Çağrı, “ADÂLET,” *TDV İslâm Ansiklopedisi* (İstanbul: TDV İslâm Araştırmaları Merkezi, 1988), <https://islamansiklopedisi.org.tr/adalet#1-ahlak>.

¹¹ Ahmet Cevizci, *Felsefe Sözlüğü* (İstanbul: Paradigma Yayınları, 2000).

¹² Jerald Greenberg, “Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow,” *Journal of Management* 16/2 (June 30, 1990): 426.

yargısına varmaktadır.¹³ Örgütsel adalet algısının DİB çerçevesinde düşünüldüğünde ise verilen görevlerin, yapılan görevlendirmelerin, atamaların, maaş ödemelerinin, ödüllendirmelerin, lojman vb. imkanların paylaşılması gibi konularda adalete uygun davranılıp davranılmadığı düşüncesine göre ortaya çıktığı söylenebilir.

Örgütsel adalete ilişkin çalışmalar incelendiğinde farklı boyutları olduğu konusunda çeşitli tartışmalar yapılmıştır. Bu çalışmada bu konudaki tartışmalara girilmeden yaygın olarak kabul edildiği görülen Colquitt vd. tarafından yapılan dördümlü tasnif temel alınmıştır. Bu tasnife göre örgütsel adalet; dağıtım adaleti, işlemsel adalet, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere 4 boyut olarak sınıflandırılmıştır.¹⁴ Dağıtım adaleti çalışanların elde ettikleri kazanç miktarlarına ilişkin adalet algulamalarını kapsarken, işlemsel adalet bu kazanımların miktarını belirlemede kullanılan araçlara ilişkin adalet algulamalarını kapsamaktadır.¹⁵ Kişilerarası adalet olarak ifade edilen boyut, örgütlerde karar vericilerin, alınan kararlardan etkilenenlere ne ölçüde nazik, ciddi, saygılı ve değer veren bir tutum ve davranış içerisinde buldukları ile ilgilidir.¹⁶ İşlemsel adalet ise söz konusu kazanımların nasıl belirlendiği, bunların dağıtımıyla ilgili örgütsel kararların alınmasında ve uygulanmasında kullanılan prosedürlerin çalışanlar tarafından ne kadar adil algılandığıyla ilgili olan boyuttur.¹⁷ Bilgisel adalet, işlemler hakkında verilen bilgilerin miktarını yansıtır; işlemsel adalet ile ilişkilidir.¹⁸

Örgütsel adaletin boyutları incelendiğinde çalışanın kuruma ve işine ilişkin tutumlarının oluşmasına doğrudan etki etmesi beklenen boyutlar olduğu görülmektedir. Bir çalışan, çalıştığı kurumda kendisine adil davranıldığı veya

¹³ Laura K. Guerrero et al., *Close Encounters: Communication in Relationships* (Los Angeles: SAGE Publications, 2013), 263.

¹⁴ Jason A. Colquitt et al., "Justice at the millennium: A meta-analytic review of 25 years of organizational justice research," *Journal of Applied Psychology* 86/3 (2001): 425-445.

¹⁵ R. Folger - M. A. Konovsky, "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions," *Academy of Management Journal* 32/1 (March 1, 1989): 115.

¹⁶ Kemal Poyraz et al., "Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma," *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences* 1/9 (2009): 78.

¹⁷ Jerald Greenberg, "A Taxonomy of Organizational Justice Theories," *The Academy of Management Review* 12/1 (January 1987): 10.

¹⁸ Karen L. Robinson, *The Impact of Individual Differences on The Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables* (Alliant International University, 2004), 11.

davranılmadığı algısına sahip olursa bu algının iş yaşamına yansımaları kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle genelde çalışanların özelde ise din görevlilerinin örgütsel adalet algısının yüksek olması, genelde örgütün özelde DİB'in faaliyetlerinin etkili bir şekilde gerçekleştirmesi için bir gereklilik olduğu açıktır. Bununla birlikte çalışanların, kişisel doyumunu da örgütsel adalet algısına göre değiştirmektedir.¹⁹ Örgütsel adalet algılaması olumlu olan veya örgüt tarafından kendisine adil davranıldığını düşünen çalışanların kendilerini değeri hissetmelerine ve örgütün hedefleri doğrultusunda diğer çalışanlar ile uyumlu olarak çalışmasına yardımcı olurken, örgüt tarafından kendisine adil davranılmadığını düşünen çalışanların olumsuz bazı davranışlara yönelmesi ve bu yönelişin de örgütün faaliyetlerinde kesintiye neden olmaktadır.²⁰

Çalışanlara yönelik doğrudan etkisi olması beklenen örgütsel adalet algısının mesleki doyum ile ilişkisini irdeleyen çok sayıda çalışma yapılmıştır, bu çalışmaların bulgularını bir arada değerlendiren iki önemli meta analitik çalışmanın her ikisi de değişkenler arasında güçlü ilişkiler olduğunu bulmuşlardır.²¹ Bu çalışmada ise mesleki doyum ile örgütsel adalet algısı ilişkisinin din görevlileri örneklemindeki durumu ve din hizmetleri faaliyetini yürüten kişiler olarak din görevlilerinin mesleki doyumunu etkileyen örgütsel etmenlere ilişkin bilgi birikimine katkı sağlaması amaçlanmaktadır. Bu amaçla araştırma sürecinde aşağıdaki iki temel hipotez sınanmıştır.

1. Din görevlilerinin örgütsel adalet algısı ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki vardır.
2. Din görevlilerinin örgütsel adalet algısı, mesleki doyum düzeyinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Modeli

¹⁹ Greenberg, "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow," 399.

²⁰ Constant D. Beugré, "Understanding organizational justice and its impact on managing employees: An African perspective," *International Journal of Human Resource Management* 13/7 (November 2002): 1092.

²¹ Yochi Cohen-Charash - Paul E. Spector, "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86/2 (2001): 278-321; Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," 425-445.

Nicel yöntemlerden ilişkisel araştırma modelinde tasarlanan bu araştırmada, din görevlilerinin mesleki doyumu ile örgütsel adalet algısı incelenmiştir. Bu bağlamda değişkenler arasındaki yordayıcı ilişkileri açıklamak için yapısal eşitlik modellemesi kullanılmıştır. Belli bir teori çerçevesinde değişkenler arasındaki ilişkileri bir model içerisinde analiz etme imkanı veren yapısal eşitlik modellemesi, ilişkisel araştırmalarda sıklıkla kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir analiz yöntemidir.²²

1.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu oluştururken uygun örnekleme yönteminde yararlanılmıştır. Uygun örnekleme yönteminde araştırmacı ihtiyaç duyduğu büyüklükteki bir gruba ulaşana kadar en ulaşılabilir olan yanıtlayıcılardan başlayarak örneklemini oluşturur ya da en ulaşılabilir ve maksimum tasarruf sağlayacak bir durum veya örnek üzerinde çalışır.²³ Bu kapsamda araştırmanın çalışma grubu Antalya İl Müftülüğü bünyesinde çalışan 380 din görevlisinden oluşmaktadır. 307 erkek (%80.8), 73 kadın (%19.2) din görevlisinin 40'ı il merkezi (%10.5), 113'ü ilçe merkezi (%29.7), 215'i köyde (%56.6) görev yaptığını belirtirken 12'si çalıştığı yerleşim yerini belirtmemiştir (%3.2).

1.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplamak için kişisel bilgi formu, Örgütsel Adalet Algı Ölçeği ve Mesleki Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgi formu katılımcıların kişisel özelliklerine ilişkin olarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgilere ise aşağıda yer verilmiştir.

1.3.1. Örgütsel Adalet Ölçeği

Çalışanların örgütsel adalet algısını belirlemek için Colquitt vd. tarafından geliştirilen²⁴ ölçek Özmen vd. tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.²⁵ Likert tipi olan ve 17 maddeden oluşan ölçek, işlemsel adalet, dağıtım adaleti, kişilerara-

²² Jack R. Fraenkel et al., *How to Design and Evaluate Research in Education*, 8th Ed. (New York: Mc Graw Hill, 2012), 338.

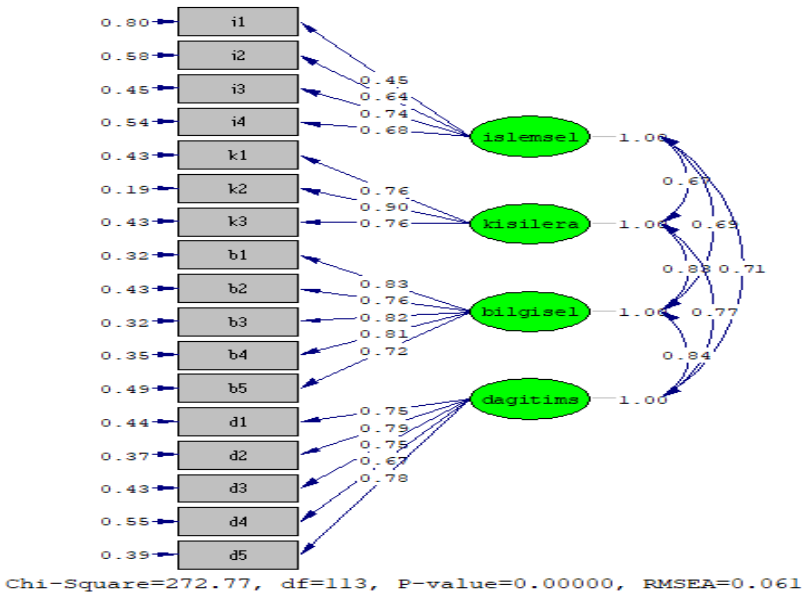
²³ Fraenkel et al., *How to Design and Evaluate Research in Education*, 99.

²⁴ Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," 425-445.

²⁵ Ömür N. T. Özmen et al., "Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma," *Ege Academic Review* 7/1 (2007): 17-33.

sı adalet ve bilgisel adalet olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Colquitt vd. ölçeğin kişilerarası ve bilgisel adalet boyutlarının teorik olarak etkileşim adaleti başlığında ele alındığını fakat analizlerde iki farklı boyut olarak ayrıştığını belirtmiştir.²⁶ Ancak Özmen vd. uyarlamasında bu iki boyut faktör analizinde ayrışmamıştır.²⁷ Ölçeğin iç tutarlılık (Cronbach's alpha) kat sayıları ise işlemsel adalet .86, dağıtım adaleti .94, etkileşim adaleti (bilgisel ve kişilerarası adalet) için ise .88 olarak belirlenmiştir. Açıkladığı toplam varyans ise %68.39 olarak belirlenmiştir.²⁸

Bu çalışmada ise öncelikle ölçeğin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ölçeğin DFA sonucuna ilişkin LISREL çıktısı Şekil 1'de gösterilmiştir.



²⁶ Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research," 425-445.

²⁷ Özmen et al., "Adaletle Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma," 25.

²⁸ Özmen et al., "Adaletle Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma," 26.

Şekil 1: Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği DFA Sonucuna İlişkin LISREL Çıktısı

Tablo 1: DFA Sonucuna İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

χ^2	Sd	χ^2 / Sd	CFI	SRMR	RMR	RMSEA
272.77	113	2.41	.92	.039	.047	.061

Bu sonuçlara göre ölçeğin işlemsel adalet, dağıtım adaleti, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olmak üzere dört alt boyutlu faktör yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğine ilişkin olarak belirlenen iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayıları ise İşlemsel Adalet .72, Kişilerarası Adalet .84, Bilgisel Adalet .89, Dağıtımsal Adalet .86 olarak tespit edilmiştir.

1.3.2. Mesleki Doyum Ölçeği

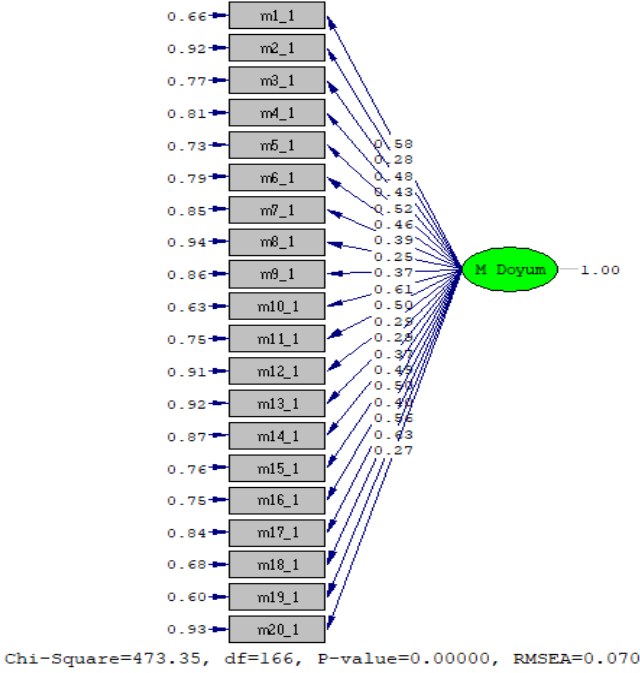
Kuzgun vd. tarafından geliştirilen ölçek 5'li Likert tipinde hazırlanmış 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek ilk geliştirme çalışmasında iki boyutlu olarak geliştirilmiştir.²⁹ Ancak Kuzgun ve Bacanlı daha sonra ölçeğin birinci faktörünün açıkladığı varyansın %36.4 olduğundan hareketle tek boyutlu olarak kullanılabilirliğini belirtmişlerdir.³⁰ Ölçeğin birinci faktör iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı .91 olarak belirlenmiştir.³¹

Bu çalışmada ise öncelikle ölçeğin faktör yapısı doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Ölçeğin DFA sonucuna ilişkin LISREL çıktısı Şekil 2'de gösterilmiştir.

²⁹ Yıldız Kuzgun - Zeynep Aydemir Sevim, Seher Hamamcı, "Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi," *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* II/11 (1999): 17.

³⁰ Yıldız Kuzgun - Feride Bacanlı, *Lise Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Uygulama Kılavuzu*, 2. (Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2005), 85.

³¹ Kuzgun - Aydemir Sevim, Seher Hamamcı, "Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi," 17.



Şekil 2: Mesleki Doyum Ölçeği DFA Sonucuna İlişkin LISREL Çıktısı

Tablo 2: DFA Sonucuna İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

X ²	Sd	X ² / Sd	CFI	SRMR	RMR	RMSEA
473.35	166	2.85	.92	.065	.071	.070

Bu sonuçlara göre ölçeğin tek boyutlu faktör yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin birinci faktör iç tutarlılık (Cronbach's alpha) katsayısı .82 olarak belirlenmiştir.

1.4. İşlem

Araştırma sürecinde öncelikle gerekli kurumlardan izin alındıktan sonra uygulamalara başlanmış ve uygulama başlangıcında bütün katılımcılara araştırma sürecine katılımın gönüllülüğe dayalı olduğu bildirilmiştir. Veri toplama süreci 2018 yılı Ocak ayı içerisinde başlatılıp, tamamlanmıştır. Araştırma sürecinde toplamda 400 din görevlisine veri toplama aracı uygulanmıştır. Verilerin bilgisayar ortamına aktarılması aşamasında formlardan 16 tanesinde eksik veriler olduğu için veri setinden çıkarılmasına karar verilmiştir. Veri setinde ölçek maddelerinden %15'ten daha az kayıp değer olan formlarda boşluklar seriler ortalaması (series mean) yoluyla otomatik olarak doldurulmuştur.³²

Elde edilen veri seti üzerinde parametrik analizlerin yapılabilmesi için gerekli olan şartların kontrolü için normallik durumuna bakılmıştır. Bu nedenle basıklık ve çarpıklık değerleri incelenmiş ve Mahalanobis uzaklık değerleri hesaplanmıştır. Bu kapsamda da veri setinin çok değişkenli normal dağılımını etkilemesi muhtemel olan 4 kişiye ait form veri setinden çıkarılmıştır. Veri setinden çıkarılan formlardan sonra 380 kişinin formlarından oluşan veri setinin parametrik testler için zorunlu olan varsayımları karşıladığı görülmüştür. Dağılımın normalliğine ilişkin basıklık ve çarpıklık ve diğer betimsel değerler aşağıda tabloda verilmiştir.

Tablo 3: Ölçeklere İlişkin Betimsel İstatistikler

Ölçek	En Düşük Puan	En Yüksek Puan	Ortalama	Ss	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
İşlemsel Adalet 4		20	13.0	3.37	-.481	.000
Kişilerarası Adalet	3	15	10.6	2.81	-.768	.442

³² Craig A. Mertler - Rachel Vannatta Reinhart, *Advanced and multivariate statistical methods: Practical application and interpretation, Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation*, 6th Ed. (New York: Routledge, 2017), 28.

Bilgisel Adalet	5	25	17.1	4.29	-.864	.791
Dağıtımsal Adalet	5	25	15.9	4.56	-.557	.180
Mesleki Doyum	43	101	83.5	10.05	-.895	.919

Ölçeklere ilişkin dağılımlar incelendiğinde çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında olduğu ve normallik şartlarını taşıdığı ve veri seti üzerinde parametrik testlerin yapılabileceği anlaşılmaktadır.³³

1.4. Verilerin Analizi

Veri setinin normal dağılım gösterdiği belirlendikten sonra örgütsel adalet algısı ile mesleki doyumu arasındaki ilişkiler Pearson momentler çarpım korelasyonu ile örgütsel adalet algısının mesleki doyumu üzerindeki yordayıcı etkisi ise Yapısal Eşitlik Modeli ile incelenmiş ve bu amaçla doğrulayıcı ölçme modeli ve örtük değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Yapısal eşitlik modelinde çoklu uyum iyiliği indeksleri olan X^2 , RMR, RMSEA, CFI ve SRMR kullanılmıştır.

Din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkileri belirlemek için öncelikle korelasyon analizi yapılmıştır. Sonrasında ise Yapısal Eşitlik Modeli Anderson ve Gerbing'in önerdiği çerçevede iki aşamada gerçekleştirilmiştir. Buna göre birinci aşamada gizil değişkenler ile gözlenen değişkenler arasında, herhangi bir ilişki yönü belirtilmeksizin değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkisine bakılmıştır. Bu analize doğrulayıcı ölçüm modeli adı verilmektedir. İkinci aşama ise çalışmanın teorik çerçevesinde ele alınan yapısal modelin test edilmesidir.³⁴ Yapısal modelin uyum iyiliği için ise kay-kare (X^2) ve serbestlik derecesinin oranı ile birlikte CFI, SRMR ve RMSEA değerleri kullanılmıştır. Bu değerleri için kriter değerler ise;

³³ Larry B. Gravetter, Frederick J Wallnau - Lori-Ann B. Forzano, *Essentials of Statistics for The Behavioral Sciences*, 9th Ed. (Boston: CENGAGE Learning, 2016), 149.

³⁴ James C. Anderson - David W. Gerbing, "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach," *Psychological Bulletin* 103/3 (1988): 412-414.

$X^2/sd \leq 5$; CFI, $\geq .90$; SRMR, RMR ile RMSEA $\leq .80$ kabul edilmiştir.³⁵ Araştırma süresince veriler IBM SPSS 22.00 ile LISREL 8.80 yazılımları aracılığıyla analiz edilmiştir.

2. Bulgular

Bu bölümde, öncelikle değişkenler arası ilişkilere yönelik korelasyon analizine yer verilmiştir. Daha sonra sırasıyla doğrulayıcı ölçme modeli ve Yapısal Eşitlik Modeli'ne ilişkin bulgular raporlanmıştır.

2.1. Değişkenler Arası Korelasyonlar

Tablo 4: Mesleki Doyum ile Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

	İşlemsel Adalet	Kişilerarası Adalet	Bilgisel Adalet	Dağıtımsal Adalet
Mesleki Doyum	.359**	.246**	.252**	.353**

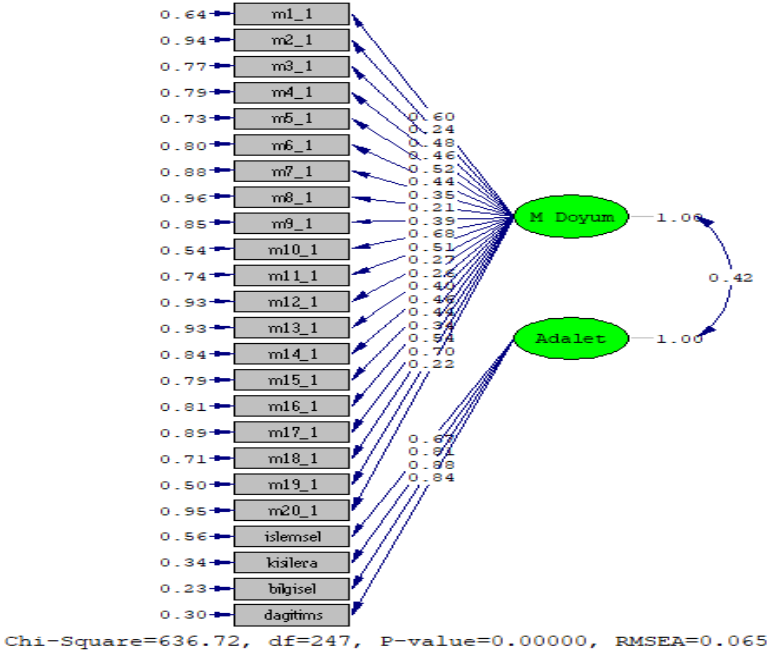
**p < .01.

Mesleki doyum ile örgütsel adalet algısı alt boyutları arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde işlemsel adalet alt boyutu ($r = .359$, $p < .01$), kişilerarası adalet alt boyutu ($r = .246$, $p < .01$), bilgisel adalet alt boyutu ($r = .252$, $p < .01$), dağıtımsal adalet alt boyutu ($r = .353$, $p < .01$) arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin belirlenmesinden sonra örgütsel adalet algısının mesleki doyum üzerindeki yordayıcı etkisi Yapısal Eşitlik Modeli ile test edilmiştir. Bu kapsamda Yapısal Eşitlik Modeli'nin ilk aşaması olarak ölçme modeli sınanmıştır.

2.2. Ölçme modeli

Sınanan ölçme modeline ilişkin LISREL çıktısı Şekil 3 ve diğer bulgular Tablo 4 aşağıda verilmiştir.

³⁵ Li Tze Hu - Peter M. Bentler, "Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives," *Structural Equation Modeling* 6/1 (1999): 1-55.



r.

Şekil 3: Örgütsel Adalet Algısı ile Mesleki Doyum Arasındaki Ölçme Modeli'ne İlişkin LISREL Çıktısı

Tablo 4: Ölçme Modeline İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

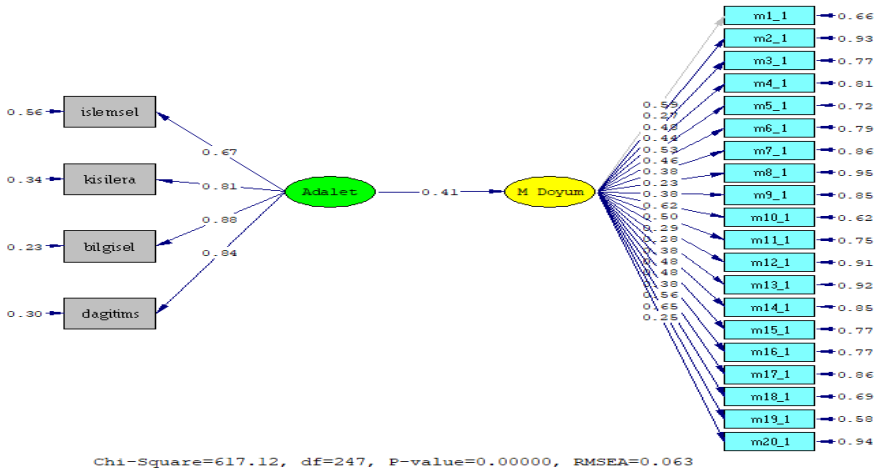
χ^2	Sd	χ^2/Sd	CFI	SRMR	RMR	RMSEA
636.72	247	2.57	.94	.068	.016	.065

Şekil 3 ve Tablo 4 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı ile Mesleki Doyum arasında sınanan ölçme modelinin model uyum iyiliği indekslerinin an-

lamalı olduğu görülmektedir. Ölçme modelinin doğrulanmasının ardından yapısal modelin sınanmasına geçilmiştir.

2.3. Yapısal Model

Yapısal eşitlik modeline ilişkin bulgular Şekil 4'te, modelin uyum indekslerine ilişkin bulgular ise tablo 5'de verilmiştir.



Şekil 4: Örgütsel Adalet Algısı ile Mesleki Doyum Arasındaki İlişkiyi Gösteren Yapısal Modele İlişkin LISREL Çıktısı

Tablo 5: Yapısal Modele İlişkin Uyum İyiliği İndeksleri

X ²	Sd	X ² / Sd	CFI	SRMR	RMR	RMSEA
617.12	247	2.49	.94	.068	.017	.063

Örgütsel adalet algısının, mesleki doyum üzerindeki yordayıcı etkisini belirlemek için kurulan ve test edilen model ve bu modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri incelendiğinde test edilen modelin onaylandığı ve iyi uyum verdiği söylenebilir. Şekil 4 incelendiğinde işlemsel adalet, kişilerarası adalet, bilgisayar adalet ve dağıtımsal adalet örtük değişkeninin (örgütsel adalet algısı) mesleki

doyum örtük değişkenini pozitif yönde ve yüksek düzeyde yordadığı söylenebilir ($\beta=.38$ $t=6.41$). Elde edilen bu bulgu din görevlilerinin örgütsel adalet algısının, mesleki doyum üzerinde orta düzeyde ve anlamlı bir etkisinin olduğunu göstermektedir. Açıklanan varyans açısından ise örgütsel adalet algısının, mesleki doyuma ilişkin toplam varyansın %17'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırmada din görevlilerinin mesleki doyumunu ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada yer verilen iki hipotezin doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu hipotezler çerçevesinde din görevlilerinin örgütsel adalet algısı ile mesleki doyumunu arasında anlamlı bir ilişki olduğu (Hipotez 1) ve din görevlilerinin örgütsel adalet algısının, mesleki doyumun anlamlı bir yordayıcısı olduğu (Hipotez 2) tespit edilmiştir.

Farklı meslek gruplarında mesleki doyum ile örgütsel adalet algısı arasında tespit edilen ilişki³⁶ din görevlileri örnekleminde de doğrulanmıştır. Bu çerçevede din görevlilerinin örgütsel adalet algısı ile mesleki doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca iki değişken arasındaki ilişkide örgütsel adalet algısı, mesleki doyuma ilişkin toplam varyansın %17'sini açıklamaktadır. Bu bulgu çerçevesinde mesleki doyumunu etkileyen örgütsel etmenler arasında örgütsel adalet algısının önemli bir yeri olduğunu söylemek mümkündür.

Din görevlilerinin mesleki doyumunu ele alan çalışmaların çoğunlukla kişisel etmenlere odaklandığı görülmüştür. Bir çalışmada örgütsel güven ile mesleki doyum ilişkisi ele alınmıştır. Göküş tarafından yapılan bu çalışmada din görevlilerinin örgütsel güveni ile mesleki doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönde anlamlı bir korelasyon tespit edilmiştir ve örgütsel güvenin, mesleki doyuma ilişkin toplam varyansın %22'sini açıkladığı raporlanmıştır.³⁷ Bu bulgu da örgütsel değişkenlerin mesleki doyumunu önemli ölçüde etkilediğini destekler niteliktedir.

³⁶ Cohen-Charash - Spector, "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis"; Colquitt et al., "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research."

³⁷ Göküş, "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi," 303.

Çorak tarafından İstanbul örnekleminde 100 din görevlisinin katılımı ile yapılan araştırmada ise örgütsel adalet algısına ilişkin bazı maddelere yer verilmiş ve bu maddeler betimsel olarak raporlanmıştır. “Görevimle İlgili Konularda Verilecek Kararlara Katılabiliyorum” ifadesine katılımcılardan %19’u katılmıyorum, %11’i kısmen katılmıyorum cevabını vermiştir.³⁸ “Teşkilatımız görevde yükselme hususunda adil davranır” ifadesine ise %40’ı katılmıyorum %22’si kısmen katılmıyorum şeklinde cevap vermiştir.³⁹ “Kurumumun yurtiçi ve yurtdışı görevlendirmelerinde ehliyet ve liyakate değer verdiğine inanıyorum” ifadesine ise din görevlilerinin %32’si katılmıyorum, %14’ü ise kısmen katılmıyorum cevabını vermişlerdir.⁴⁰ “Maaşımın yaptığım görev ve çalışmalarım karşılığı olduğuna inanıyorum” ifadesine ise %40’ı katılmıyorum, %16’sı ise kısmen katılmıyorum cevabını vermişlerdir.⁴¹ Bu bulgular çerçevesinde din görevlilerinin örgütsel adalet algısı ile ilgili sorunlar olabileceği düşünülmektedir. Mesleki doyum ve çalışma performansı üzerindeki potansiyel etkisi düşünüldüğünde bu konunun üzerine eğilinmesinin gerekli olduğu açıktır.

Örgütsel adalet algısı ile ilgili olabilecek değişkenlere yer veren diğer çalışmalar ise farklı yıllarda din görevlilerinin sorunlarının ele alındığı çalışmalardır. Bu çalışmalarda öne çıkan sorunlar ise atama ve yer değiştirmelerde liyakat yerine adam kayırmanın olduğu,⁴² Hac görevlendirmelerinde adaletsizliklerin olduğu⁴³, atama, izin, kariyer, ücret konusunda adil olunmadığı veya haklarını kullanamadıkları⁴⁴ vaizler özelinde görev tanımının net olmaması⁴⁵ gibi sorunlar olduğundan bahsedilmiştir. Ancak bu sorunların mesleki doyum ile ilişkisine yönelik bir bulgu raporlanmamıştır. Ayrıca adaletsizlik olduğu düşünülen hususlarda çoğunlukla bir kriter yokluğundan bahsedildiği görülmektedir. Bu konularda, bulgularına atıf yapılan çalışmaların gerçek-

³⁸ Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*, 74.

³⁹ Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*, 76.

⁴⁰ Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*, 78.

⁴¹ Çorak, *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engelleyen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*, 80.

⁴² Yıldız, *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*, 312.

⁴³ Köylü, “Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri,” 196.

⁴⁴ Dağcı, *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın ve Doğanhisar Örneği-*, 110-111.

⁴⁵ Mehmet Fatih Tunç, *Antalya Örneğinde Vaizlerin Problemleri Üzerine Bir İnceleme* (SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014), 83-84.

leştirildiği zamandan bugüne DİB tarafından çeşitli değişiklikler ve düzenlemeler yapıldığı da dikkate alınmalıdır. Bu nedenle güncel uygulama ve yönetmeliklere ilişkin yeni çalışmaların yapılmasının, mevcut durumun açığa çıkarılması için gerekli olduğu düşünülmektedir.

Din görevlilerinde örgütsel adalet algısının, mesleki doyum üzerinde önemli bir etkisinin olduğu görülmektedir. Ancak, sadece örgütsel adalet algısı ile ilgili değil genel olarak din görevlilerinin mesleki doyumunu etkileyen diğer örgütsel değişkenlere ilişkin de çalışmaların az olduğu göze çarpmaktadır. Bu nedenle bu konuda yeni araştırmaların yapılması alana katkı sağlayacaktır. Ayrıca örgütsel adalet ve diğer örgütsel değişkenlere ilişkin din görevlilerinin algılarının belirlenmesinin yanı sıra bu algıların kaynaklarını da anlamaya katkı sağlayacak çalışmalar din hizmetleri faaliyetlerinin daha nitelikli yürütülmesi yönündeki çalışmalara katkı sağlayacaktır. Kurum olarak DİB'in de kendi içerisinde personelinin örgütsel algılarına yönelik araştırmalar yapması ve varsa sorunlu alanları tespit etmesi önerisi getirilebilir. Bu çerçevede kurum faaliyetlerinin daha nitelikli hale gelmesi ve kurum imajının geliştirilmesi mümkün olacaktır.

Son olarak da bu çalışmanın bulguları değerlendirilirken Antalya örnekleminde yapılmış olması bir sınırlılık olarak göz önünde bulundurulmalıdır. Farklı örneklemlerde yapılacak yeni çalışmalar ile bu çalışmanın sonuçlarının karşılaştırılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

Kaynakça

- Acar Çınar, Hatice. "Din Görevlilerinde Mesleki Memnuniyet Algısı: Sivas Örneği." *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 17/33 (2018): 63-82. <https://doi.org/10.14395/hititilahiyat.443277>.
- Akça, İbrahim. *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: İzmit Örneği*. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Anderson, James C. - Gerbing, David W. "Structural Equation Modeling in Practice: A Review and Recommended Two-Step Approach." *Psychological Bulletin* 103/3 (1988): 411-423. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.103.3.411>.
- Baltacı, Ali. "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten

Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma." *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi* 22/3 (December 15, 2018): 1509-1536. <https://doi.org/10.18505/cuid.458233>.

Beugré, Constant D. "Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective." *International Journal of Human Resource Management* 13/7 (November 2002): 1091-1104. <https://doi.org/10.1080/09585190210131311>.

Çağrı, Mustafa. "ADÂLET." *TDV İslâm Ansiklopedisi*. İstanbul: TDV İslâm Araştırmaları Merkezi, 1988. <https://islamansiklopedisi.org.tr/adalet#1-ahlak>.

Çekin, Abdülkadir. "Kuran Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri Üzerine Bir İnceleme." *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2/2 (2013): 23-34.

Cevizci, Ahmet. *Felsefe Sözlüğü*. İstanbul: Paradigma Yayınları, 2000.

Cohen-Charash, Yochi - Spector, Paul E. "The Role of Justice in Organizations: A Meta-Analysis." *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 86/2 (2001): 278-321. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2958>.

Colquitt, Jason A. - Wesson, Michael J. - Porter, Christopher O.L.H. - Conlon, Donald E. - Ng, K. Yee. "Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research." *Journal of Applied Psychology* 86/3 (2001): 425-445. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>.

Çorak, Abdullah Harun. *Din Görevlilerinin Verimliliğini Engellenen Psiko-Sosyal Etkenler: İstanbul Örneği*. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.

Coştu, Kamil - Sancak, Seyyid. "Mesleki Doyum Açısından Din Görevlileri (Bartın - Bayburt Örneği)." *Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/14 (November 30, 2019): 488-509. <https://doi.org/10.33931/abuifd.619489>.

Coştu, Yakup. "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği." *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (2013): 1-18.

- Cüm, Ebubekir. *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Korgan İlçesi Örneği*. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2019.
- Dağcı, Tahir. *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın ve Doğanhisar Örneği-*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010.
- Diyanet İşleri Başkanlığı. Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönergesi. Accessed: March 29, 2020. [https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Documents/GÖREV VE ÇALIŞMA YÖNERGESİ 4.12.2019.pdf](https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Documents/GÖREV_VE ÇALIŞMA YÖNERGESİ 4.12.2019.pdf).
- Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. Pub. L. No. 633, 1 (1965). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Strateji Geliştirme Başkanlığı. "İstatistikler." Accessed: March 29, 2020. <https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>.
- Folger, R. - Konovsky, M. A. "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions." *Academy of Management Journal* 32/1 (March 1, 1989): 115-130. <https://doi.org/10.2307/256422>.
- Fraenkel, Jack R. - Wallen, Norman E. - H. Hyun, Helen. *How to Design and Evaluate Research in Education*. 8th Ed. New York: Mc Graw Hill, 2012.
- Göküş, Şeref. "Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri İle Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi." *Mediterranean Journal of Humanities* 9/2 (2019): 285-309. <https://doi.org/10.13114/mjh.2019.491>.
- Gravetter, Frederick J Wallnau, Larry B. - Forzano, Lori-Ann B. *Essentials of Statistics for The Behavioral Sciences*. 9th Ed. Boston: CENGAGE Learning, 2016.
- Greenberg, Jerald. "A Taxonomy of Organizational Justice Theories." *The Academy of Management Review* 12/1 (January 1987): 9. <https://doi.org/10.2307/257990>.
- Greenberg, Jerald. "Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow." *Journal of Management* 16/2 (June 30, 1990): 399-432.

<https://doi.org/10.1177/014920639001600208>.

Guerrero, Laura K. - Andersen, Peter A. - Afifi, Walid A. *Close Encounters: Communication in Relationships*. Los Angeles: SAGE Publications, 2013.

Hu, Li Tze - Bentler, Peter M. "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria versus New Alternatives." *Structural Equation Modeling* 6/1 (1999): 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>.

Judge, Timothy A. - Thoresen, Carl J. - Bono, Joyce E. - Patton, Gregory K. "The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review." *Psychological Bulletin* 127/3 (2001): 376-407. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>.

Karacoşkun, Şehri. *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.

Kayıklık, Hasan. "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum." In *1. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*. Ed. Dr. Mehmet Bulut. 34-46. Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı Yayınları: 763, 2008.

Keyifli, Şükrü. *Urfa ve Yöresinde Yayıgın Din Eğitimi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1997.

Köylü, Mustafa. "Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri." *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 5 (1991): 181-212.

Kuzgun, Yıldız - Aydemir Sevim, Seher Hamamcı, Zeynep. "Meslekî Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi." *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* II/11 (1999): 14-18.

Kuzgun, Yıldız - Bacanlı, Feride. *Lise Öğrencileri İçin Mesleki Grup Rehberliği Programı ve Uygulama Kılavuzu*. 2. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 2005.

Locke, Edwin A. "What Is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4/4 (November 1, 1969): 309-336.

[https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0).

- Mersin, Yunus. *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2007.
- Mertler, Craig A. - Reinhart, Rachel Vannatta. *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation*. *Advanced and Multivariate Statistical Methods: Practical Application and Interpretation*. 6th Ed. New York: Routledge, 2017. <https://doi.org/10.4324/9781315266978>.
- Özmen, Ömür N. T. - Arbak, Yasemin - Süral Özer, Pınar. "Adalet Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma." *Ege Academic Review* 7/1 (2007): 17-33.
- Poyraz, Kemal - Kara, Hakan - Çetin, Seydi Ahmet. "Örgütsel Adalet Algulamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma." *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences* 1/9 (2009): 71-91.
- Robinson, Karen L. *The Impact of Individual Differences on The Relationship Between Employee Perceptions of Organizational Justice and Organizational Outcome Variables*. Alliant International University, 2004.
- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Thousand Oaks: SAGE Publications, 1997.
- Tunç, Mehmet Fatih. *Antalya Örneğinde Vaizlerin Problemleri Üzerine Bir İnceleme*. SDÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2014.
- Yavuz, Emrah. *Türkiye’de Köy İmamlarının Sorunları-Pınarbaşı Örneği*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Yıldız, M Cengiz. *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*. Fırat üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 1999.
- Yılmaz, Emre. "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma." *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 10/17 (March 31, 2019): 104-122. <https://doi.org/10.26466/opus.520597>.