

Din Görevlilerinin Örgütsel Güven Düzeyleri ile Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Examining the Relationship between the Organizational Trust and the Occupational Satisfaction Levels of Religious Officials

Şeref GÖKÜŞ *

Öz: Bu araştırmanın amacı; Antalya İl Müftülüğü bünyesinde çalışan din görevlilerinin (İmam-Hatip, Müezzin-Kayyum, Kur'an Kursu Öğreticisi) mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler (cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yeri ve mesleki kıdem) açısından karşılaştırmak ve mesleki doyum ile örgütsel güven arasındaki ilişkiyi yapısal eşitlik modeli ile incelemektir. Yöntemi nicel araştırma olarak planlanan çalışma, ilişkisel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu 2017-2018 yılı bahar döneminde Antalya'daki il ve ilçe müftülüklerinde çalışan 571 din görevlisi oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak ise "Kişisel Bilgi Formu" ile "Örgütsel Güven Ölçeği" ve "Mesleki Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışma kapsamında ilk olarak mesleki doyum ölçeği puanları çeşitli değişkenler aracılığıyla karşılaştırılmıştır. Bu aşamada demografik değişkenlerin analizinde t testi ve ANOVA kullanılmıştır. Yapılan analizler sonucunda doyum ölçeğinde sözü geçen tüm değişkenler açısından anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Araştırmanın ikinci aşamasında ise örgütsel güven ölçeğinin alt boyutları ve mesleki doyum ölçeği puanları arasında yapısal eşitlik modeli kurulmuş olup elde edilen uyum indeksleri kabul edilebilir-mükemmel aralığında bulunmuştur. Buna göre din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri mesleki doyum düzeylerini anlamlı bir şekilde yordamakta ve toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır.

Anahtar sözcükler: Diyanet İşleri Başkanlığı, Örgütsel Güven, Mesleki Doyum, Din Görevlisi, Yaygın Din Eğitimi

Abstract: The present research compares the occupational satisfaction levels of religious officials (Imam, Muezzin, Qur'an teachers), who work at the provincial office in Antalya, according to various variables (gender, marital status, educational background, place of duty, professional seniority), creating a structural model to examine the relationship between organizational trust and occupational satisfaction. It employs an adopted correlational survey design of the quantitative research methods. The study group consisted of 571 religious officials working in the provincial and district offices of mufti in Antalya in the spring term of 2017-2018 academic year. The "Demographic Information Form", the "Occupational Satisfaction Scale" and the "Organizational Trust Scale" were used as data collection tools. Within the scope of the study, firstly, the occupational satisfaction scale and the organizational trust subscale scores were compared through various variables. T-test and variance analysis were used to analyse the demographic variables. According to the results of this analysis, it was found that there was a significant difference in all the variables mentioned in the satisfaction scale. In the second stage of this study, structural equation modelling was undertaken between the organizational trust sub-dimensions and the occupational satisfaction scale scores and the fit indices were within the acceptable-perfect range. Accordingly, organizational trust subscales significantly predict the occupational satisfaction scale scores and explain 22% of total variance.

Keywords: Presidency of Religious Affairs, Organizational Trust, Occupational Satisfaction, Religious Official, Non-Formal Religious Education

* Dr. Öğr. Ü., Akdeniz Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Din Eğitimi Anabilim Dalı, Antalya. serefgokus@akdeniz.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-3322-0723>

Giriş

Ülkemizde Müslümanlara yönelik din hizmetlerini icra etmekle yükümlü olan yegane kamusal kurum Diyanet İşleri Başkanlığı'dır. Başkanlık, kendisine biçilen söz konusu görevi 02.07.1965 tarihinde yayımlanan 633 sayılı "Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun"un birinci maddesinde çerçevesi çizilen "İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek." şeklindeki ifadelerle göre yerine getirmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı, kuruluşundan günümüze kadar teşkilata sağlanan olanaklar nispetinde uhdesindeki bu dinî tebliğ ve irşat vazifesini camiler, Kur'an kursları, cezaevleri, çocuk ıslah evleri, huzurevleri, eğitim merkezleri, yetiştirme yurtları, hastaneler, aile ve dini danışmanlık büroları, sivil toplantı yapılan mekanlar ile kitle iletişim araçları vasıtasıyla yapmaya çalışmaktadır. Diyanet'in yerine getirmeye çalıştığı bu görev zor, bir o kadar da zahmetli ve azami derecede dikkat edilmesi gereken bir görevdir. Öyle ki seksen milyonluk nüfusa sahip olan bir ülkenin bütün illerinde, ilçelerinde, köylerinde ve mahallelerinde yaygın din eğitimi faaliyeti yaparak halkı din konusunda aydınlatmak, vatandaşlarla birebir ilgilenmek, onların inanca ve ibadete dair sorularına cevap vermek, insanlara toplumsal birlik ve beraberlik şuuru kazandırmak, Müslümanların dinî ve ahlakî değerleri öğrenmesine katkı sağlamak ve en önemlisi bunu yaparken muhatap kitlenin hepsine yönelik kuşatıcı bir iletişim dili geliştirmeye çalışmak kolay bir vazife değildir (Bulut 1993, 3-9; Kayadibi 2001, 37-54; Onay 2006, 149-175; Doğan 2013b, 287-306; Aydın 2017b, 72-90).

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın ülke sathında böyle bir görevi gerçekleştirmesi için söz konusu din hizmetlerini; kim (kişi/görevli), ne (konu/muhteva), neden, niçin (amaç/hedef), nerede (mekan/yer), ne zaman (süreç/zaman) ve nasıl (strateji, yöntem, teknik) ile hayata geçireceğini iyi bir şekilde planlaması gerekmektedir. Bu hususların hepsi birbiriyle bağlantılıdır ve birbirlerinin tamamlayıcısıdır. Herhangi birindeki bir eksiklik veyahut yanlışlık doğal olarak diğerinin de (yaygın din eğitimi sürecinin) kesintiye uğramasına ya da bir yönüyle kadük kalmasına neden olabilir. Ancak şu da bir hakikattir ki; içeriği, amacı, yöntemi, mekan ve zamanı belli olan bir yaygın din eğitim-öğretimi faaliyetini sahada uygulayacak olan kişinin/görevlinin kimliğine, tahsil sürecine, teşkilata mensubiyetine ve görevine ait yeterlikleri ile yetkinliklerine yönelik şahsi ve mesleki özellikleri din hizmetlerinin gereği gibi başlayıp gereği gibi sürdürülmesinde ciddi bir role ve öneme sahiptir. Bir başka ifadeyle din görevlisi dışındaki tüm etkenler eksiksiz bir şekilde tesis edilse bile onu sunacak olan asıl kişi alanında iyi değilse istenen ve arzu edilen bir din hizmeti elde etmek oldukça zorlaşır. Bu bağlamda 1965'li yıllara kadar hademe-i hayrat günümüzde ise din görevlisi olarak ifade edilen diyanet mensuplarının mutlaka ilgili yasal mevzuatta kendilerine atfedilen görevlerinin gerektirdiği meziyetlere/becerilere sahip olması gerekir (Kayadibi 1999, 145-180; Bulut 2003, 543-544; Buyrukçu 2011, 107-128; Keyifli 2017, 264-295).

2018 yılı istatistiklerine göre kurumdaki mevcut personel sayısı 107.206 kişidir ve toplam 88.681 camide halka din hizmeti verilmektedir. Bu 107.206 görevli içerisinden 60.808 kişiyle İmam-hatipler birinci sırayı oluştururken, 19.163 kişiyle Kur'an kursu öğreticileri ikinci, 12.028 kişiyle müezzin-kayyımlar üçüncü, 2.624 kişiyle vaiz ve cezaevi vaizleri ise dördüncü sırada yer almaktadır. Mevcut personelin geneline baktığımızda yaklaşık %80'inin ön lisans ve lisans; %18'inin lise, geriye kalan %2'lik kısmının ise ortaokul ve ilkokul mezunu olduğu görülmektedir. 2005 yılı verileriyle kıyasladığımızda bugün geline nokta itibarıyla diyanet personelinin sayısı ve öğrenim durumundaki gelişme, eskiye nazaran, nicelik olarak daha iyiye gitmektedir. Günümüzde teşkilat, yüzbinleri bulan mevcut personel sayısı ile en yaygın din hizmetini camilerde vermektedir. Gerek vakit namazlarının edası için, gerekse cuma ve bayram namazları dolayısıyla, ayrıca mübarek gün ve gecelerde insanlar bu kutsal mekana gelerek ibadetlerini yapmakta ve yüce yaratıcıya karşı kulluk görevini yerine getirmektedir. Bir hafta içinde cami-

lere adım atan kişi sayısı milyonlarla ifade edilmekte, böylece çeşitli yaş ve kültür seviyesindeki insanlar camilerdeki din görevlilerinin vaaz ve hutbelerini dinleme fırsatını elde etmektedir (<http://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler> 18.09.2019; Hatipoğlu 1992, 97-99; Yıldız 2008, 48-53).

İnsanlar, camilerdeki vaaz ve hutbeler yanında çevrelerinde gördükleri, duydukları ve okudukları dinî meseleler hakkında kafalarında oluşan sorulara yönelik de din adamlarına müracaat ederek onlardan kendilerini bilgilendirmelerini talep etmektedir. Bu talep cemaatin en doğal hakkıdır ve aynı zamanda din hizmeti görevini yerine getirenlerin de öncelikli olarak yapması gereken vazifelerinden birisidir. Tabi hassas ve mesuliyeti de bir o kadar ağır olan bu görevi layıkıyla yürütmek için alanında uzman “vasıflı din görevlisine” ihtiyaç duyulmaktadır (Bulut 1992, 113-122; Kayadibi 2003, 426-429; Onay 2006, 161-173). Bu anlamda Diyanet İşleri Başkanlığı'nın merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatlarında çalışan din görevlilerinin yükümlü oldukları konularda kendilerini geliştirmeleri gerekmektedir. Onlar, İslam dininin itikadi ve ameli ilkelerini etraflı bir biçimde öğrenip hayatına geçirerek şahıslarına mal etmeli, kendileriyle dost, çevreleriyle barışık olmalı, empati yetenekleri ile kriz yönetimi anlayışlarını geliştirmeli, karşılaştıkları dinî problemleri kritik ve analitik süzgeçlerden geçirerek, onlara yönelik, acil ancak kalıcı olan çözümler üretebilmelidir. Çatışma doğuracak bidatlerden uzak, dinî ve ilmî verileri bir arada kullanma becerisi kazanmış, gerek sözleri ve gerekse davranışları noktasında örnek insan olmaya çalışmalıdır. Din görevlileri, halka İslam'ı anlatmak hususunda Kur'an ve Sünneti esas almalı, on dört asırdır demlenen tecrübeyi günümüz modern dünyasıyla harmanlayabilmelidir. Ayrıca her türlü anlayış ve uygulama farklılıklarından sıyrılarak ama aynı zamanda onları da dışlamayarak, ortak bir paydada bütünleyecek bir tarz geliştirmelidir. Zira her birey kendi aklına yatan bir anlayışla dinini yaşamakta özgür de olsa, din görevlisi herkese karşı eşit sorumluluğa sahip olmasından dolayı objektifliğini her zaman korumaya gayret etmelidir (Köylü 1993, 101-112; Cebeci 1996, 185-208; Doğan 2013b, 290-306).

Mesleki verimlilik ve kalite açısından din görevlilerinin bu tarzda bir niteliğe ulaşabilmesi için yeterli düzeyde bir hizmet içi eğitim alması gereklidir. Bu sayede diyanet mensupları öncelikle bağlı oldukları kurumun merkez ve taşra teşkilatındaki yöneticiler, sonrasında ise aynı kurumda birlikte çalıştıkları meslektaşlarıyla doğru, tutarlı, sıcak, samimi ve nezakete dayalı bir iletişim dili kullanmanın yollarını öğrenebilirler. Bu ise daha çok her bir çalışanın kendi örgütüne yönelik aidiyet duygusunun oluşmasına ve bu duygunun zaman içerisinde içselleştirilerek kalıcı hale gelmesine bağlıdır. Tabi ki böyle bir hissin oluşabilmesi için en tepedeki görevliden en alttakine kadar herkesin ortak bir bilince ve kanaate sahip olması ve buna uygun bir davranış ve tutum içerisinde hareket etmesi lazımdır. Yoksa amirlerin kendileri dışındaki personele üstten baktığı, en ufak bir hatada emri altındakileri azarlayarak onları ezmeye çalıştığı baskıcı, zorlayıcı, sıkıcı ve bunaltıcı bir ortam ile kurumda çalışan personelin görevini savsakladığı, kendisine verilen talimatları layıkıyla yerine getirmediği disiplinsiz, başıboş ve lakayd bir ortamda birlik ve beraberlikten, ortak bir kurum kültüründen bahsetmek imkansızdır. Bu nedenle Diyanet İşleri Başkanlığı'nın en temel vazifelerinden biri olan din hizmetlerinin hatasız ve arzu edilen bir tarzda icra edilebilmesi için yönetenin de yönetilenin de zihninde ve davranışlarının merkezinde adaletin, hoşgörünün, mütevaziliğin, çalışma disiplininin, bireysel/kurumsal imajın, motivasyonun/güdülemenin ve tutarlı bir ödül-ceza dengesinin yer aldığı yeni bir iletişim dili ve becerisi geliştirmesi gerekir (Gürtaş 2003, 566-571; Kayadibi 2003, 426-432; Şentürk 2008, 63-78).

Günümüzde artık böylesi bir anlayış bir gereklilik olmaktan daha ziyade her örgütün acilen yapması gereken bir zorunluluk haline gelmiştir. Çünkü her kurumda olduğu gibi, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışan din görevlilerinin de kişisel meziyetlerini ve mesleki yeterliklerini sahaya en iyi şekilde yansıtabilmeleri için onların mutlaka çalışma hayatında kendilerini stresten

uzak, rahat, mutlu ve huzurlu hissetmeleri lazımdır. Bir başka ifadeyle din görevlilerinin eğitim-öğretim hayatı boyunca biriktirerek geliştirdikleri ilmî yekünden ve kurum içerisinde geçirdikleri zaman zarfında edindikleri tecrübeden yeteri kadar istifade etmek için, bu amaca uygun, nezih ve ferah bir iş ortamı dizayn edilmeye çalışılmalıdır. Diyanet yöneticileri unutmamalıdır ki ancak bu sayede kendisiyle ve mesleğiyle barışık, örgütsel güven duygusu gelişmiş, yaşam ve mesleki doyum düzeyi yüksek bir din görevlisi ihdas edilebilir. Bu nedenle başkanlığın, uhdesindeki din görevlilerinin örgütsel güven ile mesleki doyum düzeylerinin durumu ve birbirleriyle olan ilişki boyutu hakkında alan araştırmaları yaparak varsa aksayan yönleri tespit etmesi, yoksa mevcut olanı daha da iyileştirerek geliştirmenin yollarını araması gerekir.

Literatüre baktığımızda, son yıllarda özellikle başta Diyanet İşleri Başkanlığı'ndaki din görevlileri olmak üzere MEB Din kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri ile İmam-Hatip Lisesi meslek dersi öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerinin belirlenmesine kaynaklık eden birçok saha çalışması mevcuttur (Arslan 2006; Mersin 2007; Kayıklık 2008; Okumuşlar 2008; Çoştu 2013; Çınar 2015; Yüksel 2016; Aşlamacı 2017; Karacoşkun 2018). Buna karşılık, din görevlilerinin örgütsel güven düzeyini veyahut örgütsel güven-mesleki doyum arasındaki ilişki düzeyini ele alan herhangi bir araştırmaya ise rastlanılmamıştır. Bu nedenle alan yazındaki bu boşluğu gidermek ve bu süreçten sonra yapılacak olan bilimsel çalışmalara kaynak teşkil etmesi amacıyla araştırmanın temel problemi şu şekilde tespit edilmiştir: Din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerini çeşitli değişkenler aracılığıyla karşılaştırmak ve mesleki doyum ile ilişkili olduğu düşünülen örgütsel güven alt faktörleri ile yapısal bir model oluşturmaktır.

1. Örgütsel Güven

Sosyal çevre ile iş hayatının yapılanmasında farklı meziyetlere sahip insanlar merkezî bir konumda bulunmaktadır. Bu yüzden bireylerin hayata bakış açıları, duyguları, düşünceleri, tutumları ve farklı olaylar karşısında geliştirdikleri tavırlar ile bunların sonuçlarının neler olduğu bilim adamları tarafından ayrı ayrı çalışma konusu edilmiştir. Mahiyeti ve sonuçları itibarıyla son dönemde ele alınan söz konusu meselelerden biri de güven, güven duygusu ve örgütsel güvendir (Baş & Şentürk 2011, 35-37). Çünkü bireyler yaşadıkları her ortamda iletişim kurdukları her çevrede kendilerini güven içerisinde hissetmek isterler. Bu özellikleri onların doğuştan getirdiği ve yaşayarak tecrübe ettikleri önemli bir ihtiyaçtır. Her birey anne-babasıyla, kardeşleriyle, akrabalarıyla, arkadaşlarıyla, komşularıyla, meslektaşlarıyla ve çevresindeki diğer insanlarla sıcak, sevgiye, saygıya, samimiyete ve merhamete dayalı bir iletişim kurmaya gayret eder. Bu iletişimin sağlıklı, tutarlı, doğru ve istenilen bir biçimde tesis edilmesi için en öncelikli ve en önemli hususlardan biri de güvendir. Güven duygusu olmadan kişinin kendisini bir yere ait hissetmesi zorlaşır. Bulunduğunuz ortamda güveni tesis ederseniz ulaşmak istediğiniz hedefleri yakalamak oldukça kolaylaşır. Bu açıdan bakıldığında güven duygusu insanoğlunun hayatının her anında ve her alanında var olması gereken ayrılmaz bir parçası gibidir (Yılmaz & Sünbül 2009, 173-174; Çelik & Gencer 2019, 110-112).

Güven, “korku, çekinme ve kuşku duyma” gibi hislerin tam tersi bir içeriğe sahiptir. Karşı-sındaki herhangi bir kişiden korkan, ondan kuşku duyan ve onunla muhatap olmaktan çekinen bireylerin mutlu ve huzurlu bir yaşam sürmesi mümkün değildir. İnsanlar bir araya gelerek toplumu oluşturduğuna göre, fiziki ve ruhi açıdan kendini huzursuz hisseden kişilerin ev ve iş hayatında yerinde ve yeterli bir iletişim gerçekleştirilmesi oldukça zordur. Böyle toplumlarda özgürlükten, bağımsız kararlar verebilmekten ve demokratik bir yönetim anlayışından söz etmek haliyle güçtür. Bunun aksine güven duygusu yüksek toplumlarda ise, bireylerin birbirleriyle olan sosyo-kültürel iletişim becerilerinin daha iyi olduğu ve buna bağlı olarak da farklı ortamlarda daha başarılı ve daha tatminkâr bir yaşam sürdürdükleri söylenebilir (Çağlar 2011, 1827-1828). Yine de unutulmaması gereken nokta, güven ortamının oluşması ve gelişmesi için özverili çabalar gösterilmesi ve fedakarlıklarla donatılmış bir sürecin işlenmesi gerektiğidir

(Demircan & Ceylan 2003, 139-140).

Güven kavramının genel kapsamı hakkında düşünüldüğünde; beklentileri karşılamak noktasında sorumluluk alma, örgüt üyelerini destekleme, onların eksiklerini giderme ve olmadıkları yerde gerekeni yapma gibi bir takım davranışlar içerdiği anlaşılabilir. Örgüt üyeleri arasındaki güven düzeyinin yükselmesi verimliliği artırma noktasında etkilidir. Zira başarı kişinin kendine, çalışma arkadaşlarına ve yöneticilerine duyduğu güven ile doğru orantılıdır (Asunakutlu 2002, 1-5). Çalışma ortamındaki güven düzeyi karşılıklı ilişkilerin bir ürünü olup fert fert herkes bundan sorumludur. Bu düzeyin yükseltilmesi için bütün tarafların üzerine düşeni yapması gerekmektedir. Karşılıklı yardımlaşma ve görevi beraber omuzlama noktasında, bireyden grup çalışmasına doğru pozitif bir geçiş sağlanmalıdır (Yılmaz 2006, 59-69). Kişisel menfaatlerden ziyade, kurumsal menfaatler ve hedefe ulaştıracak etkili yöntemler önem sırasında en başta gelmelidir (Yazıcıoğlu 2009, 236-238).

Örgütsel güven, en yalın haliyle bireyin kendisine, çalışma arkadaşlarına, yöneticisine ve kurumuna güven beslemesi demektir. İş ortamında mutluluğu yakalaması kişinin çalışmasına olumlu katkılar sağlarken, aynı zamanda verimliliğini yükseltir ve hayatının her alanına artı yönde etki eder (Yazıcıoğlu 2009, 236-237; İşcan & Sayın 2010, 195-204; Altunel 2015, 25-27). Örgüt üyeleri arasındaki savunma mekanizmasının bir kenara bırakılması, vaat edilen sözlerin yerine getirilmesi, uzlaşmacı tutumlar, ekip çalışmasındaki uyumluluk ve karşılıklı fedakârlıklar gibi yapıcı davranışlar örgütsel güvenin oluştuğunun göstergesidir. Eğer örgütsel güven noktasında ciddi bir eksiklik söz konusu olursa, bireylerde mesai arkadaşından emin olamama, kıskançlık, kişisel savunma mekanizmalarında artış, sorumluluk almaktan kaçınma ve işlerini gizli yürütme gibi reaksiyonlar görülebilir. Böylesi bir durumda ise çalışanların enerjilerinin büyük bölümünü hedefe ulaşmak yerine, sürtüşmelere harcaması kaçınılmaz olur (Bökeoğlu & Yılmaz 2008, 212-215; Polat & Celep 2008, 309-310). Bu nedenle değişik meslek gruplarının her çalışanı iş ortamındaki farklı bakış açılarına ve farklı fikirlere saygı duymayı; sürekli değişen ve yeniden şekillenen durumlara karşı hazırlıklı olmayı ve empati dediğimiz yani kendisine yapılmasını istemediği gayr-i insanî ve ahlakî bir davranışı çalışma arkadaşlarına karşı da sergilememesi gerektiğini fark etmelidir. Unutulmamalıdır ki kişiler iş ortamlarında kendilerini ne kadar güven içerisinde hissederse, buna bağlı olarak, mesleki doyum düzeyleri de o oranda artmaktadır (Yılmaz 2006, 59-69).

2. Meslekî Doyum

Çalışmak, insan hayatının önemli bir bölümünü kapsayan ve bu anlamda bireylerin yaşadıkları stres ile kaygının da yegane etkenlerinden biri olan uzun soluklu bir süreçtir. Bu süreçte, örgüt üyeleri arasındaki anlaşmazlıklar ve rekabetler, buna eşlik eden kendini kanıtlama mücadelesi bireyi devamlı ve yoğun bir baskıya maruz bırakır. Maddi ve manevi tatminsizliklerle belirginleşen bu durum gitgide tükenen bireyin hem kendisini hem de iş başarısını sarsar ve onu derinden etkiler (Cemaloğlu & Şahin 2007, 466-467). Buna karşın istediği mesleği seçen bireylerin çalışma hayatında daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Kişiliğe en uygun mesleğin tercih edilmesi, bu alanda alınan eğitimler, süreç içerisinde gösterilen başarılar ile insanların meslekleri hakkında kendilerini yeterli kabul etmeleri gibi etkenler iş ortamındaki mesleki tatmine olumlu yönde katkı sağlar. İşini severek icra edenin çalıştığı ve başardığı yadsınamaz bir hakikat olmakla birlikte, mesleğinden haz alan birinin görevini yapmamak için bahane üretmesi ise söz konusu değildir (Hamamcı *et al.* 2005, 28-33). Bu bağlamda çalışanların bu yöndeki duygularının canlı tutulması için gerekli faaliyetlerin yapılması gerekir. Zira mesleki doyum, kişilerin gereksinimlerinin karşılanması için kendi kurumlarına karşı geliştirdikleri psikolojik, duygusal tavırların işe yansımalarıdır. Bir başka ifadeyle mesleki doyum; bireyin işine, çalışma ortamına, mesleğinin kendisine sağladığı maddi-manevi değerlere ve örgüt üyeleriyle olan uyum düzeyine bağlı olarak gösterdiği verim ile psikolojik tepki seviyesidir.

Beklentilerin karşılanmasıyla ilintili olan mesleki doyum, örgütlerin kendi personeline vaat ettikleri ile sahada uyguladıkları arasındaki tutarlılıktan ciddi oranda etkilenmektedir. Çalışanların kendi mesleklerine yönelik geliştirdikleri tutumlarının işin gelişimini ve verimliliğini etkilemesi sebebiyle, bu hususa, hem işverenler hem de bireyler azami derecede dikkat etmelidir. Bunun yanında yönetici konumunda olanlar, personelin mesleki doyumunu artıracak ya da düşürecek faktörlerin belirlenmesine, ortadan kaldırılmasına ya da desteklenmesine ilişkin çalışmalar yapmak durumundadır. Şu da bilinmelidir ki pratikte bu nedenlerin tespit edilmesi oldukça zordur. Çünkü mesleki doyumunu pozitif ya da negatif yönde etkileyebilecek çok fazla faktör vardır. Bireyden bireye farklılık gösteren bu faktörler işle olduğu kadar kişilikle de ilgilidir (Kayıklık 2008, 35-36; Yazıcıoğlu 2009, 235-249; Altinkurt & Yılmaz 2012, 65-78; Çoştı 2013, 2-3).

Zira her insan gerek şahsi gerekse mesleki muhitine kendi algılayış biçimine göre bir anlam yükler ve ona uygun bir davranış sergiler. Bu bağlamda kişilerin iş hayatlarına atfettikleri anlam, onların çalışma ortamlarını da mutlak surette etkiler. Bireylerin işlerine yönelik çıkarımları ve geleceğe dönük beklentileri, çalışma hayatının onlar için taşıdığı önemin anlaşılmasına ve nereye doğru gidildiğine ilişkin öngörülerde bulunulmasına olanak sağlar. Tabi bu süreçte söz konusu etkileşimden en büyük payı da toplum alır. Bu yüzden iş olgusu; insan, kurum ve toplum açısından enine boyuna tartışılıp geliştirilmesi gereken bir kavramdır. Çünkü insan işi ne derece değiştirebiliyorsa, iş de toplumu o derece değiştirmektedir (Dilsiz 2006, 1-3; Yurcu 2014, 51-54). Meselenin önemine binaen her meslek örgütü mesleki doyum konusunda kendi içinde bir değerlendirme yapmak zorundadır. Çünkü yapılan hizmetlerin kalitesini belirleyen asıl etmen personelin yeterlik ve yetkinlikleri iken bunu besleyen ana damarsa mesleki doyumları olarak karşımıza çıkmaktadır. Yüksek performans gösterebilen çalışanların iş ortamında kendisine atfedilen görevleri daha iyi yaptıkları bilinirken; bunun aksine, mesleki doyumun düşük olduğu bireylerde ise psikolojik bozuklukların, kendini bir yere ait hissedememenin, yabancılaşmanın ve isteksizliğin ortaya çıktığı görülmektedir. Maksimum doyum maksimum performans, minimum doyum minimum performans neden olabilmekte; bireyin dünyasını olumlu ya da olumsuz etkileyen herşey, önemli ölçüde, iş hayatına da yansımaktadır. Bu yüzden insanların meslek seçiminde çalışma şartlarını etkileyecek; değer yargıları ve inançlar, tecrübe, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, eğitim düzeyi, yapılan işe toplumun bakış açısı, ücret ve statü gibi faktörleri etraflı bir biçimde düşünerek ona göre karar vermesi oldukça önemlidir (Mersin 2007, 35-49; Karataş & Güleş 2010, 74-89; Çoştı 2013, 1-18; Aşlamacı 2017, 179-181; Yüksel 2017, 352-353).

3. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada temel amaç; Antalya'da görev yapan din görevlilerinin örgütsel güven düzeylerinin, mesleki doyum düzeyleri üzerindeki yordayıcı etkisinin incelenmesidir. Bu amaç çerçevesinde de şu iki temel hipotez sınamıştır:

1. Din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri: cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev yapılan yer ve mesleki kıdem gibi değişkenlere göre farklılaşmaktadır.
2. Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri, mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır.

4. Yöntem

4.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin amacı; iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişki seviyesini tespit etmektir (Karasar 2006). Bu nedenle örgütsel güven ile mesleki doyum arasındaki ilişkileri analiz edip belirlemek için yapısal eşitlik modeli tercih edilmiştir. Yapısal eşitlik modeli; araştırmalarda belirlenen hipotezlerin yani bilinen iki faktör

arasındaki ilişki düzeyinin ne kadar uygunluk gösterip göstermediğini ortaya çıkarmak için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Şimşek 2007). Araştırmada yapısal eşitlik modeli ile iki faktör arasında belirlenen uygunluğun anlamlı olup olmadığını belirlemek için de çoklu uyum indeksleri kullanılmıştır.

4.2. Çalışma Grubu

Tablo 1. Din Görevlilerine Ait Demografik Özellikler

Demografik Bilgi	Grup	Frekans	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	202	35.4
	Erkek	369	64.6
	Toplam	571	100
Medeni Durum	Evli	517	91
	Bekar	51	9
	Toplam	568	100
Görev Yeri	İl Merkezi	295	52.7
	İlçe Merkezi	150	26.8
	Köy	115	20.5
	Toplam	560	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	143	25.4
	6-10 yıl	132	23.4
	11-15 yıl	74	13.1
	16-20 yıl	47	8.3
	21-25 yıl	53	9.4
	26 ve üzeri	115	20.4
	Toplam	564	100
Mezuniyet	İmam Hatip Lisesi	141	25.4
	İlahiyat Ön Lisans	322	58
	İLİTAM	49	8.8
	İlahiyat Fakültesi	43	7.7
	Toplam	555	100

Araştırmanın çalışma grubunu oluştururken kolay ulaşılabilir örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Bu amaçla 2018 yılında Antalya ilinde çalışan din görevlileri ile (imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticileri) irtibata geçilmiştir. Tablo-1'e baktığımızda araştırmaya katılan din görevlilerinin toplam sayısının %64,6'sının erkek (n=369), %35,4'ünün ise kadın (n=202) olmak üzere 571 olduğu görülmektedir. Çalışmaya dahil edilen personelin medeni durumları incelendiğinde %91'nin evli (n=517), %9'nun ise bekar(n=51) olduğu görülmektedir. Görev yeri değişkeninde yer alan personelin %52,7'sinin il merkezinde (n=295), %26,8'inin ilçe merkezinde (n=150) ve %20,5'inin ise köyde (n=115) çalıştıkları görülmektedir. Din görevlilerinin mesleki kıdem yılları incelendiğinde %25,4'nün 1-5 yıl (n=143), %23,4'nün 6-10 yıl (n=132), %13,1'nin 11-15 yıl (n=74), %8,3'nün 16-20 yıl (n=47), %9,4'nün 21-25 yıl (n=53) ve %20,4'nün 26 ve üstü (n=115) kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Son olarak din görevlilerinin mezuniyet durumları incelendiğinde %25,4'nün İmam-Hatip Lisesi (n=141), %58'nin İlahiyat Ön Lisans (n=322), %8,8'nin İLİTAM (n=49) ve %7,7'sinin ise İlahiyat Fakültesi mezunu (n=43) oldukları görülmektedir.

4.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri "örgütsel güven ölçeği" ve "mesleki doyum ölçeği" ile elde edilmiştir. Her iki ölçeğe ilişkin bilgilere ise aşağıda yer verilmiştir:

Örgütsel Güven Ölçeği: Örgütsel güven ölçeği Omarov (2009) tarafından literatürdeki ölçeklerden de faydalanılarak geliştirilmiş olup 22 madde ve üç alt boyuttan oluşmaktadır. Birinci alt boyut yöneticiye güvendir ve ölçeğin ilk 10 maddesinden oluşmaktadır. İkinci alt boyut ise çalışma arkadaşlarına güven olup 11, 12, 13, 14, 15. maddelerden oluşmaktadır. Üçüncü alt boyut ise 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Üç alt

boyutun açıkladığı toplam varyans ise %69,485 olarak gerçekleşmiştir. Ölçeğin puanlanması ise, 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Çok Az Katılıyorum, 3-Biraz Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen Katılıyorum şeklinde belirlenmiştir. Omarov'un (2009, 82) çalışmasında tüm ölçeğin iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı (Cronbach α) α : .96, yöneticiye güven için α : .95, çalışma arkadaşlarına güven için α : .91, örgütün kendisine güven için α : .88 olarak belirtilmiştir. Bu çalışmada ise ölçeğin tümüne ve alt faktörlerine ait güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa ve bileşik güvenilirlik katsayısı (yapısal/composite) ile hesaplanmıştır (Bkz. Tablo-12).

Mesleki Doyum Ölçeği:5'li Likert tipinde hazırlanan bu ölçek tek boyutludur ve yirmi maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki puanlama "5, 4, 3, 2, 1" şeklindedir. Buna göre katılımcıların ölçekteki her bir maddeye verecekleri tepkiler ise "Her zaman, Sık sık, Ara sıra, Nadiren, Hiçbir zaman" şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte toplam altı madde (4, 9, 10, 11, 14, 19) ters madde olarak hazırlanmıştır. Ölçekten elde edilen puanların yüksekliği mesleki doyumun yüksek olduğunu göstermektedir. Mesleki doyum ölçeğiyle ilgili yapılan faktör analizi neticesinde, birinci faktörün toplam varyansın %36,4'ünü açıkladığı tespit edilmiş ve buna bağlı olarak bu ölçeğin tek boyutlu bir şekilde kullanılabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Cronbach Alpha katsayısı ölçeğin tamamı için = .90 olarak bulunmuştur (Kuzgun & Bacanlı 2005, 85). Bu çalışmada ise ölçekte yer alan veri grubu için güvenilirlik katsayıları Cronbach Alfa ve bileşik güvenilirlik katsayısı (yapısal/composite) ile hesaplanmıştır (Bkz. Tablo-12).

5. İşlem

Araştırma sürecinde ölçeğin uygulanması için öncelikle Antalya İl Müftülüğünden resmi izin alınmış ve uygulama gönüllülüğe dayalı olmak esasını göz önünde bulundurarak yapılmıştır. Araştırma esnasında toplamda 571 din görevlisine ölçekler uygulanmıştır. Veri setinde az miktarda bulunan kayıp gözlemler, kayıp gözlem giderme mekanizmaları ile tamamlanmıştır. Analiz aşamasının başında parametrik testler için gerekli varsayımlar veri seti üzerinde uygulanmıştır. Analiz için kullanılacak veri setine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo-2'de verilmiştir.

Tablo 2. Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Alt Ölçeklerine Ait Betimsel İstatistikler

Ölçek	N	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Mesleki Doyum Ölçeği	571	83,92	10,46	-1,096	1,447
Çalışana Güven	571	19,25	4,76	-,692	-,165
Örgüte Güven	571	22,25	6,03	-,254	-,012
Yöneticiye Güven	571	34,15	9,33	-,748	-,260

Araştırmada kullanılan ölçeklere ait betimsel istatistikler incelendiğinde mesleki doyum ölçeğine ait \bar{X} =83.92, S.S=10.46 olduğu görülmektedir. Ölçeğin normalliğine ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık katsayılarının ise normallik için belirlenen kriterlerin (-2, +2) arasında olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre mesleki doyum ölçeğinin uygulanacak parametrik istatistikler için uygun olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ölçeğinde yer alan 3 alt faktöre ilişkin betimsel istatistikler incelendiğinde çalışana güven alt ölçeğinin \bar{X} =19.25, S. S=4.76, örgüte güven alt ölçeğinin \bar{X} =22.25, S.S=6.03, yöneticiye güven alt ölçeğinin ise \bar{X} =34.15, S.S=9.33 olduğu görülmektedir. Örgütsel güvenin alt ölçeklerine ilişkin basıklık ve çarpıklık katsayısının normallik için literatürde belirlenen katsayılar (-2, +2) arasında kalmasından ötürü parametrik istatistiklere uygun oldukları söylenebilir. Çalışma çeşitli değişkenler üzerinden yapılan analizler öncesinde grupların alt düzeylerinde ölçeklerin normallik varyasyonlarını yerine getirdiği tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada Pearson momentler çarpım korelasyonu ile örgütsel güven ile mesleki doyum arasındaki ilişkiler irdelenmiştir. Yapısal eşitlik modeli ile örgütsel güvenin

mesleki doyum üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmiş ve örtük değişkenlerle yol analizi yapılmıştır. Bağımsız değişkenler grup farklılıklarını karşılaştırmak adına düzey sayısı 2 olan değişkenlerde t testi ve düzey sayısı 2 den fazla olan değişkenlerde ise varyans analizi kullanılmıştır.

6. Bulgular ve Tartışma

6.1 Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumları

Tablo 3. Cinsiyete Göre Mesleki Doyum Ölçek Puanlarına Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	SD	t	p	Etki Büyüklüğü
Mesleki Doyum Ölçeği	Erkek	369	82,13	11,10	569	6.214	.000*	0.063
	Kadın	202	87,21	8,23				

*p<0.05 anlamlılık düzeyi kriter olarak kabul edilmiştir.

Tablo 3'e göre din görevlilerinin mesleki doyum ölçek puanları cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(569)}=6.214$, $p<0.05$. Buna göre kadın personelin mesleki doyum ölçek puanları ($\bar{X}=87.21$) erkek personelin mesleki doyum ölçek puanlarına ($\bar{X}=82.13$) göre daha yüksektir. Cinsiyete bağlı oluşan farklılık için hesaplanan etki büyüklüğü .063 tür. Buna göre aradaki anlamlı fark orta etki büyüklüğüne sahiptir.

Araştırma neticesinde kadın ve erkek din görevlileri arasında mesleki doyum açısından böyle bir farklılaşmanın ortaya çıkmasında; içinde yaşanılan toplumun her iki cinse yönelik bakış açısı ile mensubu olunan mesleğin mevcut şartlarının kadın ve erkeğe sağladığı imkanların etkisinin olduğu söylenebilir. Bizim toplumumuzda yazılı olmayan ancak sosyo-kültürel anlamda erkek ve kadınlardan beklenen bazı davranış kalıpları bulunmaktadır. Kadınlardan beklenenler; bağlılık, duygusallık, işbirliği, iletişim, bakım ve ilgi göstermek iken; erkeklerden talep edilenler ise, bağımsız hareket etme, idealist düşünme, aileyi temsil ve başkaları ile rekabet etme gibi davranışlardır (Mersin 2007, 92-93; Akbulut 2015, 43-44; Aşlamacı 2017, 194-195). Küçük yaşlardan itibaren böylesi bir anlayış ile yetişen ve kendilerine biçilen rollere göre büyüyüp gelişen her iki cinsin mesleklerine karşı kendi bakış açılarına göre bir anlam yüklemesi, işle ilgili farklı beklentiler içerisine girmesi ve neticesinde buna uygun bir davranış sergilemeye gayret etmesi olası bir durumdur. Aslına bakılırsa kadın veyahut erkek, çalışan tüm kesimler için iş garantisi, ücret, kariyer, sorumluluk alma, mesai arkadaşlarıyla iyi bir iletişim, özerk hareket edebilme ve kendini geliştirecek yeterli araçlara sahip olma gibi beklentiler iş ortamındaki mesleki doyumun oluşmasının en temel etkenlerindedir. Ancak Türk toplumunun kadınlara ve erkeklere yüklediği mesuliyetlerden dolayı her iki cinsin iş hayatına yönelik yukarıdaki beklentileri ise zaman içerisinde farklılaşabilmektedir. Bir başka ifadeyle sözü edilen etkenler cinsiyete göre daha fazla veyahut daha az tercih edilen şekilde bir ayırıma tabi tutulabilmektedir. Neticede kadınlar meslektaşlarıyla iyi bir iletişim, iş güvencesi, esnek çalışma saati ve daha az sorumluluk gibi etkenlere önem verirken; erkekler ise kariyer, daha fazla sorumluluk, öne çıkma, maddi açıdan daha iyi bir kazanç ve özerk hareket edebilme gibi faktörlere ise daha fazla değer vermektedirler (Mersin 2007, 92-93; Akbulut 2015, 43-44).

Kadınlara ve erkeklerin iş tercihlerini belirleyen söz konusu faktörler açısından meseleye bakıldığında Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde yer alan Kur'an kursu öğreticiliğinin kadınlara daha fazla mesleki doyum sağlamasını anlamak mümkün olabilir. Çünkü Kur'an kursu öğreticileri, imam-hatipler ve müezzin-kayyımlara göre daha esnek bir çalışma saatine sahiptirler. Onlar diğer memurların birçoğu gibi normal mesai yaparken, cami görevlileri ise hergün beş vakitte, Cuma ve bayram namazlarında, önemli gün ve gecelerde iş yerinde bulunmak zorundadırlar. Aynı şekilde her iki tarafın iletişim kurmak zorunda oldukları muhatap

kitlenin sayısı ve çeşidi, din hizmeti yapılan mekanın fiziki özellikleri, görevde yükselme kriterleri ve çalışma ortamında gerçekleştirilen denetimler gibi hususlarda da Kur'an kursu öğreticileri cami görevlilerine göre daha avantajlı bir konumdadır (Onay 2006, 154-161; Kayıklık 2007, 12; Kayıklık 2008, 40, 44; Cengil 2010, 85-99; Aköz 2011, 98-116; Çoştı 2013, 3, 8; Mersin 2007, 92-93, 100). Bu nedenle aynı teşkilat bünyesinde görev yapan fakat çalışma şartları açısından farklı avantajlara ve dezavantajlara sahip din görevlileri arasında, bir tarafta mesleki doyumun artması diğer tarafta ise azalması olası bir durumdur.

Din görevlilerinin mesleki doyumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşma düzeyine ait alan yazına baktığımızda; Kayıklık (2008, 44), Mersin (2007, 92-93) ve Baltacı'nın (2018, 1526, 1530) çalışmalarında, bu araştırma bulgularıyla uyumlu olarak, kadın din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin erkeklere göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Aynı şekilde Apaydın & Eker (2015, 218, 229) ile Kayıklık'ın (2007, 5-6, 11-12) yaptığı araştırmalarda ise imam-hatipler ile müezzin-kayyımların mesleki tükenmişliklerinin Kur'an kursu öğreticilerine göre daha yüksek düzeyde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Buna karşın Apaydın, Özdemir & Gün'ün (2018, 16, 29) mesleki tükenmişlikle ilgili gerçekleştirdiği çalışmada ise tam tersi bir netice ortaya çıkmıştır. Yani erkek din görevlilerinin mesleklerine yönelik duyarsızlaşma düzeylerinin kadınlara göre daha düşük olduğu raporlanmıştır. Çoştı (2013, 8) ile Karacoşkun'un (2018, 42-43) araştırma bulgularına göre ise erkek ve kadın din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri arasında herhangi bir anlamlı farklılaşma tespit edilememiştir.

6.2. Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Medeni Duruma Göre Farklılaşma Durumları

Tablo 4. Medeni Duruma Göre Mesleki Doyum Ölçek Puanlarına Ait t-Testi Sonuçları

Ölçek	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	SD	t	p	Etki Büyüklüğü
Mesleki Doyum Ölçeği	Evli	517	83,62	10,24	566	2.017	.044*	0.007
	Bekar	51	86,72	12,39				

*p<0.05 anlamlılık düzeyi kriter olarak kabul edilmiştir.

Tablo 4'e göre din görevlilerinin mesleki doyum ölçek puanları medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir, $t_{(566)}=2.017$, $p<0.05$. Buna göre bekar personelin mesleki doyum ölçek puanları ($\bar{X}=86.72$) evli personelin mesleki doyum ölçek puanlarına ($\bar{X}=83.62$) göre daha yüksektir. Medeni duruma bağlı oluşan farklılık için hesaplanan etki büyüklüğü .007'dir. Buna göre aradaki anlamlı fark küçük etki büyüklüğüne sahiptir.

Araştırma neticesinde bekar ile evli din görevlileri arasında mesleki doyum açısından böyle bir farklılaşmanın ortaya çıkmasında; günümüz şartlarında meslek sahibi olmanın zorluğu, kendisi dışında başka herhangi bir kimsenin sorumluluğunu taşımamanın verdiği rahatlık ve iş dışında zaman ayırması gereken meşguliyetlerin azlığı gibi faktörlerin etkili olduğu dile getirilebilir. Türkiye'de din görevlisi olmak için teşkilatın ilgili yasal mevzuatta belirlediği genel ve özel bazı şartlara haiz olmak gerekir. Söz konusu şartların hepsini taşımak tabii ki mezun olan herkesin din görevlisi olarak atanması anlamına da gelmemektedir. Tüm adaylar alanıyla ilgili ilan edilen sınavlara girerek başarılı oldukları takdirde Diyanet İşleri Başkanlığı personeli olmaya hak kazanmaktadır. Yani emek harcamadan ve gayret sarfetmeden böylesi bir amaca ulaşmak mümkün değildir. Doğal olarak bu zorlu süreçleri geçerek teşkilat bünyesinde göreve başlayan din görevlileri işlerine dört elle sarılarak başarılı olmayı ve kendilerini kanıtlamayı isterler. Çünkü onların birçoğu bekar ve yaşamlarına dair yakın ve uzak farklı hedefleri vardır. Para kazanmak, çevresinde tanınan ve takdir edilen bir birey olup Allah'ın rızasını kazanmak bu hedeflerden bazılarıdır. Bu hedeflere ulaştıkça bireyler kendilerini daha değerli

hissederler ve bu hissin oluşmasında bir mesleğe sahip olmanın ne kadar önemli olduğunun da farkına varırlar. Neticede kendilerini değerli hisseden din görevlilerinin işlerine yönelik motivasyonları artar, örgüte olan bağlılıkları sağlamlaşır ve buna bağlı olarak mesleki doyum düzeyleri de yükselebilir.

Buna karşın insanlar evlenip yuva kurdukları zaman o ana kadar var olan düzenleri tamamen değişir. Artık tek başlarına değillerdir, beraber yaşadıkları bir eşleri vardır. Yapacakları her işte ve her davranışta onları da hesaba katarak hareket etmek zorundadırlar. Bu süreçte bekar iken yaptıkları birçok faaliyeti kısıtlamak veyahut ertelemek mecburiyetinde kalabilirler. Çünkü ailevi yükümlülükleri ile ekonomik sorumlulukları artmıştır ve iş dışında da meşgul olmaları gereken yeni birçok uğraş ortaya çıkmıştır. Bu uğraşların sayısı ve çeşidi ne kadar artarsa o oranda aile bireylerinin yoğunluğu, yorgunluğu ve stresi de çoğalmaktadır. Bunun neticesinde yeni hayat şartlarına alışamayan veyahut işi ile aile yaşamı arasındaki dengeyi iyi kuramayan evli çiftler bazı sorunlarla karşılaşmaya başlayabilirler. Yaşanan bu sorunlar çözülmediği ve ortadan kaldırılmadığı takdirde ise aile ortamındaki huzursuzluklar giderek artar ve ister istemez iş ortamına da yansiyabilir (Köylü 1991, 188-190; Kaya & Nazıroğlu 2008, 40; Kayıklık 2008, 45; Omarov 2009, 87; Horuz 2014, 87; Akbulut 2015, 47-48). Bu durumda çalışan din görevlilerinin işlerine odaklanması zorlaşır, mesai arkadaşlarıyla olan iletişimleri yavaşlar, işe yönelik motivasyonları düşer ve mesleki doyum düzeyleri de azalabilir. Buna karşın bekar olanlar ise evleninceye kadar benzer yükümlülüklerle karşılaşmadıkları için daha rahat hareket edebilirler. İşleri dışındaki sorumluluklarının azlığı ve uğraşmak zorunda oldukları meşguliyetlerin sınırlı sayıda olması, mesleklerinin ilk yıllarında, onlara ciddi avantajlar sağlayabilir. Bir başka ifade ile kafası sorumluluklarla bölünmeyen bekar din görevlilerinin işlerine tam odaklanmak ve hakkını vermek noktasında vicdani mesuliyetlerini daha iyi yerine getiriyor olması, mesleki doyumlarını olumlu yönde etkileyebilir.

Din görevlilerinin mesleki doyumunun medeni durum değişkenine göre farklılaşma düzeyine ait literatürü incelediğimizde; Doğan'ın (2013a, 231-232) araştırma bulgularına göre evli din görevlilerinin mesleki tükenmişlik duygusu bekarlardan daha yüksektir. Kayıklık (2008, 45) ile Karacoşkun'un (2018, 45-46) çalışmasına baktığımızda bekar din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin puan ortalaması evlilerden kısmen daha yüksektir; ancak aradaki bu oran anlamlı bir farklılaşmaya neden olacak kadar belirgin değildir. Mersin'in (2007, 93-94) ve Baltacı'nın (2018, 1526, 1531) yaptığı çalışmalarda ise tam tersi sonuçlara ulaşılmıştır. Yani evlilerin, bekar din görevlilerine göre mesleki doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kaya & Nazıroğlu'nun (2008, 40) araştırmasında ise medeni durumun din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonları arasında belirgin bir farklılaşmaya neden olmadığı ortaya çıkmıştır. Kayıklık (2007, 7, 13), Cengil (2010, 92-99), Apaydın & Eker (2015, 220) ile Apaydın, Özdemir & Gün'ün (2018, 18-19, 29) araştırma sonuçlarına göre, medeni durum değişkeni açısından, din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında herhangi bir farklılaşma mevcut değildir.

6.3 Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

Tablo 5. Mesleki Doyum Düzeylerinin Öğrenim Durumuna Göre Betimsel İstatistikleri

Ölçek	Düzyey	N	Ortalama	Standart Sapma	
Mesleki Doyum Ölçeği	A	İmam-Hatip Lisesi	141	87,20	8,81
	B	İlahiyat Ön Lisans	322	83,18	10,83
	C	İLİTAM	49	83,31	9,84
	D	İlahiyat Fakültesi	43	79,72	10,49
		Toplam	555	83,95	10,43

Tablo 6. Öğrenim Durumuna Göre Mesleki Doyum Ölçek Puanlarına Ait ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F değeri	p	Eta Kare	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum Ölçeği	Gruplararası	2462,5	3	820,84	7,814	0.000*	0.04	A-B, A-D
	Gruplarıçi	57880,83	551	105,047				
	Toplam	60343,37	554					

*p<0.05 güven aralığında anlamlıdır.

Analiz sonuçları, personelin mesleki doyum ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkeninin düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $F_{(3,551)}=7.814$, $p<.05$. Başka bir deyişle personelin mesleki doyum ölçek puanları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Anlamlı farka ilişkin hesaplanan eta kare katsayısı 0.04 olup bu katsayının orta etki büyüklüğüne yakın bir değere sahip olduğu söylenebilir. Düzeyler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla, gruplar arasındaki veri sayısında farklılıklar bulunmasından ötürü, çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testinin sonucuna göre İmam-Hatip Lisesi ölçek puanlarının ($\bar{X}=87.20$), İlahiyat Ön Lisans ($\bar{X}=83.18$) ve İlahiyat Fakültesi ($\bar{X}=79.72$) ölçek puanlarına göre daha olumlu olduğu bulunmuştur.

Araştırma neticesinde öğrenim durumu değişkenine göre mesleki doyum açısından böyle bir sonucun ortaya çıkmasında; bireylerin eğitim seviyelerine uygun bir mesleğe sahip olamamaları ve işleriyle alakalı beklentileri ile mevcut/sahadaki durum arasındaki tatminsizliğin/uyuşmazlığın belirleyici olduğunu söylemek mümkündür. Bilindiği üzere bireylerin meslek seçiminde etkili olan önemli faktörlerden biri de onların eğitim durumlarıdır. Kişiler meslek tercihi yaparken istedikleri ve arzu ettikleri bir işte çalışmak isterler ve aynı zamanda çalışacakları işin kendilerine sağlayacağı maddi ve manevi kazançları da dikkate alırlar. Tabii bu durum insandan insana farklılık arz edebilir. Bazıları meselenin sadece maddi boyutuna bakarken bazıları ise iyi bir statü elde etmeyi önemseyebilir. Diğer bazıları da söz konusu değerlerin her ikisini de dikkate alarak bir meslek tercihinde bulunabilir. Akabinde bu tercihleri neticesinde belirli bir işyerinde çalışmaya başlayan bireyler o ana kadar elde ettikleri bütün donanımları ve birikimleri sayesinde mesleklerinde önde olmayı, amirleri ile mesai arkadaşları tarafından dikkate alınıp takdir edilmeyi ve değer görmeyi arzu edebilirler. Bir başka ifade ile kişiler çalıştıkları işe sağladıkları katkı kadar karşılık beklerler (Mersin 2007, 95-97; Akbulut 2015, 46-47). Aslına bakılırsa böyle bir beklenti içerisinde olmaları çalışanların en doğal hakkıdır. Fakat uygulamada bu talepler ne kadar yerine getirilmektedir. Meselenin asıl önemli olan yönü budur.

2018 yılı istatistiklerine baktığımızda ülke genelinde istihdam edilen din görevlilerinin yaklaşık %18'lik kısmının halen lise mezunu olduğu görülmektedir. Her ne kadar son zamanlarda İHL mezunlarının mesleğe kabulüne yönelik ilan edilen kadro sayısı oldukça azaltılsa da yine bu uygulama kısmen devam etmektedir. Bu önemli bir haktır; çünkü liseyi bitirir bitirmez kadrolu devlet memuru olmak ve belirli miktarda maaş alarak göreve başlayıp hayata atılmak İHL mezunlarına verilen çok istisnai bir kazanımdır. Dolayısıyla böylesi bir kazanımı henüz gençliğinin ilk yıllarında elde eden bir din görevlisinin yaptığı mesleğe olan bağlılığı ile mesleki doyum düzeyi artabilir ve zaman içinde bu durum giderek sağlanabilir. Bir başka ifadeyle söylemek gerekirse, İHL mezunlarının eğitim seviyesi ile ulaşmak istedikleri mesleki hedef arasındaki beklentinin yeterli ve uyumlu olduğundan söz edilebilir (Keyifli 1997, 84-86; Mersin 2007, 95-96; Cengil 2010, 93-94).

Meseleyi lisans mezunları açısından ele aldığımızda durum biraz farklılaşmaktadır. İHL mezunu din görevlilerinin diploma-mesleki hedef beklentisi arasındaki uyum, lisans mezunlarında yerini karamsarlığa, isteksizliğe, hayal kırıklığına ve buna bağlı olarak mesleki tükenmişliğe ve yılgınlığa bırakabilmektedir. Çünkü üniversite eğitimleri boyunca yaşadıkları maddi ve

manevi zorluklar neticesinde hak ettikleri diploma (girdi) ile mezuniyetleri sonrasında çalışmak zorunda oldukları imam-hatiplik ve müezzin-kayyımlık gibi kadroların kendilerine sağladığı olanaklar (çıkıtı) onların beklentilerinin altında kalmaktadır (Mersin 2007, 95-97; Turan 2013, 189-190). Literatüre baktığımızda lisans mezunları arasında böyle bir bakış açısının oluşmasında şu hususların etkili olduğu dile getirilmektedir; 1-İlahiyat fakültesinde okuyan öğrencilerin mezuniyet sonrasında din görevlisi olarak çalışmaya çok sıcak bakmamaları; öğretmen olarak atanamadıkları takdirde, boşta kalmamak adına, diyanette çalışmayı ikinci bir iş tercihi olarak görmeleri 2-Diyanet İşleri Başkanlığında müftü, vaiz ve murakıp gibi kadrolar yerine daha çok imam-hatip ile müezzin-kayyım kadrolarında istihdam edilmeleri 3-İlahiyat mezunlarının daha çok köylerde çalışmaları ve buna bağlı olarak köy hayatına adaptasyon hususunda ciddi sıkıntılar yaşamaları 4-Din görevlisi olmanın gerektirdiği mesleki meziyetler (ezan-salamevlid-Kur'an-hutbe okuma, vaaz verme, beş vakit-cuma-teravih-cenaze namazı kıldırma, kefen giydirme vb.) konusunda yeterli bilgiye ve donanımına sahip olmamaları 4-İlahiyat fakültelerindeki mevcut programlarda teorik derslerin ağırlıkta olması, mesleki tatbikat konusunda öğrencilerin eksikliklerini giderecek uygulamaya yönelik ise yeteri kadar dersin bulunmaması (Buyrukçu 1996, 75-113; Keyifli 1997, 84-94; Kaya 2004, 216-228; Buyrukçu 2006, 99-106; Mersin 2007, 95-100; Kaya & Nazıroğlu 2008, 43-44; Özdemir & Arıcı 2011, 87-103; Çoştu 2013, 9).

Din görevlilerinin mesleki doyumunun eğitim durumu değişkenine göre farklılaşma düzeyine ait alan yazına baktığımızda; Baltacı'nın (2018, 1527, 1531), Cüm'ün (2019, 29) ve Mersin'in (2007, 95-97) çalışmalarında, bu araştırma bulgularıyla uyumlu olarak, eğitim seviyesi yükseldikçe din görevlilerinin iş doyum düzeyinin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Kayıklık'a (2007, 15), Cengil (2010, 79-101), Doğan (2013a, 234-235) ve Apaydın & Eker (2015, 222-223, 230) göre din görevlilerinin öğrenim düzeylerinin yükselmesiyle doğru orantılı olarak mesleki tükenmişlik düzeyleri de artmaktadır. Kaya & Nazıroğlu'na (2008, 43-44) göre din görevlilerinin eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki tutum ve motivasyonlarında da azalma meydana gelmektedir. Çoştu'nun (2013, 9), Karacoşkun'un (2018, 51-52) ve Kayıklık'ın (2008, 45) yaptığı araştırma sonuçlarına göre ise öğrenim durumu değişkeni açısından din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinde anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Bir başka araştırmada ise öğrenim durumu değişkeni din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyi arasında herhangi bir anlamlı farklılaşmaya neden olmamıştır (Apaydın, Özdemir & Gün 2018, 21-22, 30).

6.4 Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Görev Yapılan Yer Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

Tablo 7. Mesleki Doyum Düzeylerinin Görev Yeri Değişkenine Ait Betimsel İstatistikleri

Ölçek	Düzye	N	Ortalama	Standart Sapma
Mesleki Doyum Ölçeği	A İl Merkezi	295	84,32	10,47
	B İlçe Merkezi	150	85,61	9,66
	C Köy	115	80,86	10,92
	Toplam	560	83,95	10,47

Tablo 8. Görev Yerine Göre Mesleki Doyum Ölçek Puanlarına Ait ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F değeri	p	Eta Kare	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum Ölçeği	Gruplararası	1552,19	2	776,09	7,228	0,001*	0.03	A-C,B-C
	Gruplariçi	59808,67	557	107,37				
	Toplam	61360,87	559					

*p<0.05 güven aralığında anlamlıdır.

Analiz sonuçları, personelin mesleki doyum ölçęęi puanlarının görev yeri değişkeninin düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $F_{(2,557)}=7.228$, $p<.05$. Başka bir deyişle personelin mesleki doyum ölçek puanları görev yeri değişkenine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Anlamlı farka ilişkin hesaplanan eta kare katsayısı 0.03 olup bu katsayının orta etki büyüklüğüne yakın bir değere sahip olduğu söylenebilir. Düzeyler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla, gruplar arasındaki veri sayısında farklılıklar bulunmasından ötürü, çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe testine göre İl Merkezinde görev yapan personelin ölçek puanları ($\bar{X}=84.32$) ile İlçe Merkezinde görev yapan personelin ölçek puanlarının ($\bar{X}=85.61$), köyde görev yapanlara göre ($\bar{X}=80.86$) daha olumlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırma neticesinde görev yeri değişkenine göre mesleki doyum açısından böyle bir sonucun ortaya çıkmasında; yerleşim birimleri arasındaki demografik yapıdan, sosyal ve kültürel hayattan, sağlık, eğitim ve ulaşım imkanlarından kaynaklanan farklılaşmaların etkili olduğu ifade edilebilir. Günümüzde Diyanet İşleri Başkanlığı taşra teşkilatına mensup din görevlileri ya şehirlerde ya da köylerde istihdam edilmektedir. İlk atama, tayin veyahut inceleme-soruşturma gibi hangi neden sonucunda olursa olsun onların bulunduğu veyahut gittiği her ortam yenidir ve her yerin kendine has bir de iç dinamiği vardır. Şehirde görev yapanlarla kırsalda çalışanların söz konusu dinamiklere göre hareket etmesi ve din görevlileri hakkında yapılacak değerlendirmelerde de bu şartların göz önüne alınması gerekir. Çünkü şehirler, bünyesinde barındırdığı insan sayısı oldukça fazla olan, yoğun ve heterojen bir yapıya sahip yerleşim birimleridir. Bu özelliği nedeniyle ki şehirlerde kişilerin fiziki ortamı/ilişkisi birbirine çok yakinken, sosyal ilişki/iletişim ağı ise aksine daha uzaktır. Buna karşın kırsal yerleşim alanlarında ise nüfus azdır, küçüktür ve daha homojen bir özelliğe sahiptir. Şehirlerde yakın olan fiziki ortam/ilişki durumu, bu nedenle, kırsalda daha uzaktır. Ancak insanlar arasındaki sosyal ilişki/iletişim seviyesi ise şehirler ile kıyas edilemeyecek kadar daha yakındır. Şehir ve kırsal hayatın bu özelliği orada çalışacak olan kişilerin çevrelerindeki insanlarla oluşturmak istediği sosyal ilişkilerin seyrini belirleyen en önemli etkenlerden biridir. Zira her insan yeni girdiği bir ortamda önce “karşılanır”; akabinde ise duruma göre “kabullenilir”. Tabi söz konusu karşılamanın “sıcak” mı veyahut “soğuk” mu olacağı ile kabullenmenin “kolay” mı ya da “zor” mu olacağı çalışanlar açısından oldukça önemlidir.

Bu bağlamda şehre atanan bir din görevlisi oldukça kalabalık bir ortama adım atarken aynı zamanda belirli bir süre yalnızlık da çekebilir. Belki de cami cemaatindeki birkaç kişi dışında hiç kimse ona “hoş geldin” demediği gibi varlığından bile haberdar olmayabilir. Yani onun çevresindeki insanlar tarafından tanınıp “karşılanması” ilk başlarda “soğuk” ve oldukça mesafeli bir seyir izleyebilir. Ancak zamanla şehir hayatınının yoğunluğu içerisinde kendine yavaş yavaş yer edinen din görevlileri benzer düşünceye sahip meslektaşlarıyla, sosyal gruplarla ve sivil toplum örgütlenmeleriyle iletişime geçerek kendini onlara daha rahat kabul ettirebilir. Kaldı ki söz konusu gruplar ile örgütlenmeler zaten kendileriyle benzer fikirlere sahip bireyleri aralarına alma arzusu içindedirler. Kırsalda ise; yaşadıkları mekana yeni bir din görevlisinin atandığını öğrenen insanlar onunla konuşup, tanışıp misafir kabul ederek oldukça samimi ve sıcak bir şekilde karşılayabilirler. Ancak mesele din görevlilerini kendi sosyal bünyelerine alma ve kabullenme aşamasına geldiğindeyse bu uzun ve zor bir süreci gerektirebilir. Çünkü orada yaşayan bireylerin neredeyse tamamı birbirini tanımaktadır; insanlar arasında ilişkiler daha çok birincildir ve uzun yıllara dayanan bir birikime ve geçmişe sahiptir. Dolayısıyla böyle bir ortama yeni atanan din görevlileri ancak ahali tarafından tanındıkça, şahsi ve mesleki meziyetleri ile ön plana çıkmaya gayret ettikçe ve cami cemaatiyle birebir iletişim kurmaya çalıştıkça var olan mevcut “kabullenme” zorluklarını yavaş yavaş aşabilirler. Tabi bu süreçte din görevlilerinin muhatap olduğu kimseler arasında ayırım yapmamaya ve onlarla tutarlı bir iletişim dili geliştirmeye dikkat etmesi gerekir (Açıkgöz 2007, 57-83; Dağcı 2010, 12-127; Yavuz 2015, 1-

165). Bununla birlikte kırsal hayatta sosyal ve kültürel imkanların azlığı hatta bazı yerlerde hiç olmaması; ulaşım imkanlarının oldukça zor yapılması; eğitim ve sağlık konusunda yeterli olanakların bulunmaması gibi istenmeyen olumsuz durumlar, zaman içerisinde, din görevlilerini içinden çıkılmaz sıkıntılara sevk ederek onların işlerine yönelik bağlılıklarını azaltarak mesleki doyumlarını olumsuz yönde etkileyebilir (Çoştı 2013, 10-11; Kaya & Nazıroğlu 2008, 41-42).

Din görevlilerinin mesleki doyumunun görev yapılan yer değişkeni açısından farklılaşma düzeyine ait literatürü incelediğimizde; Yıldız'a (1999, 184) göre din görevlilerinin çalışma yerinin kırsal ya da kentsel olması onların mesleki problem ve beklentilerinde belirgin bir farklılaşmaya neden olmaktadır. Apaydın ve Eker'in (2015, 231) araştırma bulgularında din görevlilerinin yaşadığı yerden memnuniyeti artıka mesleki tükenmişlikleri azalmaktadır. Çoştı (2013, 10-11) ve Mersin'in (2007, 98, 102) çalışmalarında, bu araştırma verileriyle uyumlu olarak, köylerde çalışan din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin şehir merkezlerinde çalışanlara göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kayıklık (2008, 45), il-ilçe merkezi ile köyde çalışmanın din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık oluşturmadığını; ancak köyde görev yapanların mesleki doyum ortalamalarının şehirde bulunanlara göre kısmen daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Doğan'a (2013a, 233-234) göre köylerde çalışan din görevlilerinin mesleki tükenmişlikleri il merkezindekilerden daha fazladır. Cengil (2010, 79-101) ve Karacoşkun'un (2018, 61-62) mesleki doyum; Kayıklık'ın (2007, 8-9, 14-15) mesleki tükenmişlik; Kaya&Nazıroğlu'nun (2008, 41-42) mesleki tutum ve motivasyon üzerine yaptığı araştırmalarda, görev yapılan yer değişkeni bakımından, din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinde herhangi bir anlamlı farklılık ortaya çıkmamıştır.

6.5 Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeylerinin Görev Süresi Durumuna Göre Farklılaşma Durumları

Tablo 9. Mesleki Doyum Düzeylerinin Kıdem Yılı Değişkenine Ait Betimsel İstatistikleri

Ölçek	Düzy	N	Ortalama	Standart Sapma	
Mesleki Doyum Ölçeği	A	1-5 yıl	143	87,24	9,75
	B	6-10 yıl	132	83,03	9,98
	C	11-15 yıl	74	82,31	10,84
	D	16-20 yıl	47	83,65	10,06
	E	21-25 yıl	53	83,25	10,25
	F	26 ve üzeri yıl	115	82,87	11,05
		Toplam	564	84,04	10,42

Tablo 10. Kıdem Yılına Göre Mesleki Doyum Ölçek Puanlarına Ait ANOVA Sonuçları

Ölçek	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F değeri	p	Eta Kare	Anlamlı Fark
Mesleki Doyum Ölçeği	Gruplararası	2014,69	5	402,93	3,797	0,001*	0.03	A-B,A-C,A-F
	Gruplarıçi	59214,174	558	106,11				
	Toplam	61228,86	563					

*p<0.05 güven aralığında anlamlıdır.

Analiz sonuçları, personelin mesleki doyum ölçeği puanlarının görev süresi değişkeninin düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olduğunu göstermektedir, $F_{(5,558)}=3.797$, $p<.05$. Başka bir deyişle personelin mesleki doyum ölçek puanları görev süresine göre anlamlı bir şekilde değişmektedir. Anlamlı farka ilişkin hesaplanan eta kare katsayısı 0.03 olup bu katsayının orta etki büyüklüğüne yakın bir değere sahip olduğu söylenebilir. Düzeyler arasında farkların hangi gruplar arasında olduğunu bulmak amacıyla, gruplar arasındaki veri sayısında farklılıklar bulunmasından ötürü, çoklu karşılaştırma testlerinden Scheffe testi uygulanmıştır. Scheffe

testinin sonucuna göre 1-5 yıl kıdeme sahip personelin ölçek puanlarının (\bar{X} =87.24) , 6-10 yıl (\bar{X} =83.03) , 11-15 yıl (\bar{X} =83.03) ve 26 ve üstü yıl (\bar{X} =82.87) kıdeme sahip personelin ölçek puanlarından daha olumlu olduğu bulunmuştur.

Araştırma neticesinde kıdemi az olan din görevlilerinin kıdemi fazla olanlara göre mesleki doyum düzeyinin yüksek çıkmasında; göreve henüz atanmanın verdiği heyecan, maaşlı bir devlet memuru olmanın verdiği maddi ve manevi haz ile işi neticesinde yüzleşmek zorunda olduğu sorunlarla henüz karşı karşıya kalmamanın verdiği avantaj gibi etkenler gösterilebilir. Yani günümüzde herhangi bir işe girmenin zorluğu düşünüldüğünde Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde kamu hizmetlerine girip göreve başlamak hakikaten kişide çok ciddi bir heyecana, mutluluğa ve huzura neden olabilir. Bu moral ve motivasyonla mesleğe yeni adım atan din görevlileri başlangıçta var güçleriyle işlerine odaklanıp amirleri ve mesai arkadaşlarıyla doğru ve tutarlı bir iletişim kurmaya gayret ederek, iş ortamında, kendilerini kanıtlamaya çalışabilir. Ancak zamanla onların bu niyeti ve çabası tam olarak anlaşılmadığı veyahut önemsenmediği takdirde kendi kurumlarına olan bakış açıları ile mesleklerine yönelik olumlu duygu ve düşünceleri yavaş yavaş değişebilir. Bu süreçte buna din görevlilerinin maaş, atama, terfi, izin vb. gibi özlük haklarına yönelik beklentilerinin tam anlamıyla karşılanamaması da eklendiğinde mesele içinden çıkılmaz bir hale dönüşebilir. Yıllar geçtikçe bu hususlara dair yaşanan her problem, üstesinden gelinemeyen her sorun katlanarak onların umudunu yitirmesine, azimlerinin ve çalışma isteklerinin kırılmasına vesile olabilir (Kaya & Nazıroğlu 2008, 48; Çoştı 2013, 1; Kaya & Küçük 2015, 13). Böylesi bir durum ise bir taraftan din görevlilerinde mesleki tükenmişliğin ve duyarsızlaşmanın artmasına sebep olurken; diğer taraftan, buna bağlı olarak, mesleki doyumun azalmasına yol açabilir.

Din görevlilerinin mesleki doyumunun kıdem yılı değişkeni açısından farklılaşma düzeyine ait alan yazındaki bulgulara baktığımızda; Karacoşkun'a (2018, 55-56) göre 0-5 senelik kıdeme sahip olan din görevlilerinin "dışsal doyum" düzeyleri 16-20 yıllık kıdeme sahip olanlardan daha yüksektir. Doğan'a (2013a, 238-239) göre din görevlilerinin kıdemi yükseldikçe mesleki tükenmişlikleri de yükselmektedir. Kayıklık'ın (2007, 8, 13-14) din görevlilerinin mesleki tükenmişlikleri üzerine yaptığı araştırmada meslekte kıdemi fazla olanların az olanlara göre daha yüksek duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Kaya & Nazıroğlu'na göre (2008, 47-48) göreve yeni başlayan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonları diğerlerine göre daha yüksektir. Yani görev süresi uzadıkça kısmen de olsa motivasyonda azalma yaşanmaktadır. Baltacı'ya (2018, 1526-1527, 1531) göre kıdemi 11 yıl ve üzeri olan din görevlilerinde çalışma yılı yükseldikçe mesleki doyumda artmaktadır. Mersin'in (2007, 101) araştırma bulgularına göre din görevlilerinin kıdem yılı artıkça mesleki doyum düzeyleri de artmaktadır. Çoştı (2013, 11) ise kıdem değişkeninin din görevlilerinin mesleki doyumunu etkilemediğini tespit etmiştir. Apaydın & Eker (2015, 221-222), Apaydın, Özdemir & Gün'ün (2018, 20-21, 30) araştırma verilerine göre de din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

7. Örgütsel Güven ve Mesleki Doyuma Ait Korelasyonlar

Tablo 11. Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Alt Ölçekleri Arasında Korelasyon Sonuçları

	Mesleki Doyum	Çalışana Güven	Örgüte Güven	Yöneticiye Güven
Mesleki Doyum	1			
Çalışana Güven	0.365**	1		
Örgüte Güven	0.301**	0.554**	1	
Yöneticiye Güven	0.365**	0.627**	0.666**	1

**0.01 güven düzeyinde anlamlıdır.

Korelasyon tablosunda verilen istatistikî bilgiler incelendiğinde değişkenler arasında orta

düzeyde bir ilişki olduğu görülmektedir. Değişkenler arasındaki anlamlı ilişkilerin belirlenmesinden sonra örgütsel güvenin mesleki doyum üzerindeki yordayıcı etkisinin hangi düzeyde olduğu yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir.

7.1 Örgütsel Güven ve Mesleki Doyuma Ait Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modeli; değişkenler arasında ilişkiler üzerinde kurulmuş regresyon ve doğrulayıcı tekniklerin bir karışımıdır. Yapısal eşitlik modeli kurulmadan önce ölçme modellerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi ile güvenilirlik çalışmalarının yapılması gerekmektedir. Araştırmada yer alan mesleki doyum ve örgütsel güven alt ölçeklerinin ölçme modelleri olarak ele alındığında bu faktörler üzerinde DFA ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. Ölçme modellerine ilişkin DFA uyum indekslerinin mükemmel-kabul edilebilir düzeyde olduğu, güvenilirlik katsayılarının ise 0.70 üstü olmasında ötürü iç tutarlılık anlamında güvenilir olduğu bulunmuştur. Güvenirliliğe ilişkin ölçek katsayıları Tablo 12’de gösterilmiştir. Ölçme modellerinin yapısal eşitlik modeli için gerekli alt uyumları gösterdiği tespit edilmiştir. Ölçme modellerinden kurulan yapısal eşitlik modeline ilişkin path diagramı Şekil 1’de, gizil değişkenlere ait t değerleri ise Tablo 13’de gösterilmiştir.

Tablo 12. Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Alt Ölçeklerine Ait Güvenirlilik Katsayıları

Ölçek	Cronbach Alfa	Bileşik Güvenirlilik
Mesleki Doyum	0.83	0.77
Örgüte Güven	0.94	0.82
Çalışana Güven	0.87	0.79
Yöneticiye Güven	0.77	0.74

Mesleki doyum ve örgütsel güven alt ölçeklerinden elde edilen puanların güvenilirliği, Cronbach Alfa ve bileşik (yapısal/composite) güvenilirlik yöntemleri ile hesaplanmıştır. Ölçümlerin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları, Mesleki doyum ölçeği için 0.83, Örgütsel Güven alt faktörlerinden Örgüte Güven için 0.94, Çalışana Güven için 0.87 ve Yöneticiye Güven için 0.77 olarak bulunmuştur. Buna göre testlerin tümünün iç tutarlılık anlamında güvenilir olduğu söylenebilir. Ölçümlere ilişkin bileşik güvenilirlik katsayıları; Mesleki Doyum ölçeği için 0.77, Örgütsel Güven alt faktörlerinden Örgütsel Güven için 0.82; Çalışana Güven için 0.79 ve Yöneticiye Güven için ise 0.74 olarak bulunmuştur. Güvenirlilik katsayısı 0.70 ve üzerinde olan ölçümlerin güvenilir kabul edildiği göz önüne alındığında, hesaplanan güvenilirlik katsayılarının yeterli olduğu söylenebilir.

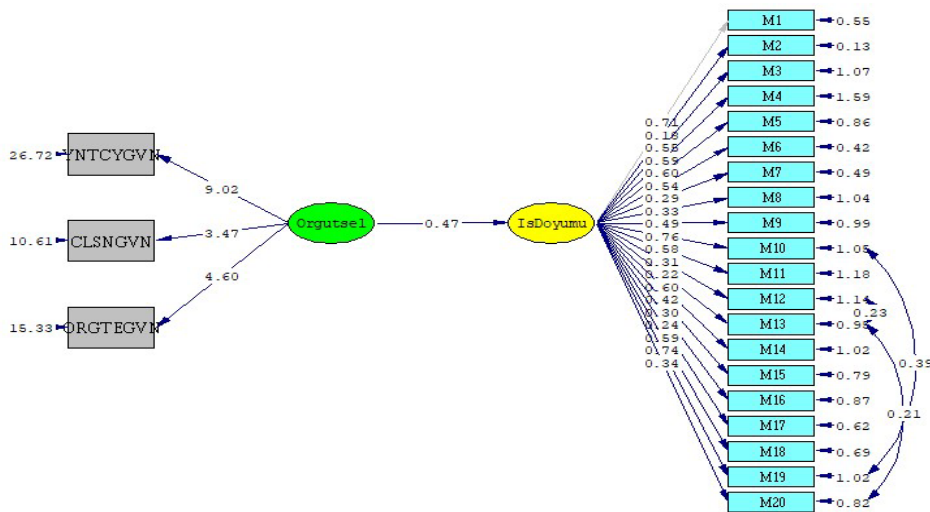


Fig. 1. Örgütsel Güvenin İş Doyumu Üzerine Etkisinin Path Diyagramı

Tablo 13. Yapısal Eşitlik Modeline İlişkin t Değerleri

Madde No	T değeri	Madde No	T değeri	Madde No	T değeri
M1	14.35*	M10*	15.20*	M19	15.31*
M2	16.19*	M11*	16.10*	M20	16.50*
M3	16.11*	M12*	16.64*	YntcyGvn	7.26*
M4	16.27*	M13*	16.79*	ClsnGvn	13.07*
M5	15.72*	M14*	15.89*	OrgtGvn	12.08*
M6	14.97*	M15*	16.27*		
M7	16.40*	M16*	16.60*		
M8	16.58*	M17*	16.62*		
M9	16.20*	M18*	15.50*		

*0.01 güven düzeyinde anlamlıdır.

Kurulan modele ilişkin yapısal eşitlik modeli incelendiğinde elde edilen t değerlerinin hepsi 0.01 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Kurulan modele ilişkin yapılacak modifikasyonlar da alan uzmanlarından görüş alınarak gerçekleştirilmiş ve model içerisinde 3 gizil değişken üzerinden modifikasyon yapılarak modele dahil edilmiştir. Elde edilen modelin doğrulanmasına yönelik uyum indeksleri Tablo 14’de, yapısal ilişkiler ise Tablo 15’de gösterilmiştir.

Tablo 14. Kurulan Modele İlişkin Uyum İndeksleri ve Sonuçlar

İncelenen Uyum İndeksleri	Mükemmel Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Uyum Ölçütleri	Elde Edilen Uyum İndeksleri	Sonuç
χ^2/sd	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2,5^*$	$2,5 \leq \chi^2/sd \leq 5^*$	3.51	Kabul Edilebilir Uyum
GFI	$.95 \leq GFI \leq 1.00^{**}$	$.90 \leq GFI \leq .95^{**}$	0.90	Kabul Edilebilir Uyum
RMSEA	$.00 \leq RMSEA \leq .05^*$	$.05 \leq RMSEA \leq .08^*$	0.076	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$.90 \leq AGFI \leq 1.00^{***}$	$.85 \leq AGFI \leq .90^{***}$	0.85	Kabul Edilebilir Uyum
IFI	$.95 \leq IFI \leq 1.00^{**}$	$.90 \leq IFI \leq .95^{**}$	0.92	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	$.95 \leq NFI \leq 1.00^{**}$	$.90 \leq NFI \leq .95^{**}$	0.94	Kabul Edilebilir Uyum
NNFI	$.95 \leq NNFI \leq 1.00^{**}$	$.90 \leq NNFI \leq .95^{**}$	0.95	Mükemmel Uyum
SRMR	$.00 \leq SRMR \leq .05^{***}$	$.05 \leq SRMR \leq .10^{***}$	0.068	Kabul Edilebilir Uyum
CFI	$.95 \leq CFI \leq 1.00^{**}$	$.90 \leq CFI \leq .95^{**}$	0.92	Kabul Edilebilir Uyum
PNFI	$.95 \leq PNFI \leq 1.00^{**}$	$.50 \leq PNFI \leq .95^{**}$	0.80	Kabul Edilebilir Uyum
PGFI	$.95 \leq PGFI \leq 1.00^{**}$	$.50 \leq PGFI \leq .95^{**}$	0.71	Kabul Edilebilir uyum

* (Byrne 2010; Kline 2011; Brown & Cudeck 1993)

** (Bentler 1980; Marsh *et al.* 2006; Meydan & Şeşen 2011)

*** (Hu & Bentler 1999; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller 2003)

Modele ilişkin uyum ölçütleri bütümsel olarak değerlendirildiğinde model kapsamında verinin kovaryans yapısının ana kütle bazında kovaryans yapısı ile tamamen uyumlu olduğu söylenebilir de kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Modele ilişkin uyum indeksleri incelendiğinde; $\chi^2/sd=3.51$, GFI=0.90 , RMSEA=0.076 , AGFI=0.85 , IFI=0.92 , NFI=0.94 , NNFI=0.95 , SRMR=0.068 , CFI=0.92 , PNFI=0.80 VE PGFI=0.071 değerleri göstermiştir.

Tablo 15. Gizil Değişkenler İçin Yapısal Eşitlikler

Yapısal İlişkiler	Standartlaştırılmış Yükler	t-Değeri
YntcGvn → Örgütsel	0.87	23.12
ClsnGvn → Örgütsel	0.73	18.62
OrgtGvn → Örgütsel	0.76	19.64
Örgütsel → IsDoyumu	0.47	9.27
Yapısal Eşitlikler		R ²
ÖrgütselGüven=0.87xYntcGvn+0.73xClsnGvn+0.76*OrgtGvn		
ISDoyumu=0.47*Orgütsel		0.22

Bu modele ait uyum indeksleri incelendiğinde çalışana güven, örgüte güven ve yöneticiye

güven örtük değişkeninin (Örgütsel Güven), Mesleki Doyum örtük değişkenini pozitif yönde ve orta düzeyde yordadığı söylenebilir ($\beta=.47$ $t=9.27$). Elde edilen bu bulgu örgütsel güvenin din görevlilerinde mesleki doyum üzerinde yüksek düzeyde ve anlamlı bir etkisinin olduğu şeklinde değerlendirilebilir. Açıklanan varyans açısından ise örgütsel güvenin mesleki doyuma ilişkin toplam varyansın %22'sini açıkladığı belirlenmiştir.

Kişilerarası ilişkilerde önemli bir unsur olarak kabul edilen güven, örgütsel yaşamda da çok önemli bir yere sahiptir. Örgütsel güven; “bir çalışanın, örgütün sağladığı desteğe ilişkin algıları, liderin doğru sözlü olacağına ve sözünün ardında duracağına olan inancı” ve birlikte çalıştığı mesai arkadaşlarına olan güvenini içermektedir. Bu açıdan bakıldığında “örgütsel güven hem yatay hem de dikey anlamda tüm örgüt içi ilişkilerin temelini oluşturur”. Çalışanların güvende olduklarını ve desteklendiklerini hissetmeleri, yapmakta oldukları meslekte memnun olmalarını sağlarken, aynı zamanda bu durum onların mesleki performansının artmasında, bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde de önemli bir etken olarak gösterilmektedir (Altunel 2015, 5-8, 25-34). Mesleki doyum ise, “çalışanların yaptığı işten dolayı memnun ya da memnuniyetsiz olma durumudur. Çalışan, yaptığı işten dolayı olumlu düşüncelere kapılıyorsa iş doyumunu, olumsuz düşüncelere kapılıyorsa iş doyumumsuzluğu yaşıyor demektir” (Erdağı 2018, 3). Günümüzde örgüt başarısı için kilit unsur insan olduğuna göre nitelikli iş gücünden maksimum bir şekilde yararlanmak ancak çalışanların maksimum başarı göstermesi ile mümkündür. Çünkü kendisine önem verildiğini hisseden, bilgi, emek ve yeteneklerinin değer gördüğünü düşünen personelin verim düzeyi artmaktadır (Omarov 2009, 106). Bu anlamda kurum ve kuruluşların icraatlarını istedik düzeye ulaştırabilmeleri için ellerindeki insan kaynağının mesleki doyumunu en üst seviyeye çıkarmaları gerekmektedir (Yılmaz 2012,76). Mesleki doyum etkileyen en önemli faktörlerden biri ise örgüt içerisindeki ilişkilerin güvene dayalı olup olmadığıdır. Mesai arkadaşlarıyla itimat eksenli bir ortam oluşturabilen bireyler, becerilerini daha iyi sergilemekte ve çalışmalarında da daha başarılı olmaktadır. Kişinin beklentilerinin karşılanma düzeyi ise örgütsel güven ile mesleki doyumun ortak noktasıdır.

Literatüre baktığımızda; örgütsel güven ile mesleki doyum ilişkisine dair elde edilen bulguların bu araştırma sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir; Aydın (2017a, 105); bu iki değişkenin birbirleriyle olan ilişkisinin yönünü, kuvvetini ve düzeyini belirlemek üzere yaptığı çalışmada örgüt üyelerinin yöneticilerine ve iş arkadaşlarına duyduğu güven ile mesleki doyum düzeyleri arasında orta seviyede ve pozitif yönde bir ilişki bulunduğunu ayrıca işgörenlerin örgüte duyduğu güven ve genel olarak örgütsel güven ile iş doyumunu arasında pozitif yönlü ve yüksek oranda bir ilişki olduğunu saptamıştır. Demirağ (2015, 130) da yaptığı analizler neticesinde örgütsel güvenle mesleki doyum ilişkisinin pozitif yönde olduğu ve örgütsel güvenin tüm alt başlıklarının iş doyumunu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Yalçın (2014, 96); bu iki kavram arasında aynı yönde ve yüksek ölçüde anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirlemiştir. Çelik (2015, 65) de kendi araştırmasında örgütsel güvenin iş doyumunu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Gider (2010, 102); çalışanların iş performanslarının artması ve güçlü bir motivasyona sahip olmasında kuruma duyduğu bağlılık ile güven duygusunun gücüne işaret etmektedir. Bu nedenle yönetim kadrosunun demokratik bir tavır geliştirmesinin, kararlarına çalışanlarını dahil etmesinin, onların ihtiyaçlarına öncelik vermesinin ve ödülleri personelinin desteklemesinin önemli yararlar sağlayacağı kanısını taşımaktadır. Bu görüşü destekleyen başka bir çalışmada da, müdürün işinden memnun olan bir personelle çalışmak için astları ile etkileşiminin üzerinde titizlikle durması gerektiği vurgulanmaktadır (Gökalp *et al.* 2015, 62). Yazıcıoğlu & Koç (2011, 48); güven duygusunun Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinde yer alan psikolojik bir tavır olduğunu dile getirirken, buna bağlı olarak, örgüt içerisinde bu hissin tatmininin iş düzeyini artırdığı görüşündedirler. Taş (2012, 68); kurum çalışanları arasında güvenin yükselmesine bağlı olarak, onları kontrol etme ihtiyacının düştüğü kanısındadır. Koç (2015, 82) kurumun hedeflerine ulaştıran iki önemli

faktör olan örgütsel güven ile mesleki doyumun birbirinin nedeni ve sonucu olduğunu belirtmektedir. Engizek (2011, 57); iş doyumunu düşük ve mutsuz çalışanların sorumluluk almaktan kaçtığını, işini sevmediğini ve görev yerine gelmek istemediğini vurgulamaktadır. Batı & Tutar (2016, 36); güvenin bulunmadığı ortama şüphenin galip geldiğine, bu tarz ortamlarda bireylerin birbirlerinden uzaklaştıklarına değinmektedir. Straiter (2005, 94-95) ise yöneticilerin işlerine sahip çıkmaları ve verilen sorumlulukları yerine getirmeleri hususunda astlarına duydukları güvenin iş doyumlarını yükselttiğini gözlemlemiştir. Bütün bu araştırmaların sonuçları bize göstermektedir ki çalışanın örgüt içerisinde kurduğu ilişkilerin güvene dayalı olup olmaması mesleki doyumunu üzerinde oldukça etkilidir. Çok yönlü örgütsel güven duygusu bireyin işine duyduğu ilginin artmasını, hedefine doğru doğal bir çaba göstermesini, işine olan bağlılığının güçlenmesini ve daha mutlu ve huzurlu bir şekilde çalışmasını sağlamaktadır. Yani güven duygusu içerisinde çalışan işgörenler, mesleki doyuma daha kısa sürede ve kuvvetli bir biçimde ulaşabilmektedirler (İşcan & Sayın 2010, 203).

Bütün bu verilerden hareketle şunu ifade edebiliriz; din görevlileri; İslam'ı indirildiği en yalın haliyle, yanlış anlaşılmalardan uzak ve yaşanılabilir bir biçimde topluma aktarmak zorunda olan kimselerdir. Hedeflerine ulaşma noktasında bireysel anlamdaki yeterlilikleri kadar örgütsel güven örüntüsü de çok önemli bir yere sahiptir. Bu kavramın derinliğinin, işleyişinin, amaçlar noktasındaki gerekliliğinin iyi tanıtılması gerekir. Çünkü örgüt üyelerinin iş yerinde birbirlerine olan yaklaşımları esnasında sergiledikleri yardımlaşma, dürüstlük, içtenlik ve bağlılık ile ortak menfaatler noktasında kendilerini savunmak zorunda olmadıkları samimi bir ortam; sağlıklı bir iletişimin ve iş verimliliğinin ana omurgasını oluşturur. Her meslek örgütünde olduğu gibi diyanet teşkilatındaki personelin de kendi içinde tesis eden güven, onların ortaya koyduğu davranışların anlamlandırılmasında ve anlaşılmasında oldukça önemli bir etkidir. Bu nedenle din görevlilerinin amirlerine ve beraber mesai yaptığı arkadaşlarına yönelik takındıkları tavrın mutlaka yapıcı, doğru ve tutarlı bir eksende seyretmesine azami derecede dikkat etmeleri gerekir (Baş 2010, 17-36; Coştu 2013, 2-5; Karacoşkun 2018, 21-39; Yurcu 2014, 51-54). Ancak bu sayede şahsiyle ve mesleğiyle barışık, mutlu ve huzurlu, iş ortamında kendini güven içerisinde hisseden ve buna bağlı olarak mesleki doyum düzeyi yüksek din görevlilerinden meydana gelen bir kurum oluşturma imkanı elde edilebilir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada din görevlilerinin örgütsel güven algısının mesleki doyum düzeyleri üzerindeki yordayıcı etkisi incelenmiştir. Bu amaçla araştırma sürecinde iki hipotez sınanmıştır. Söz konusu hipotezler; din görevlilerinin mesleki doyum düzeylerinin cinsiyet, öğrenim durumu, medeni durum, görev yapılan yer ve mesleki kıdem gibi değişkenlere göre farklılaştığı ile din görevlilerinin örgütsel güven düzeylerinin, mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu şeklindedir. Araştırmadan elde edilen bulgular her iki hipotezin de doğrulandığını ve kurulan yapısal eşitlik modelinin uyum indekslerinin yeterli düzeyde olduğunu göstermiştir. Buna göre araştırmada ortaya çıkan sonuçlar ile onlara yönelik öneriler şu şekilde sıralanabilir;

1. *Kur'an kursu öğrencilerinin mesleki doyum düzeyi imam-hatipler ile müezzin-kayyımlara göre daha yüksektir.* Bu nedenle; İmam-hatipler ile müezzin-kayyımların normal memur mesaisinden farklı çalışma zamanlarına sahip olmasından kaynaklanan sıkıntılara yönelik kolaylaştırmalar yapılmalı, örneğin haftalık, yıllık, resmi ve dini tatillere bağlı izin haklarıyla ilişkili yaşadıkları sorunlar en aza indirilmelidir. İzin esnasında cemaate sunulan din hizmetlerinin kesintiye uğramaması açısından camilerde, mümkünse, ikinci bir görevli tahsis edilmelidir. Böylece din görevlileri arasında dönüşüm sağlanarak mesaiye bağlı problemler ortadan kaldırılabilir.
2. *Bekar olan din görevlilerinin mesleki doyumunu evli olanlara göre daha yüksek bir düzeye sahiptir.* Bu sebeple; evli olan din görevlilerinin aile içi ilişkilerini güçlendirmeye

yönelik hem kendisinin hem de eşi ve çocuklarının iştirak edebileceği eğitsel, sosyal, kültürel ve sportif faaliyetler düzenlenmelidir. Ayrıca eşi çalışmayan din görevlilerine ödenen tazminat ile çocuk yardımlarının artırılarak onların ekonomik sıkıntıları, bir nebze olsun, giderilmeye çalışılmalıdır.

3. *İmam-Hatip Lisesi mezunu olan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyi İlahiyat Ön Lisans ve İlahiyat Lisans mezunlarına göre daha yüksektir.* Bu yüzden; İlahiyat Ön Lisans ve İlahiyat Fakültesi mezunu olan din görevlilerinin yerine getirdikleri faaliyetlerin önemi, kutsallığı ve yüceliği konusunda bilinç düzeyleri hizmetiçi eğitimlerle artırılmalı; mezuniyet seviyesine göre ekonomik durumları iyileştirilmeli; kurum içi kariyer sistemi etkin bir biçimde uygulanmalı, mesleki anlamda onların ulaşabilecekleri net hedefler konulmalı ve bu konuda şeffaflık sağlanmalıdır.
4. *Kadrosu il ve ilçe merkezlerinde olan din görevlilerinin mesleki doyumunu köylerde çalışanlara göre daha yüksek bir düzeye sahiptir.* Bu nedenle; kırsal alanda çalışan din görevlilerine kırsal alan tazminatı verilmeli; eğitim, sağlık, soysal ve kültürel imkanlara daha rahat ulaşmaları için izin süreleri artırılmalı; görev yaptıkları bölgede çocuklarının öğrenim göreceği okullar olmaması durumunda tayin işlemlerinde onlara öncelik hakkı tanınmalıdır. Ayrıca din görevlilerinin kırsal hayata uyum sağlaması ve bölge halkıyla yapıcı bir iletişim kurması için özel hizmetiçi eğitim faaliyetleri düzenlenmelidir.
5. *1-5 yıllık kıdeme sahip olan din görevlilerinin mesleki doyum düzeyi 6-10 yıl, 11-15 yıl, 26 ve üstü yıllık kıdeme sahip olanlara göre daha yüksektir.* Bu sebeple; din görevlilerinin özlük haklarında gereken iyileştirmelerin yapılmaması, meslek içi bürokratik işlemlerin yavaş ilerlemesi gibi sebeplere bağlı olarak yıllar içerisinde onlarda meydana gelen isteksizlik, duyarsızlaşma ve yıpranmışlığın giderilip mesleki aidiyet duygusunun güçlenmesine yönelik, belirli aralıklarla, motivasyon artırıcı faaliyetler düzenlenmeli; çalışanların ilgili yasal mevzuatla elde ettikleri kazanımları hiçbir engelle takılmadan zamanında verilmelidir. Özellikle atama, tayin, terfi ve izin vb. gibi hassas olan konularda adil olmaya ve kimsenin hakkının yenilmemesine dikkat edilmelidir.
6. *Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri, mesleki doyum düzeylerinin anlamlı bir yordayıcısıdır ve toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Elde edilen bu veri örgütsel güvenin din görevlilerinde mesleki doyum üzerinde yüksek düzeyde ve anlamlı bir etkisinin olduğu şeklinde değerlendirilebilir.* Bu yüzden; din görevlilerinin zihinsel ve duygusal güvenlerinin sağlanabilmesi için işleri ile ilgili yaptıkları hata ve önerilerde mesleklerini kaybetme tehlikesi yaşamamaları sağlanmalıdır. Görev alanları ile ilgili performans sistemine geçilmeli, üstün beceri gösterenler gerek ücret gerekse manevi olarak ödüllendirilmelidir. İdareciler personeline karşı daha tutarlı ve etkin bir yönetim sergilemeli, çalışanların problemlerini vakit geçirmeden çözmeli ve onların herbirinin değerli olduğunu hissettirecek bir yaklaşım tarzı benimsemelidir. Din görevlileri arasında ünsiyet oluşması için sosyal ve kültürel eğitim kampları düzenlenmelidir. Ayrıca üniversitelerle işbirliğine gidilerek personelin kurum içi iletişim becerilerini geliştirici seminerler yapılmalıdır.

Yazarın Notu

Bu makale; 1-3 Mart 2018 tarihinde Uluslararası Antalya Kongresinde sunulan “Antalya’da Görev Yapan Din Görevlilerinde Örgütsel Güven İle Mesleki Doyum İlişkisi” adlı bildirinin içerik ve kaynakça açısından tekrar gözden geçirilip genişletilmiş ve makaleye dönüştürülmüş halidir.

KAYNAKÇA

- Açıkgöz Ö. (2007). “Şehir, Şehir Toplumunu ve Şehir Sosyolojisi”. *Sosyoloji Konferansları* 35 (2007) 57-83.
- Akbulut B. (2015). *Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel İmaj Algıları ile İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara 2015.
- Aköz F. (2011). *Kur'an Kursu Öğrencilerinin Gözüyle Öğreticilerin İletişim Davranışlarının Din Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi (Diyanet İşleri Başkanlığı Konya İl Merkezindeki Yatılı Kız Kur'an Kursları Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya 2011.
- Altinkurt Y. & Yılmaz K. (2012). “Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki”. *Sakarya University Journal of Education* 2/2 (2012) 66-67.
- Altunel A. T. (2015). *Örgütsel Güven Düzeyi ile Örgütsel Adanmışlık Düzeyi Arasındaki İlişki: Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İnönü Üniversitesi, Malatya 2015.
- Apaydin H. & Eker R. (2015). “Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği”. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* XV/1 (2015) 207-234.
- Apaydin H., Özdemir Ş. & Gün A. (2018). “Din Görevlilerinde Mesleki Tükenmişlik: Amasya Örneği”. *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* VI/10 (2018) 7-37.
- Arslan Z. (2006). *Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul 2006.
- Asunakutlu T. (2002). “Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme”. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 9 (2002) 1-5.
- Aşlamacı İ. (2017). “İmam-Hatip Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Doyum Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”. *Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* XVI/31 (2017) 175-201.
- Aydın M. Ş. (2017b). *Din Eğitimi Bilimi*. Kayseri 2017.
- Aydın S. (2017a). *Örgütsel Güven-İş Tatmini İlişkisi: İstanbul'daki 4-5 Yıldızlı Otellerde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi, İstanbul 2017.
- Baltacı A. (2018). “Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma”. *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi* 22/3 (2018) 1509-1536.
- Baş G. & Şentürk C. (2011). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Vatandaşlık ve Örgütsel Güven Algıları”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 17/1 (2011) 35-37.
- Baş G. (2010). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişki”. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi* 1/2 (2010) 17-18.
- Batı F. G. & Tutar E. (2016). “Örgütsel Güven Kavramı, Özellikleri ve Yararları”. *Areleysad* 1/2 (2016) 36.
- Bentler P. M. (1980). “Multivariate Analysis with Latent Variables: Causal Modeling”. *Annual Review of Psychology* 31 (1980) 419-456.
- Bökeoğlu Ö. Ç. & Yılmaz K. (2008). “İlköğretim Okullarında Örgütsel Güven Hakkında Öğretmen Görüşleri”. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 54 (2008) 212-215.
- Brown M. W. & Cudeck R. (1993). “Alternative Ways of Assessing Model Fit”. Eds. K. A. Bollen & J. S. Long, *Testing Structural Equation Models* (1993) 136-162.
- Bulut M. (1992). “Vasıflı Din Görevlisi Yetiştirme Gayretleri ve Türkiye’de İlahiyat Meslek Yüksekokulları”. *Diyanet İlmî Dergi* 28/4 (1992) 113-122.
- Bulut M. (1993). “Yaygın Din Eğitimi”. *Diyanet İlmî Dergi* 29/3 (1993) 3-9.
- Bulut M. (2003). “Din Görevlisi Yetiştirme Sorunu ve Diyanet İşleri Başkanlığına Eleman Yetiştiren Kurum Olarak İmam-Hatip Okulları”. 2. *Din Şurası Tebliğ ve Müzakereleri* (2003) 543-544.
- Buyrukçu R. (1996). “Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 3 (1996) 75-113.

- Buyrukçu R. (2006). "Türkiye'de Din Görevlisi Yetiştirme Problemi ve Çözüm Önerileri". *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* XLVII/2 (2006) 99-106.
- Buyrukçu R. (2011). *Din Görevlisinin Mesleği Temsil Gücü*. Ankara 2011.
- Byrne B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications and Programming*. New York 2010.
- Cebeci S. (1996). *Din Eğitimi Bilimi ve Türkiye'de Din Eğitimi*. Ankara 1996.
- Cemaloğlu N. & Şahin D. E. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi* 15/2 (2007) 466-467.
- Cengil M. (2010). "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi* X/1 (2010) 79-101.
- Cüm E. (2019). *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Korgan İlçesi Örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Amasya Üniversitesi, Amasya 2019.
- Çağlar Ç. (2011). "Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi İle Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri* 11/4 (2011) 1827-1828.
- Çelik F. (2015). *Örgütsel Güvenin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Resmi-Özel Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul 2015.
- Çelik K. & Gencer M. (2019). "Öğretmenlerin Örgütsel Güven Algılarının Değişime İlişkin Tutumlarına Etkisi". *Trakya Eğitim Dergisi* 9/1 (2019) 108-124.
- Çınar F. (2015). "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2/22 (2015) 235-282.
- Çoştu Y. (2013). "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum: Çorum İl Merkezi Örneği". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (2013) 1-18.
- Dağcı T. (2010). *Kırsal Kesimde Görev Yapan Din Görevlilerinin Sorunları -Akşehir, Ilgın ve Doğanhisar Örneği-*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya 2010.
- Demircan N. & Ceylan A. (2003). "Örgütsel Güven Kavramı: Nedenleri ve Sonuçları". *Yönetim ve Ekonomi* 10/2 (2003) 139-140.
- Dilsiz B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya 2006.
- Doğan A. (2013a). *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara 2013.
- Doğan R. (2013b). "Yaygın Din Eğitiminin Neliği". Eds. R. Doğan & R. Ege, *Din Eğitimi El Kitabı* (2013) 287-302. Ankara.
- Engizek S. (2011). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmininin Çalışanlar Açısından Algısı; Kahramanmaraş Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş 2011.
- Erdağı K. (2018). *İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektöründe Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul 2018.
- Gider Ö. (2010). "Eğitim ve Araştırma Hastanelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyum Düzeylerinin Araştırılması". *Yönetim Dergisi* 21/65 (2010) 102.
- Gökalp S. Kaya O. Angay A. & Akgün F. (2015). "Öğretmen Algılarına Göre Okul Müdürüne Güvenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Rolü". *Beu. Sbe. Derg* 4/2 (2015) 62.
- Gürtaş A. (2003). "Diyaret İşleri Başkanlığı Eğitim Merkezleri ve Hizmet içi Eğitim Faaliyetleri". *II. Din Şurası Tebliğ ve Müzakereleri II (23-27 Kasım 1998)* (2003) 566-571. Ankara
- Hamamcı Z., Oskargil-Göktepe E. & İnanç N. (2005). "Ankara İlinde Çalışan Okul Psikolojik Danışmanlarının Mesleki Gelişim ve Mesleki Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki". *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 3/24 (2005) 28-33.

- Hatipoğlu N. (1992). "Bir İslam Davetçisi Olarak Din Görevlisi ve Özellikleri". *Diyanet İlmî Dergi* 28/4 (1992) 97-99.
- Horuz F. I. (2014). *Mesleki Doyum ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki: Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Merkezlerinde Görev Yapan Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi, İstanbul 2014.
- Hu L. & Bentler P. M. (1999). "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives". *Structural Equation Modeling* 6/1 (1999) 1-55.
- İşcan Ö. F. & Sayın U. (2010). "Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 24/4 (2010) 195-204.
- Karacoşkun Ş. (2018). *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas 2018.
- Karasar N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara 2006⁹.
- Karataş S. & Güleş H. (2010). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 3/2 (2010) 74-89.
- Kaya M. & Küçük N. (2015). "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu'da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma". *Karabük Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1 (2015) 13.
- Kaya M. & Nazıroğlu B. (2008). "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler". *Ondokuz Mayıs Üni. İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26/27 (2008) 25-53.
- Kaya M. (2004). "İlahiyat Fakültelerinin İstihdam Alanlarına Uygun Eleman Yetiştirme Sorunu". *Türkiye'de Yüksek Din Eğitiminin Sorunları. Yeniden Yapılanması ve Geleceği Sempozyumu (16-17 Ekim 2003)* (2004) 216-228. Isparta.
- Kayadibi F. (1999). "Cumhuriyet Dönemi İmam-Hatiplik ve Vaizlik". *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi* 6 (1999) 145-180.
- Kayadibi F. (2001). "Diyânet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitiminde Yeri ve Fonksiyonu". *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi* 8 (2001) 37-54.
- Kayadibi F. (2003). "Diyanet İşleri Başkanlığı Personelinin Eğitim ve Bilgi Seviyesinin Yükseltilmesi". *II. Din Şurası Tebliğ ve Müzakereleri II (23-27 Kasım 1998)*. Ankara (2003) 426-432.
- Kayıklık H. (2007). "Din Görevlilerinde Tükenmişlik". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/2 (2007) 1-19.
- Kayıklık H. (2008). "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum-Adana Örneği". *I. Din Hizmetleri Sempozyumu, (3-4 Kasım 2007)* I. Ankara (2008) 34-46.
- Keyifli Ş. (1997). *Urfa ve Yöresinde Yaygın Din Eğitimi (İmamların Meslekî İmkanları ve Problemleriyle İlgili Alan Araştırması)*. Ankara Üniversitesi, Ankara 1997.
- Keyifli Ş. (2017). *Yaygın Din Eğitimi*. Ankara 2017.
- Kline R. B. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York 2011.
- Koç T. S. (2015). *İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamalarının Örgütsel Güven ve İş Tatminine Etkisi: Alanya'da Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi, Antalya 2015.
- Köylü M. (1991). "Din Görevlilerinin Meslekî Problemleri". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 5 (1991) 188-190.
- Köylü M. (1993). "Din Görevlisinde Bulunması Gereken Nitelikler". *Diyanet İlmî Dergi [Diyanet Dini - İlmî - Edebi Dergi]* XXIX/3 (1993) 101-112.
- Kuzgun Y. & Bacanlı F. (2005). *Lise Öğrencileri İçin Mesleki Olgunluk Ölçeği El Kitabı*. Ankara 2005.
- Marsh H. W., Hau K. T., Artelt C., Baumert J. & Peschar J. L. (2006). "OECD's Brief Self-Report Measure of Educational Psychology's most Useful Affective Constructs: Cross-Cultural, Psychometric Comparisons across 25 Countries". *International Journal of Testing* 6/4 (2006) 311-360.
- Mersin Y. (2007). *Din Görevlilerinde Mesleki Doyum*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya 2007.
- Meydan C. H. & Şeşen H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi ve AMOS Uygulamaları*. Ankara 2011.

- Okumuşlar M. (2008). *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinde Mesleki Doyum*. Konya 2008.
- Omarov A. (2009). *Örgütsel Güven ve İş Doyumu: Özel Bir Sektörde Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir 2009.
- Onay A. (2006). "Cami Eksenli Din Hizmetleri". *Değerler Eğitimi Dergisi* 4/12 (2006) 149-175.
- Özdemir Ş.&Arıcı İ. (2011). "Din Görevlilerinin Hazırlayıcı Eğitim Kursuna Yönelik Görüşleri". *Dinî Araştırmalar* XIV/39 (2011) 87-103.
- Polat S. & Celep C. (2008). "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet, Örgütsel Güven, Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına İlişkin Algıları". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 54 (2008) 309-310.
- Schermelleh-Engel K. Moosbrugger H. & Müller H. (2003). "Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Test of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures". *Methods of Psychological Research-Online* 8/2 (2003) 23-74.
- Straiter K. (2005). "The Effects of Supervisors' Trust of Subordinates and Their Organization on Job Satisfaction and Organizational Commitment". *International Journal of Leadership Studies* 1/1 (2005) 94-95.
- Şentürk H. (2008). "İmam-Hatiplerin Din Hizmetlerinde Karşılaştığı Problemler ve Çözüm Önerileri". *I. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)* 2. Ankara (2008) 63-78.
- Şimşek Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara 2007.
- Taş Ö. (2012). *Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven ve İş Doyumu Arasındaki İlişki: Özel Bir Hastane Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara 2012.
- Turan İ. (2013). "Yaygın Din Eğitimi Bağlamında Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlikleri Üzerine Bir Araştırma". *Yaygın Din Eğitimi Sempozyumu-I (30 Mart-01 Nisan 2012)* (2013) 189-190. Ankara.
- Yalçın E. (2014). *Özel Dershane Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Güvenleri ile İş Doyumu Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya 2014.
- Yavuz E. (2015). *Türkiye'de Köy İmamlarının Sorunları- Pınarbaşı Örneği-*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri 2015.
- Yazıcıoğlu İ. & Koç H. (2011). "Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması". *Doğuş Üniversitesi Dergisi* 12/1 (2011) 48.
- Yazıcıoğlu İ. (2009). "Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Örgütsel Güven Duyguları ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetleri Üzerine Bir Alan Araştırması". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 8/30 (2009) 236-238.
- Yıldız M. C. (1999). *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ 1999.
- Yılmaz Ç. (2012). *Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Tokat İli Özel ve Kamu Bankalarında Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat 2012.
- Yılmaz E. & Sünbül A. M. (2009). "Öğretmenlerin Yaşam Doyumları ve Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyi". *Journal of Qafqaz University* 26 (2009) 173-174.
- Yılmaz E. (2006). *Okullardaki Örgütsel Güven Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Özellikleri ve Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya 2006.
- Yurcu G. (2014). *Konaklama İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarının İş Doyumu ve Özne İyi Oluşlarına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın 2014.
- Yüksel Z. (2016). "Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği: Geliştirilmesi, Geçerliliği ve Güvenirliliği". *Dinî Araştırmalar* XIX/48 (2016) 225-234.
- Yüksel Z. (2017). "Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri (Akdeniz Bölgesi Örneği)". *Türk-İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi* 4/12 (2017) 352-353.
- <http://stratejigelistirme.diyaret.gov.tr/sayfa/57/istatistikler> (18.09.2019).

