

KUR'AN KURSU ÖĞRETİCİLERİNİN MESLEKİ DOYUM DÜZEYLERİ
Professional Satisfaction Levels of Qur'an Course Teachers*

Sümeyye KOÇ

Okutman, Yakın Doğu Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi
Lecturer, Near East University, Faculty of Theology

Lefkoşa, KKTC

sumeyye.koc@neu.edu.tr

ORCID: 0000-0003-3629-1340

Ahmet KOÇ

Dr., Okutman, Yakın Doğu Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi
Dr., Lecturer, Near East University, Faculty of Theology

Lefkoşa, KKTC

ahmet.koc@neu.edu.tr

ORCID: 0000-0001-6165-4401

DOI: 10.34085/buifd.702108

Öz

Yaygın eğitim kişilerin toplumsal değişimlere uyumunu sağlamak ve ulusal kalkınma hedeflerine ulaşmak için yaşam boyu eğitim felsefesi çerçevesinde yapılan tüm eğitim faaliyetleridir. Bunlar içinde yaygın din eğitimi resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı eliyle yürütülen faaliyetlerdir. Özellikle yaygın din eğitimine katılan yetişkinlerin önemli bölümü kadınlardan ve bu eğitimi verenlerin de önemli kısmı kadın Kur'an kursu öğretmenlerinden oluşmaktadır. Kur'an kursları aynı zamanda kadınların sosyalleşmesi için de önemli bir görev ifa etmektedir. Yaptığımız bu çalışmada yaygın din eğitimi veren Kur'an kurslarındaki öğretmenlerin meslekî doyum düzeyleri ile bunlara etki eden değişkenlerin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Çalışma nicel araştırma yöntemine göre yapılmıştır. Bu çalışmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı tarafından geliştirilen Meslekî Doyum Ölçeği kullanılmıştır. 2019 yılında, İstanbul Sancaktepe ve Kartal ilçelerinde çalışan Kur'an kursu öğretmenleri araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinin tam olduğu ortaya çıkmıştır. Kur'an kursu öğretmenlerinin tam düzeyde bir mesleki doyum düzeyine sahip olmalarının temel sebeplerinden biri olarak, yapılan işin niteliğinin, manevi yönünün ve toplumdaki itibarının etkisi olduğu söylenebilir. Öğretmenlerin doyum düzeylerine etki eden değişkenler arasında medeni durum, eğitim durumu ve sınıflarında okuttukları öğrenci sayıları yer almaktadır. Meslekî gelişim imkânlarına sahip olmanın, öğretmenlerin mesleki doyumları üzerinde önemli etkisinin olduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Yaygın Din Eğitimi, Diyanet İşleri Başkanlığı, Kur'an Kursu Öğreticisi, Meslekî Doyum, Meslekî Gelişim.

Abstract

The Presidency of Religious Affairs carries out non-formal religious education. The majority of the adults attending non-formal religious education are women and the majority of those who teach this

* Bu araştırma, Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu'nun 01.04.2019 tarih ve YDÜ/EB/2019/280 proje numaralı izni ile uygulanmıştır.

education are female Qur'an course teachers. Courses also play an important role in socializing women. In this study, it is aimed to determine the occupational satisfaction levels of the Qur'an courses that provide non-formal religious education and the factors affecting them. The study was conducted according to quantitative research method. Professional Satisfaction Scale was used in this research. In the 2019 year, the Qur'an course teachers working in Sancaktepe and Kartal districts of Istanbul were included in the research. Because of the research, it was found that the professional satisfaction levels of the teachers were very high. It can be said that the spiritual aspect and reputation of the work done as one of the main reasons for the Quran course teachers to have a full level of professional satisfaction in general. The factors affecting the satisfaction levels of the teachers are marital status, education level and the number of students they teach. It was seen that having professional development opportunities had a significant effect on the satisfaction of the teachers.

Keywords: Non-Formal Religious Education, Presidency of Religious Affairs, Qur'an Course Teacher, Professional Satisfaction, Professional Development.

GİRİŞ

1.1 Yaygın Din Eğitimi

Yaygın din eğitimi, örgün eğitim kurumlarında verilen din eğitimi ve öğretiminin dışında, milleti din konusunda bilgilendirmek, onları batıl inanış ve hurafelerden uzak tutmak, dinin kardeşlik, fedakârlık, müsamaha gibi prensiplerini insanlara kazandırmak ve ibadetlerin usulüne uygun şekilde yapılmasını sağlamak amacıyla farklı mekânlarda yapılan faaliyetlerin tamamıdır.¹ Yaygın din eğitiminin amacı, yaşam boyu eğitim felsefesi bağlamında, yetişkinlere ve bilhassa gereksinim belirtenlere gönüllülük ilkesine bağlı olarak dini bilgiler, hisler ve beceriler kazandırarak onlara dini ve manevi destek sağlayabilmektir.²

Yaygın din eğitimi genel olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'nın (DİB) yürütmekte olduğu din eğitimi faaliyetlerini kapsamaktadır. Bu eğitim faaliyetlerinin en önemli olanlarından biri de Cumhuriyet'in kurulduğu yıllardan beri varlığını sürdürmekte olan Kur'an kurslarıdır.³ Kur'an Kursları, İslam'ın ilk yıllarından itibaren Kur'an'ın öğrenilmesi, öğretilmesi, ezberletilmesi ve insanların dini vecibelerini yerine getirmesine yönelik gerekli olan bilgi ve becerilerin kazandırılmasında önemli işlevler gören dini eğitim kurumlarıdır.⁴ DİB'in din eğitimi konusunda pedagojik formasyona sahip öğreticiler aracılığıyla yürüttüğü yaygın din eğitimi faaliyetlerinin ana unsuru, her yaş grubundan öğrencilere eğitim veren tek kurum Kur'an kurslarıdır. Tek olmasının sebebi, örgün din eğitimi kurumları okullardır. Bunlar da imam hatip liseleri ve ilahiyat fakülteleridir. Yaygın din eğitimi kurumu olarak ise hizmet veren yegâne kurum Kur'an kurslarıdır.⁵ Kur'an kurslarını hizmet alanlarına göre, "Yüzünden

¹ Hüseyin Yılmaz, "Yaygın Din Eğitimi Kurumları ve Toplumsal Barış", Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 5/2 (Aralık 2001), 333; Mehmet Bulut, "DİB'nin Yaygın Din Eğitimi Görevi", Diyanet İlmî Dergi 35/4 (1999), 113.

² Cemal Tosun, *Din Eğitimi Bilimine Giriş* (Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2012), 181.

³ Diyanet İşleri Başkanlığı Kanunu, *Resmî Gazete* 12038, (22 Haziran 1965), Kanun No. 633, md.7/b.

⁴ Ahmet Koç, "Kur'an Kurslarının Mevcut Sorunları ve Bunlara Yönelik Çözüm Önerileri", *IV. Din Şurası Tebliğ ve Müzakereleri*, 12-16 Mayıs, (Ankara: DİB Yayınları, 2009), 717.

⁵ M. Şevki Aydın, *Bir Din Eğitimi Kurumu Olarak Kuran Kursu* (Ankara: DİB Yayınları, 2010), 25.

Okuma Eğitimi Verilen Kur'an Kursları, Hafızlık Eğitimi Verilen Kur'an Kursları ve Yaz Kur'an Kursları" olarak üç farklı kategoriye ayırmak mümkündür.⁶

Yüzünden okuma eğitimi verilen Kur'an kurslarında öğrenci profili, sekiz yıllık kesintisiz eğitimin zorunlu hale geldiği tarihten itibaren değişmiş ve öğrencilerinin önemli kısmını kadınlar oluşturmuştur.⁷ 2011 yılında yapılan düzenleme ile yaş sınırlandırılmasının kaldırılmasının akabinde DİB'in Kur'an kurslarına yönelik çalışmaları sayesinde ülkemizdeki Kur'an öğretimi faaliyetlerinin yaş grupları açısından daha kapsayıcı ve daha sistematik hale geldiğini söylemek mümkündür.⁸ Günümüzde yüzüne okuma eğitim verilen Kur'an kurslarının bir bölümünü yetişkin kadınlar oluşturmaktadır. Bu cihetten Kur'an kursları, ülkemizdeki özelde kadın, genelde aile sorunlarının çözümüne son derece olumlu katkı sağlama fırsatını yakalamıştır. Özellikle yetişkinlere hizmet veren kurslar, kursiyerler açısından olaya baktığımızda sosyalleşme, yeni arkadaşlıklar kurma, kendini ifade etme, özgüven kazanma, rehberlik hizmeti alma merkezleridir. Kurslara devam eden kadınlar, bu sayede psikolojik sorunlarına çözüm bulabilmekte ve dini inanç ve yaşantılarını sağlıklı olarak devam ettirebilmektedirler.⁹ Hayatında evinin dışına pek çıkmamış, görüşme imkânı belirli insanlarla kısıtlı olan pek çok kadın, kurs vesilesiyle yeni bir çevre sahibi olma, başka insanlarla iletişim ve etkileşimde bulunma, yaşamına yeni pencereler açma olanağına sahip olmaktadır.¹⁰

Kur'an kurslarının kadın öğrenci kitlesi alabildiğine heterojendir; yüksek tahsillisinden okur-yazarına, gencinden yaşlısına, toplumun farklı sosyo-kültürel katmanlarından kadınlar bir aradadır. Okuldaki öğrenci grubundaki homojenliğin tersine, birbirinden farklı yaş ve eğitim seviyesindeki kişilere eğitim vermek, kendi içinde belirli zorlukları barındırmaktadır. Bu sebeple Kur'an kursu öğreticiliği, okullardaki din dersi öğretmenliğine göre daha farklı yeterliklere sahip olması gereken ve görevi nispeten daha zor ve karmaşık olan bir meslek grubudur.¹¹

1.2 Meslekî Doyum

Meslekî doyum genel olarak insani bir durumdur. Konuyla ilgili yapılan araştırmalarda meslekî doyumun farklı tanımları yapılmıştır. Locke, meslekî doyumunu "çalışanın işini veya işle ilgili tecrübesini gözden geçirmesi neticesinde eriştiği memnunluk ya da olumlu bir haz"¹² olarak tanımlarken Davis, "çalışanların işlerine karşı hoşnut olması"¹³ şeklinde tanımlamaktadır. Bireyin

⁶ Umut Kaya, "Bir Kur'an Öğretim Modeli Olarak '3 Günde Kur'an Öğreten Program'", *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 53/53 (13 Mart 2018), 154.

⁷ Mustafa Öcal, "Türkiye'de Kur'an Eğitim ve Öğretiminde Görülen Gelişmeler ve Bir İcazetname Örneği", *Uludağ Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 13/2 (2004), 98.

⁸ Yasemin Çoban, *Kur'an Kursu Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali ve Kaygı (Anksiyete) Durumu Üzerine Bir Çalışma* (Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 172.

⁹ Mehmet, Korkmaz, "Kur'an Kurslarında Din Eğitimi", *Din Hizmetlerinde Rehberlik ve İletişim*, haz. Recai Doğan ve Remziye Ege (Ankara: Grafiker Yay, 2015), 350.

¹⁰ Sündüz Bingöl, *Kuran Kursu Öğreticilerinde Empati (Kastamonu Örneği)* (Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012), 89.

¹¹ Aydın, *Bir Din Eğitimi Kurumu Olarak Kuran Kursu*, 117.

¹² Edwin A. Locke, "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance* 4/4 (1969), 332.

¹³ Louis E. Davis, "Job Satisfaction Research: The Post-Industrial View", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 10/2 (1971), 178.

beklentilerini ön plana çıkaran Weiss, çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin karşılanma derecesine verilen tepkinin iş doyumu olduğunu savunmaktadır.¹⁴ Bir kuruma katılan birey beraberinde isteklerini, gereksinimlerini ve beklentilerini getirmektedir. Kişisel gereksinimleri karşılamakla birlikte yapılan meslek, çalışanın duygularını ve değerlerini de pozitif anlamda etkiliyorsa meslekî doyumu gerçekleştiği anlamına gelir.¹⁵ Kişi arzu ve gereksinimlerini yönetimin kendisine takdim ettiği araçlarla tatmin edebilecek ve işi yapma hevesi artacaktır. Bireyin hedeflerine varmasına yardım eden ve dış çevre kaynaklı bu araçlar çalışanda içinde bulunduğu kurumun amaçlarını kabullenmesine ve bunun için gayretini arttırmasına (güdülenmesine) yol açacaktır.¹⁶ İnsanlar yaptıkları meslekten ve meslekî çevreden hoşnut oldukları müddetçe daha verimli çalışırlar.¹⁷ Din görevlileri için iş doyumu “din görevlerinin, çalışma ortamına karşı tutumu” ya da “işlerinden duydukları hoşnutluk derecesi” kapsamında değerlendirilebilir.¹⁸

Çalışma hayatında, bireylerin işe yönelik davranışlarını belirleyen faktörler çok çeşitlidir. Herhangi bir örgütte çalışanların meslek doyumlarının araştırılmasında güdülenme kuramlarından yararlanılmaktadır. İnsanların motive edilmesinin tanımı, bir amaç için davranışı uyandıran, kişiyi yönlendiren ve eyleme geçiren dâhilî bir hal olarak ifade edilir.¹⁹ Geleneksel güdülenme kuramları genel olarak, insanların motivasyonu için en önemli ve öncelikli faktörün para ve ücret olduğunu savunur. Bu, bireyi “ekonomik insan” olarak görmeyen ve istenilen her şeyin parayla yaptırılacağı inancının bir sonucudur. Bu görüş, çağdaş güdülenme kuramları içinde önceliğini yitirmiştir. Çünkü çağdaş güdülenme kuramlarında birey “ekonomik insan”dan ziyade “sosyal insan” ve “psikolojik bir varlık” şeklinde değerlendirilir.²⁰ İnsanlar sadece para kazanma amacıyla çalışmaz. İşlerinde önemli olmak ve grup içinde onaylanmak gibi sebepler de çalışma amacı olabilir. İnsanlar, iyi bir yönetici emrinde, net kurallar içerisinde, kendilerinden ne beklenildiğini bilerek çalışmaktan hoşlanırlar. Karar verme sürecine katılarak, çalıştıkları kurumun bir parçası olarak çalışmayı isterler.²¹

Meslek doyumunu etkileyen değişkenler, bireysel ve çevresel değişkenler olarak iki grupta incelenebilir. Örgütsel değişkenler; işin kendisi, işin düzeyi, ücret, yükselme olanağı, çalışma arkadaşları ve yönetim olarak sıralanabilir. Bireysel değişkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyim ve eğitim seviyesi olarak ifade edilebilir. Her meslek grubunda olduğu gibi kurs yönetici ve öğreticilerinin meslekî doyumunu etkileyen bireysel faktörler olduğu gibi özellikle yaygın eğitimin kendine has durumları da (işin niteliği, çalışanın statüsü, çalışma şartları, öğrencilerin yaş aralıkları, hazırbulunuşluk düzeyleri gibi konular) meslekî doyumu

¹⁴ Howard M. Weiss, “Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences”, *Human Resource Management Review* 12/2 (2002), 174.

¹⁵ Figen Sevimli - Ömer Faruk İşcan, “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”, *Ege Akademik Bakış* 5/1 (2005), 56.

¹⁶ Sezai Türk, *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini* (Ankara: Gazi Kitabevi, 2007), 95.

¹⁷ Esra Dinç Özcan, *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini* (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011), 110.

¹⁸ Ali Baltacı, “Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma”, *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi* 22/3 (2018), 1515.

¹⁹ Anita Woolfolk Hoy, *Eğitim Psikolojisi*, çev. Duygu Özen (İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2015), 755.

²⁰ Zeyyat Sabuncuoğlu - Melek Tüz, *Örgütsel Psikoloji* (Bursa: Alfa Aktuel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti., 2005), 50.

²¹ Erol Eren, *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi* (İstanbul: Beta Basım Yayın, 2015), 410.

etkilemektedir. Din görevlilerinde bireysel ve örgütsel iş doyumuna etki eden faktörler arasında çalışma saatleri ve yoğunluğu, çalışma ortamı, cemaat ve yöneticilerle ilişkiler, evrak işleri, ücret ve diğer özlük hakları, kendini geliştirme olanakları, yaptığı işe duyduğu saygının azalması, yapılan işi kendi kapasitesinin altında görme gibi etmenler sıralanabilir.²² Ayrıca din görevlilerinin zamanlarının büyük kısmını tek başlarına çalışarak geçirmeleri de iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür.²³

Çalışanlar yaptıkları meslekten ve iş çevresinden mutlu oldukları zaman verimli çalışırlar. Öğreticilerin işlerinden duydukları yüksek memnuniyet düzeyi, Kur'an kursu eğitiminin daha etkin bir şekilde yürütülmesi açısından önemlidir. Ayrıca Kur'an kursundaki yüksek memnuniyet düzeyi öğreticilerin kurumlarına aidiyetlerine olumlu yansıtacak ve meslekî doyumları artacaktır. Kur'an kursu öğreticileri görevlerini ifa ederken merkezi, mahallî ve kurum içi pek çok problemle karşılaşmaktadır. Bu durum onların meslekî memnuniyet ve performanslarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu sorunların bir kısmı genel olarak diğer meslek dallarında görülebilecek sorunlar olmakla birlikte yaptıkları mesleğe özel bir takım sorunlarla karşılaşmaları da mümkün olmaktadır.

Meslekî doyumun gerçekleşmediği ortamlarda meslekî tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik kısaca, yoğun stres ve doyumsuzluğa tepki olarak, bireyin psikolojik olarak işinden soğuması olarak tanımlanmaktadır.²⁴ Tükenmişlik kavramı, özellikle hizmet sektöründe görev yapan bireylerin duygusal tükenme durumunu günlük dilde ifade etmek için kullanılmaya başlanmıştır. Freudenberger, tükenmişliği "başarısızlık, yıpranma veya enerji, güç ve potansiyel üzerindeki aşırı zorlanma sonucunda ortaya çıkan bir tükenme durumu" olarak tanımlar.²⁵ Belli meslek gruplarında meslekî tükenmişliğin yaşanması diğer meslek gruplarına göre oldukça yüksek çıkabilmektedir. Özellikle insanlarla yüz yüze ilişki içinde bulunan meslek gruplarında bu duruma oldukça sık rastlanılmaktadır. Leiter, hizmet sunduğu kişiler ile yüz yüze ve yakın ilişki içinde olan meslek gruplarının tükenmişlik açısından riskli olduğunu, çünkü insanların diğer insanlarla aktif temasının kişide bezginlik ve yorgunluk yaratabileceğini bildirmektedir.²⁶ Öğretmenler, hemşireler, yöneticiler, çocuk bakıcıları, banka çalışanları, emniyet görevlileri, bu meslek gruplarının başında gelmektedir.²⁷ Din görevliliği de söz konusu meslekler arasında yer almaktadır.²⁸ Çünkü kişilik özellikleri, sosyal çevre, iş yükü, çalışma saatleri gibi faktörler din görevlilerinde tükenmişliğe neden olabilir. Bunun yanında, yetersiz ücret, iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar, yöneticilerle ilgili problemler, ailevi veya sağlık problemleri gibi faktörler de din görevlilerini tükenmişliğe itebilmektedir.²⁹ Din görevlisinin

²² Yakup Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (2013), 5; Yunus Mersin, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum* (Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007), 38.

²³ Baltacı, "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik", 1516.

²⁴ Christina Maslach vd., "Job Burnout", *Annual Review of Psychology* 52 (2001), 399.

²⁵ Herbert J. Freudenberger, "Staff Burn-Out", *Journal of Social Issues* 30 (1974), 162.

²⁶ Michael P. Leiter, "Burnout as A Developmental Process: Consideration of Models", *Professional Burnout* (2017), 241.

²⁷ Necati Cemaloğlu- Dilek Erdemoğlu Şahin, "Öğretmenlerin Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Kastamonu Eğitim Dergisi* 15/2 (2007), 467.

²⁸ Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", 3.

²⁹ Muammer Cengil, "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Dinbilimleri Akademik*

yaşadığı tükenmişlik, yalnızca o kişiyi değil, aynı zamanda yakın çevresini, iş ortamını ve toplumu da etkileyebilir ve din hizmetlerinin sunumunda belirgin bozulmalar görülebilir.³⁰

YÖNTEM

2.1 Araştırma Modeli

Araştırma, nicel araştırma yöntemine göre gerçekleştirilmiştir. Araştırma konusu olan kurs öğreticilerine yönelik karşılaştırma türü ilişkisel tarama yolu ile durum tespiti yapılmıştır. Tarama modeli geçmişteki veya mevcut durumu var olduğu şekliyle betimleyen araştırma modelleridir.³¹

2.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini İstanbul'un Kartal ve Sancaktepe ilçelerinde 2019 yılında kadrolu ya da sürekli sözleşmeli olarak görev yapan Kur'an kursu öğreticiler oluşturmaktadır. Her iki ilçe müftülüğünden alınan bilgiye göre bu sayı toplam 183'dir.

Örneklem hesaplanması amacıyla % 5 güven aralığında ve % 5 hata payı dikkate alınarak yukarıdaki formüle göre değerleri yerine koyup yapılan işlem sonucunda, bu çalışma için 183 birimlik evreni temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 124 olarak hesaplanmıştır.³² Elde edilen bu sonuca göre 129 birimden oluşan örneklem çalışmada evrenini temsil gücünün yeterli olduğu ifade edilebilir. Araştırmada yer alan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişken		N	%
Kurum	Sancaktepe Müftülüğü	68	52,7
	Kartal Müftülüğü	61	47,3
Türü	Yönetici	47	36,4
	Öğretici	82	63,6
Yaş	20-24	15	11,6
	25-29	12	9,3
	30-34	26	20,2
	35-39	42	32,6
	40-44	18	14,0
	45+	16	12,4
Medeni Durumu	Bekâr	36	27,9
	Evli	93	72,1
Eğitim Durumu	Lise	3	2,3
	İmam Hatip Lisesi	17	13,2
	İlitam	11	8,5
	İlahiyat Ön lisans	51	39,5

Araştırma Dergisi 10/3 (2010), 94; Hasan Kayıklık, "Din Görevlilerinde Tükenmişlik", *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/2 (2007), 16; Halil Apaydın - Rukiye Eker, "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği.", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 15/1 (2015), 231.; Şuayip Özdemir vd., "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği", *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi-AUID* 6/10 (2018), 30.

³⁰ Baltacı, "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik", 1517.

³¹ Şener Büyüköztürk vd., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 2019), 14.

³² Büyüköztürk vd., *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, 98.

	Lisans	38	29,5
	Lisansüstü	6	4,7
	Diğer	3	2,3
Hafızlık Durumu	Hafız	37	28,7
	Hafız Değil	92	71,3
DİB'deki Hizmet Süresi	1-4	42	32,6
	5-9	45	34,8
	10-14	25	19,4
	15+	17	13,2
Bu Mesleği Seçme Nedeni	Mesleğimin maddi yönüyle	47	36,4
	Ailemin teşviki olduğu için	8	6,2
	Bu mesleğin idealim olmasından	21	16,2
	İnsanlara faydalı olmak için	13	10,1
	Aldığım eğitimden dolayı	12	9,4
	Diğer	28	21,7
Kurs Türü	18 yaş üstü yetişkin hanımlara	86	66,7
	Gündüzlü okuyan 11-18 yaş arası	3	2,3
	Yatılı okuyan 11-18 yaş arası	18	14,0
	4-6 yaş arası öğrencilere yönelik	22	17,1
Kurstaki Öğretici Sayısı	1-5	93	72,1
	6-10	15	11,6
	11-15	17	13,2
	16-20	4	3,1
Kurstaki Toplam Öğrenci Sayısı	1-20	6	4,7
	21-40	31	24,0
	41-60	15	11,6
	61-80	24	18,6
	81-100	17	13,2
	101+	36	27,9
Öğreticinin Okuttuğu Öğrenci Sayısı	1-10	2	1,6
	11-15	19	14,7
	16-20	32	24,8
	21-25	18	14,0
	26-30	18	14,0
	31+	40	31,0
TOPLAM		129	%100

2.3 Problem

Bu araştırmanın amacı, Kur'an Kursu öğretmenlerinin meslekî doyum düzeylerini ve bunları etkileyen unsurları tespit etmektir. Araştırmanın problem cümlesi şöyledir: "Kur'an kursu öğretmenlerinin meslekî doyumları ne düzeydedir?" Araştırmanın alt problemleri şöyledir:

1. Öğreticilerin meslekî doyum düzeyleri ne düzeydedir?
2. Öğreticilerin meslekî doyum düzeyleri demografik özelliklere göre (görev türü, medeni durum, hafızlık durumu, eğitim durumu, yaş, kıdem, meslek seçim nedeni, kurs

türü, kurstaki öğretici ve öğrenci sayısı, okutmakta olduğu öğrenci sayısı) değişmekte midir?

2.4 Veri Toplama Araçları

Veri toplama araçlarının tespiti için literatür taraması yapılmış, ilgili araştırmalar incelenmiştir. Bu araştırmada Kuzgun, Sevim ve Hamamcı tarafından geliştirilen “Meslekî Doyum Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek herhangi bir işte çalışan kişilerin o mesleğin içinde bulunmaktan ne derece mutlu olduklarını tespit etmek amacıyla geliştirilmiştir. Tek boyut ve 20 maddeden oluşan ölçeğin madde toplam korelasyonları 0,30’un üstünde, güvenirlik katsayısı ise Cronbach's Alpha 0,89 olarak bulunmuştur. Ölçekten elde edilen puanlar çok güvenilir düzeydedir.³³

2.5 Verilerin Toplanması

Veri toplama süreci 02/04/2019 ile 30/04/2019 tarihleri arasında İstanbul’da yüz yüze görüşme yoluyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma “Yakın Doğu Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Etik Kurulu’nun 01.04.2019 tarih ve YDÜ/EB/2019/280” proje numaralı izninin ardından kurum yöneticileri ile işbirliği yapılarak uygulanmıştır. Kurum yöneticilerinden alınan izin ile ölçek katılımcılara birebir görüşmeyle dağıtılarak katılımcıların yazılı izin ve onayları alınmış, ardından uygulanmıştır. Nicel araştırma, var olan bir durumu tespit etmek amacıyla yapıldığından kurslarında veri toplama araçları en az bir yıl süre ile çalışan yönetici ve öğretilere uygulanmıştır.

2.6 Verilerin Analizi

İstatistiksel analiz için istatistik programından yararlanılmıştır. Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinin ölçülmesinde aritmetik ortalamalar elde edilmiştir. Ölçeklerde kullanılan 5’li Likert Ölçeği, 1’den 5’e kadar olan değerlendirme ölçeği olduğundan beş eşit parçaya bölünerek her seçeneğe karşılık gelen puan aralığı belirlenmiş ve aşağıda gösterilen tablo üzerinden değerlendirilmiştir.

Tablo 2: Değerlendirmede Kullanılan 5’li Derecelendirme Ölçeği ve Puan Sınırı

Derece/ Seçenek	Değer	Puan Sınırı
Hiç	1	1.00–1.79
Az	2	1.80–2.59
Orta	3	2.60–3.39
Oldukça	4	3.40–4.19
Tam	5	4.20–5.00

³³ Yıldız Kuzgun vd., "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi* 2/11 (Mart 1999), 17.

Öncelikle güvenilirlik analizi yapılarak Cronbach Alpha değeri 0,857 olarak tespit edilmiştir. Bu nedenle “oldukça güvenilir” düzeyde bir ölçek olduğu söylenebilir. 20 maddeden oluşan meslekî doyum ölçeği için yapılan faktör analizi neticesinde tek boyutlu olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre ölçeğin araştırma için kullanılabilmesi söylenebilir.

Çalışmada her alt probleme uygun istatistiksel yöntemler kullanılmıştır. Grup sayısı iki olan demografik faktörler arasındaki farklılıkları tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır. Grup sayısı ikiden çok olan öğelerin ilk olarak sorulara verdikleri cevaplara bakımından homojen dağılıp dağılmadıklarını tespit etmek amacıyla Levene testi kullanılmıştır. Homojen dağılan gruplarda Anova testi kullanılarak gruplar arasında farklılığın 0.05 (%95) anlamlılık seviyesinde olup olmadığı incelenmiştir. Anlamlı farklılık tespit edilen gruplarda hangi grupların diğerlerinden ayrıştığını belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır.

BULGULAR

3.1 Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri

Araştırmamızın birinci alt problemi olan Kur'an kursu öğretmenlerinin meslekî doyum düzeylerinin tam düzeyde olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların verdikleri cevaplara göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 3'de gösterilmiştir:

Tablo 3. Kur'an Kursu Öğreticilerinin Meslekî Doyum Düzeyleri

Bu	Ölçek	n	\bar{X}	SD	Mi n.	Ma x.	Doyum değeri
	Meslekî Doyum	1	4,48	0,3	3,7	4,9	Tam
	Düzeyi	29		79	4	5	

sonuçlara göre Kur'an kursu öğretmenleri yaptıkları meslekten tam olarak meslekî doyum yaşamaktadırlar. Meslekî doyum ölçeğinin tamamına Kur'an kursu öğretmenlerinin verdikleri ($\bar{X}=4,48$) puan onların tam düzeyde bir doyum yaşadıklarını göstermektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin yaptıkları işin kendine has zorlukları olsa ve farklı yeterlikler gerektirse de bunlarla baş edebildikleri ve memnun oldukları söylenebilir.

3.2 Katılımcıların Demografik Özelliklerinin Meslekî Doyum Düzeylerine Etkisi

3.2.1 Görev türü değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Katılımcıların yönetici ve öğretici şeklindeki görevlerine göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 4'de verilmiştir:

Tablo 4. Katılımcıların Görev Türüne Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Görev Türü	\bar{X}	SD	t	P
Meslekî Doyum	Yönetici	4,45	0,35	-	0,5
	Öğretici			0,548	85

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde görev türlerine göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan t testi sonuçlarına gruplar arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu

sonuca göre Kur'an kurslarındaki görev türünün çalışanların meslekî doyumları üzerinde önemli bir etkisi olmadığı söylenebilir. Bunun en önemli sebebi olarak ise bu kurumların pek çoğunda yönetici olan çalışanların aynı zamanda öğreticilik görevini de üstlenmiş olması ile ifade edilebilir.

3.2.2 Medenî durumlarının öğreticilerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Katılımcıların evli ve bekâr şeklindeki medenî durumlarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 5'de verilmiştir:

Tablo 5. Katılımcıların Medenî Durumlarına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Medeni Durum		\bar{X}	SD	t	P
	Bekâr	Evli				
Mesleki Doyum	Bekâr		4,36	0,44	-	0,0
	Evli				2,206	29*

$P < 0,05$

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde görev türlerine göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan t testi sonuçlarına göre evli öğreticiler lehine anlamlı düzeyde bir farklılık olduğu görülmektedir. Evli öğreticilerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}=4,52$) iken, bekâr öğreticilerin mesleki doyum puanları ise ($\bar{X}=4,36$)'dir. Bu sonuca göre evli öğreticilerin yaptıkları meslekten daha fazla memnun oldukları ifade edilebilir.

3.2.3 Hafız olma durumunun öğreticilerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Katılımcıların hafız olma durumlarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 6'da verilmiştir:

Tablo 6. Katılımcıların Hafız Olma Durumlarına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Hafızlık		\bar{X}	SD	t	P
	Hafız	Hafız				
Mesleki Doyum	Hafız		4,49	0,33	0,31	0,7
	Hafız				5	13

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde hafız olma durumlarına göre farklılık olup olmadığını ölçmek için yapılan test sonuçlarına göre hafız olma durumunun anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre hafız olmanın öğreticilerin meslekî doyum düzeylerini etkilemediği ifade edilebilir.

3.2.4 Eğitim durumlarının öğreticilerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin eğitim durumlarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 7'de verilmiştir:

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova		Farklılık Olan Gruplar
	İstatistik	P	F	P	
Mesleki Doyum	0,632	0,704	2,205	0,047*	İLT> İLS, LSÜ İÖL> İLS, LSÜ

$P < 0,05$

İLT: İlitam, İÖL: İlahiyat ön lisans, İLS: İlahiyat Lisans, LSÜ: Lisansüstü

Öğreticilerin eğitim durumlarına göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için öncelikle Levene testi uygulanmış, grupların homojen dağıldığı tespit edildikten sonra Anova testi yapılmıştır. Anova testi sonuçlarına göre ($F=2,205$, $P<0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruplarda olduğunu tespit etmek için yapılan LSD testinin sonuçlarında İlitam ve İlahiyat ön lisans mezunlarının İlahiyat lisans ve lisansüstü mezunlardan anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. İlitam mezunlarının mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,63$) ve İlahiyat ön lisans mezunlarının mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,56$) iken İlahiyat lisans mezunlarının mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,36$) ve lisansüstü mezunların mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,18$) şeklindedir. Bu sonuçlara göre İlitam ve İlahiyat ön lisans mezunlarının daha yüksek düzeyde meslekî doyum yaşadıkları belirlenmiştir

3.2.5 Yaş değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin yaşlarına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 8’de verilmiştir:

Tablo 8. Katılımcıların Yaşlarına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova	
	İstatistik	P	F	P
Mesleki Doyum	2,220	0,056	0,643	0,668

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde yaşlarına göre farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla öncelikle homojenliğin tespiti için Levene testi yapılmış, grupların homojen dağıldığı görüldükten sonra yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=0,643$, $P>0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuca göre yaş değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerini etkilemediği ifade edilebilir.

3.2.6 Kıdem değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin kıdemlerine göre doyum düzeyleri Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo 9. Katılımcıların Kıdemlerine Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova	
	İstatistik	P	F	P
Mesleki Doyum	0,945	0,421	0,111	0,979

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde meslekteki hizmet sürelerine göre farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla öncelikle homojenliğin tespiti için Levene testi yapılmış, grupların homojen dağıldığı görüldükten sonra yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=0,111$, $P>0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık görülmemiştir. Bu sonuç, kıdem değişkeninin öğretmenlerin doyum düzeylerini etkilemediğini göstermektedir.

3.2.7 Meslek seçme nedenlerinin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin meslek seçme nedenlerine göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 10’da verilmiştir:

Tablo 10. Katılımcıların Meslek Seçme Nedenlerine Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova	
	İstatistik	P	F	P

Mesleki Doyum	1,341	0,211	1,516	0,116
---------------	-------	-------	-------	-------

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde mesleği seçme nedenlerine göre farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla öncelikle homojenliğin tespiti için Levene testi yapılmış, grupların homojen dağıldığı görüldükten sonra yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=1,516$, $P>0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuca göre mesleği tercih sebebi değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerini etkilemediği ifade edilebilir.

3.2.8 Çalıştıkları kurs türlerinin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin çalıştıkları kurs türüne göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 11’de verilmiştir:

Tablo 11. Katılımcıların Çalıştıkları Kurs Türüne Göre Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova	
	İstatistik	P	F	P
Mesleki Doyum	1,648	0,182	1,648	0,182

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde çalıştıkları kurs türüne göre farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla öncelikle homojenliğin tespiti için Levene testi yapılmış, grupların homojen dağıldığı görüldükten sonra yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=1,648$, $P>0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuca göre kurs türü değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerini etkilemediği ifade edilebilir.

3.2.9 Çalıştıkları kurstaki öğretici sayısının öğretmenlerin doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin kurslarında bulunan öğretici sayısına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 12’de verilmiştir:

Tablo 12. Katılımcıların Kurslarındaki Öğretici Sayısına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova	
	İstatistik	P	F	P
Mesleki Doyum	0,976	0,406	1,217	0,306

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde çalıştıkları kurslarındaki öğretici sayısına göre farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla öncelikle homojenliğin tespiti için Levene testi yapılmış, grupların homojen dağıldığı görüldükten sonra yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=1,217$, $P>0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuca göre kursta bulunan öğretici sayısı değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerini etkilemediği ifade edilebilir.

3.2.10 Çalıştıkları kurstaki öğrenci sayısının öğretmenlerin doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin çalıştıkları kurstaki öğrenci sayısına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 13’de verilmiştir:

Tablo 13. Katılımcıların Çalıştıkları Kurstaki Öğrenci Sayısına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova	
	İstatistik	P	F	P

Mesleki Doyum	0,247	0,960	1,057	0,392
---------------	-------	-------	-------	-------

Öğreticilerin meslekî doyum düzeylerinde çalıştıkları kurslarındaki öğrenci sayısına göre farklılık olup olmadığını ölçmek amacıyla öncelikle homojenliğin tespiti için Levene testi yapılmış, grupların homojen dağıldığı görüldükten sonra yapılan Anova testi sonuçlarına göre ($F=1,057$, $P>0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde bir farklılık görülmemiştir. Bu sonuca göre kursta bulunan toplam öğrenci sayısı değişkeninin öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerini etkilemediği ifade edilebilir.

3.2.11 Okuttukları öğrenci sayısının öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine etkisi

Öğreticilerin sınıflarındaki öğrenci sayısına göre meslekî doyum düzeyleri Tablo 14’de verilmiştir:

Tablo 14. Katılımcıların Sınıflarındaki Öğrenci Sayısına Göre Meslekî Doyum Düzeyleri

Ölçek	Levene		Anova		Farklılık Olan Gruplar
	İstatistik	P	F	P	
Mesleki Doyum	1,426	0,219	2,758	0,038*	6-10 > 11-15; 16-20; 21-25; 26-30; 31+

$P<0,05$

Öğreticilerin sınıflarındaki okuttukları öğrenci sayısına göre gruplar arasında farklılık olup olmadığını belirlemek için öncelikle Levene testi uygulanmış, grupların homojen dağıldığı tespit edildikten sonra Anova testi yapılmıştır. Anova testi sonuçlarına göre ($F=2,758$, $P<0,05$) gruplar arasında anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir. Farklılığın hangi gruplarda olduğunu tespit etmek için yapılan LSD testinin sonuçlarında 6-10 arası öğrencisi olan öğretmenlerin diğer gruplardan anlamlı düzeyde farklılaştığı belirlenmiştir. 6-10 arası öğrencisi olan öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,82$) iken 11-15 arası öğrencisi olan öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,47$), 16-20 arası öğrencisi olan öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,40$), 21-25 arası öğrencisi olan öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,41$), 26-30 arası öğrencisi olan öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,57$), 31 ve üstü öğrencisi olan öğretmenlerin mesleki doyum puanları ise ($\bar{X}= 4,51$) şeklindedir. Bu sonuçlara göre 6-10 arasında öğrencisi olan öğretmenlerin diğer gruplardan daha fazla mesleki doyum yaşadıkları ifade edilebilir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırma bulguları incelendiğinde öncelikle Kur’an kurslarındaki öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerinin tam olduğu sonucu görülmüştür. Öğreticilerin meslekî doyum düzeyi ($\bar{X}= 4,48$) olarak tespit edilmiştir. Literatürdeki benzer çalışmalara bakıldığında birbirine yakın sonuçların olduğu görülür. Tüm din görevlileri örnekleminde gerçekleştirilen mesleki doyum araştırmasının sonuçlarına göre Kur’an kursu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri 84,30 (yüksek) olarak,³⁴ Coştu tarafından benzer bir çalışmada 82,50 (yüksek) olarak,³⁵ aynı konuda Yılmaz

³⁴ Mersin, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum*, 133.

³⁵ Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum”, 16.

tarafından yapılan başka bir çalışmada ise din görevlilerinin yaptığı meslekten memnuniyet düzeyini %91,2 olarak³⁶ bulunmuştur.

Demografik özelliklerin öğretmenlerin meslekî doyum düzeyleri üzerindeki etkilerine yönelik bulgularda gruplar arasında anlamlı farklılık oluşmasına yol açan değişkenler olarak “*medenî durum, eğitim durumu ve sınıflarında okuttukları öğrenci sayısı*” olduğu görülmüştür. Medeni durum değişkenine göre mesleki doyum düzeylerine bakıldığında, evli öğretmenlerin mesleki doyum puanları ($\bar{X}=4,52$), bekâr öğretmenlerin mesleki doyum puanları ise ($\bar{X}=4,36$) olduğu görülmektedir. Buna göre evli olan öğretmenler bekâr öğretmenlere göre daha yüksek bir meslekî doyum hissi yaşamaktadırlar. Bunun sebebi; evli öğretmenlerin iş ortamında yaşadıkları stresi azaltabildikleri bir dış ortama sahip olmalarının varlığı ile açıklanabilir. Literatürde hem benzer hem farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Baltacı “*din görevlilerinin iş doyumunu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler*” isimli çalışmasında evlilerin, bekârlara göre daha fazla bireysel ve örgütsel iş doyumuna sahip olduğu ve genel iş doyumunu düzeyinde yine evlilerin, bekârlara göre daha fazla iş doyumunu yaşadıklarını saptamıştır.³⁷ Benzer bir sonuç Güneş’in çalışmasında şu şekilde ifade edilmektedir: “*Evliler olduktan sonra ifade eden katılımcıların kişisel başarı duygusunda azalma puanları anlamlı olarak daha yüksek bulunmuştur.*”³⁸ Karacoşkun ise “*din görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*” isimli çalışmasında medenî durumun din görevlilerin meslekî doyumunda etkili olmadığı sonucuna ulaşmıştır.³⁹

Eğitim durumuna göre Kur’an kursu öğretmenlerinin mesleki doyum düzeylerine bakıldığında, İlitam ve İlahiyat ön lisans mezunu olan öğretmenlerin, İlahiyat Lisans ve lisansüstü mezunu olan öğretmenlere göre daha yüksek bir doyum hissi yaşadığı görülmektedir. İlitam mezunlarının mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,63$) ve İlahiyat ön lisans mezunlarının mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,56$) iken İlahiyat lisans mezunlarının mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,36$) ve lisansüstü mezunların mesleki doyum puanları ($\bar{X}= 4,18$) şeklindedir. Bunun sebebi olarak; İlitam ve İlahiyat ön lisans mezunlarının genel olarak mesleklerini icra ederken lisans tamamlama, çeşitli hizmet içi eğitim ve diğer kurslara gittiklerinden dolayı icra ettikleri mesleklerinin yeteneklerine ve meslekî gelişim ve girişimlerine uygun olduğunu düşünmeleri söylenebilir. Ayrıca eğitim düzeyi yükseldikçe mesleki doyum puanının da düşüyor olması da dikkat çekici bir sonuçtur. Bu sonuca göre eğitim düzeyi artan öğretmenlerin yaptıkları meslekten aldıkları doyum düşmektedir. Bunun sebebi elde ettikleri eğitim sayesinde farklı meslek alternatiflerinin varlığı ile açıklanabilir. Literatüre bakıldığında genel olarak benzer sonuçların olduğu görülmektedir. Araştırmalarda din görevlilerinin eğitim düzeyi yükseldikçe meslekî memnuniyet düzeylerinde azalma,⁴⁰ meslekî tutum ve meslekî motivasyon düzeylerinde düşüş

³⁶ Emre Yılmaz, “Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma”, *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi* 10/17 (2019), 112.

³⁷ Baltacı, “Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik”, 1513.

³⁸ Özlem Gön Güneş, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Kocaeli/İzmit Örneği)* (Çanakkale: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 61.

³⁹ Şehri Karacoşkun, *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle İş Doyumunu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)* (Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 46.

⁴⁰ M. Cengiz Yıldız, *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması* (Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Doktora Tezi, 1999), 184; Baltacı, “Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş

gerçekleştiği,⁴¹ meslekî tükenmişlik düzeylerinde yükseliş olduğu⁴² tespit edilmiştir. Bununla birlikte literatürde eğitim düzeyleri ile din görevlilerin meslekî doyumları arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı sonucuna ulaşılan çalışmalar da yer almaktadır.⁴³

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin sınıflarında okuttukları öğrenci sayısı daha az olan öğretmenler daha yüksek bir doyum hissi yaşamaktadırlar. 6-10 arası öğrencisi olan öğretmenlerin meslekî doyum puanları (\bar{X} = 4,82) iken 11-15 arası öğrencisi olan öğretmenlerin meslekî doyum puanları (\bar{X} = 4,47), 16-20 arası öğrencisi olan öğretmenlerin meslekî doyum puanları (\bar{X} = 4,40), 21-25 arası öğrencisi olan öğretmenlerin meslekî doyum puanları (\bar{X} = 4,41), 26-30 arası öğrencisi olan öğretmenlerin meslekî doyum puanları (\bar{X} = 4,57), 31 ve üstü öğrencisi olan öğretmenlerin meslekî doyum puanları ise (\bar{X} = 4,51) şeklindedir. Bu sonuçlara göre 6-10 arasında öğrencisi olan öğretmenlerin diğer gruplardan daha fazla meslekî doyum yaşadıkları görülmektedir. Bu durum, öğretmenlerin daha az öğrenci ile daha az stres altında kalmalarının bir sonucu olması ile açıklanabilir. Ayrıca 6-10 arası öğrencisi olan öğretmenlerin çoğunlukla hafızlık yapan öğrencilerle ilgilendiği göz önünde bulundurulduğunda, hafızlık yaptırmanın yaptıkları işten daha yüksek bir memnuniyet duymalarına sebep olduğu da söylenebilir. Literatürde benzer bulgularla karşılaşılmıştır. Kur'an-ı Kerim öğretimiyle ilgili yapılan bir çalışmada, Kur'an-ı Kerim öğretiminde başarıyı etkileyen en önemli faktörlerden birisinin hoca başına düşen öğrenci sayısı olduğu belirtildikten sonra, hoca başına düşen öğrenci sayısı arttıkça hocanın öğrencileri ile bire bir ilgilenme şansının azaldığı, bu durumun da başarıyı olumsuz şekilde etkilediği ifade edilmektedir.⁴⁴ Öğretmenlere yönelik yapılan araştırmalarda okullardaki öğrenci sayılarının daha az olması, eğitimde verimi arttırdığı gibi öğretmenleri okula en çok bağlayan ve doyum sağlayan unsur olduğu sonucuna varılmıştır.⁴⁵

Diğer değişkenlerin “yaş, görev türü, hafız olma durumu, kıdem, mesleği seçme nedenleri, kurs türü, kurslardaki öğretici sayısı” öğretmenlerin meslekî doyum düzeylerine herhangi bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Literatürdeki bulgularla karşılaştırıldığında benzer ve farklı sonuçların olduğu görülmektedir. Benzer bulgular arasında şu sonuçlar söylenebilir: Bazı araştırmalarda yaş,⁴⁶ kıdem,⁴⁷ görev türü,⁴⁸ değişkenlerinin din görevlilerinin meslekî doyumlarına etki etmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Stresi, Tükenmişlik”, 1527.

⁴¹ Mevlüt Kaya - Bayramali Nazıroğlu, “Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler” *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26 (2008), 43.

⁴² Kayıklık, “Din Görevlilerinde Tükenmişlik”, 78; Baltacı, “Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik”, 1525.

⁴³ İbrahim Akça, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: İzmit Örneği* (Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 59; Ebubekir Cüm, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum Korgan İlçesi Örneği* (Amasya: Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 29.

⁴⁴ Kaya, “Bir Kur'an Öğretim Modeli Olarak '3 Günde Kur'an Öğreten Program'”, 174.

⁴⁵ Ahmet Koç, “Proje Kapsamında Olan ve Olmayan AİHL'lerin Etkili Okul Özelliklerinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi”, *Ekev Akademi Dergisi*, 80 (01 Ocak 2019),19.

⁴⁶ Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum”, 8; Cengil, “Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, 94; Cüm, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum Korgan İlçesi Örneği*, 28; Karacoşkun, *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 49.

⁴⁷ Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum”, 11; Karacoşkun, *Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi İle İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 56.

Farklı bulgular arasında ise şu sonuçlar söylenebilir: Bazı araştırmalarda ise mesleki kıdemi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazla bireysel, örgütsel ve genel iş doyum düzeylerinin olduğu,⁴⁹ 50 yaş ve üzerinde olan din görevlilerinin 20-29 yaş grubuna göre duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu,⁵⁰ hafız olan din görevlilerinin hafız olmayanlara göre daha yüksek bir meslekî doyuma sahip olduğu⁵¹ sonuçlarına ulaşılmıştır.

Kur'an kursu öğreticilerinin genel anlamda tam düzeyde bir mesleki doyum düzeyine sahip olmalarının temel sebeplerinden biri olarak yapılan işin niteliğinin, manevi yönünün ve toplumdaki itibarının etkisinin olduğu söylenebilir. Din görevlisi ve Kur'an kursu öğreticilerine yönelik yapılan çeşitli araştırmalarda da öğreticilerin mesleklerini sevmelerinin ve yüksek motivasyona sahip olmalarının sebebi olarak yaptıkları işi sadece bir meslek olarak görmemeleri ve manevi sorumluluklarının farkında olmaları gösterilmektedir. İfa ettikleri mesleğin itibarının din görevlilerinin meslekî doyumlarına olumlu etki ettiği,⁵² yaptıkları meslekten duydukları memnuniyet arttıkça işten ayrılma eğiliminin düştüğü ve meslekî doyum düzeylerinin arttığı⁵³ belirtilmektedir. Benzer şekilde örgütsel cazibenin ve iyi okul imajının eğitimcilerin okula daha çok bağlanmalarına, yaptıkları işten daha çok memnun olmalarına ve bunun sonucunda performanslarının artmasına sebep olduğu ifade edilmektedir.⁵⁴

Araştırmada meslekî gelişim imkânlarına sahip olmanın, öğreticilerin meslekî doyum düzeylerine olumlu etki ettiği sonucuna ulaşılmıştır. Özellikle hafızlık yapan öğrencilerin olduğu kurslarda çalışan öğreticilerin diğer kurs öğreticilerinden daha çok bu imkâna sahip oldukları ve ilitam-ilahiyat ön lisans mezunu olan öğreticilerin diğer kurs öğreticilerinden daha yüksek düzeyde bu imkânı değerlendirdikleri söylenebilir. Literatürde benzer bulgularla karşılaşılmıştır. Din görevlileri üzerine yapılan bir çalışmada, din görevlilerinin meslekî bilgi ve beceri yeterliklerinin meslekî doyumları üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu belirtilmiştir.⁵⁵ Kur'an kursu öğreticilerine yönelik yapılan başka bir çalışmada, meslekî bilgi ve becerilerini geliştirmek için yapılan hizmet içi eğitimleri faydalı buldukları,⁵⁶ başka bir çalışmada ise öğreticilerin göreve başladıktan sonra öğretim yöntem ve tekniklerini öğrenmeye yönelik hizmet içi eğitimlere katıldıkları ve DİB'nin hizmet içi eğitimlerle personelinin gelişimine katkı sağladığı ifade edilmiştir.⁵⁷ Öğretmenlere yönelik yapılan benzer bir araştırmada da okullardaki

⁴⁸ Yıldız, *Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma*, 185.

⁴⁹ Baltacı, "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik", 1513.

⁵⁰ Gön Güneş, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 60.

⁵¹ Akça, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum*, 61.

⁵² Mersin, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum*, 51.

⁵³ Yılmaz, "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", 118.

⁵⁴ Ahmet Koç - Mert Bastas, "The Evaluation of the Project School Model in Terms of Organizational Sustainability and Its Effect on Teachers' Organizational Commitment", *Sustainability* 11/13 (27 Haziran 2019), 14.

⁵⁵ Yılmaz, "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma", 117.

⁵⁶ Ahmet Koç, "Yaz Kur'an Kursları Üzerine Bir Araştırma", *Diyanet İlmî Dergi* 47/2 (2011), 31.

⁵⁷ Vijdan, Demirezen - Mehmet, Korkmaz, "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Yöntem Anlayışları", *Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 6 / 2 (Aralık 2018), 38.

meslekî gelişim imkânlarının öğretmenleri okula en çok bağlayan ve doyum yaşatan unsur olduğu⁵⁸ sonucuna varılmıştır.

ÖNERİLER

Yaygın din eğitimi veren Kur'an kursu öğretmenlerinin meslekî doyum düzeylerinin incelendiği bu araştırmada ulaşılan sonuçlara göre şu öneriler yapılabilir:

Kurumlarında kendilerini geliştirme imkânı bulan öğretmenlerin daha yüksek düzeyde meslekî doyum yaşadıkları görülmüştür. Burada kurs türü ve eğitim değişkenleri gruplar arasında anlamlı fark oluşturmuştur. Çünkü yatılı kurslarda çalışan öğretmenlerin diğer kurs öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde bu imkâna sahip oldukları ve bunun meslekî doyumlarına olumlu yansıdığı söylenebilir. Ayrıca İlahiyat Ön lisans mezunu olan öğretmenlerin diğer kurs öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde bu imkânı değerlendirdikleri ve meslekî doyumlarına olumlu yansıdığı görülmüştür. Bu bağlamda Kur'an kursu öğretmenlerinin yüksek düzeyde doyum yaşamalarını sağlayan faktörler arasında olduğu tespit edilen meslekî gelişim imkânları artırılabilir. Bu imkânlardan hem daha fazla personelin yararlanması hem de daha cazip hale getirilmesi için özellikle İlahiyat ve Eğitim Fakülteleri ile işbirliği yapılabilir. Özellikle 4-6 yaş grubu kurs öğretmenleri için okul öncesi öğretmenlik bölümleriyle daha sıkı işbirliği yapılabilir.

Yaygın eğitimin doğası gereği öğretmenlerin yaptıkları işin kendine mahsus zorlukları mevcuttur. Çünkü her yaş grubundan öğrenciler eğitime katılmaktadır. Kurslarda verilen eğitimin kalitesini arttırmak ve öğretmenlerin muhtemel karşılaştıkları zorlukları en aza indirmek için özellikle İlahiyat Fakülteleri'nin müfredatına yaygın eğitim metotları ile ilgili - iletişim, sosyal psikoloji, halkla ilişkiler, yaşlılık psikolojisi gibi- dersler ve öğrencilerin bu müfredatı yaşayarak öğrenmelerini sağlamak için uygulamalar konulabilir.

Yüksek din eğitimi kurumlarının son senesinde öğretmen adayları, öğretmenlik uygulaması dersi kapsamında ortaokul, lise ve İmam Hatip okullarına gitmektedirler. Milli Eğitim Bakanlığı ile ortaklaşa yürütülen bu uygulamanın bir benzeri Diyanet İşleri Başkanlığı ile yapılabilir. Yüksek din eğitimi kurumlarındaki öğretmenlik uygulamasına ilaveten yapılacak yaygın din eğitimi öğreticiliği uygulaması Kur'an kursu öğreticisi adaylarına önemli bir tecrübe kazandıracaktır. Ayrıca ilahiyat lisans mezunlarının Kur'an kursu öğreticiliğini daha bilinçli tercih etmelerine ve gelecekte daha fazla mesleki doyum yaşamalarına zemin hazırlayacaktır. Bu öğrencilerin bir kısmının meslek yaşamlarını DİB'de Kur'an kursu öğreticisi olarak devam ettirdiği, okul ile kurs ortamının ve öğrenci profillerinin birbirinden çok farklı olduğu dikkate alındığında stajyerlik programına DİB'in de dâhil edilmesinin doğru olacağı düşünülebilir.

Okutulan öğrenci sayısının daha az olmasının öğretmenlerin doyum düzeylerini arttırdığı dikkate alınarak öğretici başına düşen öğrenci sayısının azaltılması için hem daha fazla personel istihdamı yapılmasının hem de daha fazla kurs açılmasının yerinde olacağı söylenebilir.

Meslek grubu olarak Kur'an kursu öğreticiliği Cumhuriyet tarihi ile yaşıttır. Buna mukabil bu alanda yapılan çalışmalar oldukça sınırlıdır. Yaygın din eğitiminde daha kaliteli bir eğitimin verilmesi için doğru yapılan işlerin güçlendirilmesi, yanlış yapılan işlerin düzeltilmesi tabii bir

⁵⁸ Koç - Bastas, "The Evaluation of the Project School Model in Terms of Organizational Sustainability", 15.

süreçtir. Ancak bunların tespiti için gerekli verilerin bulunması ise zorunluluktur. Araştırmacıların Kur'an kursu öğreticileri hakkında hem literatür çalışması hem de saha çalışması yapması yerinde olacaktır.

Yaygın din eğitimine katılan öğrencilerin önemli bölümünün yetişkin kadınlardan oluşması göz önünde bulundurularak özellikle psikoloji ve sosyoloji alanlarındaki araştırmacıların kurslarda saha çalışması yapması faydalı olacaktır.

Kur'an kursları, örgün eğitim yapan okullardan farklı yapısal ve yönetsel özelliklere sahip olduğundan eğitim yönetimi alanındaki araştırmacılar, yaygın din eğitim kurumları hakkında çalışmalar yaparak durum tespitleri ve yeni model önerileri sunabilir.

KAYNAKÇA

Akça, İbrahim. Din Görevlilerinde Meslekî Doyum: İzmit Örneği. Çorum: Hitit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Apaydın, Halil - Eker, Rukiye. "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği.". Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi 15/1 (2015), 207-234.

Aydın, M. Şevki. Bir Din Eğitimi Kurumu Olarak Kuran Kursu. Ankara: DİB Yayınları, 2. Basım, 2010.

Baltacı, Ali. "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.

Bingöl, Sündüz. "Kuran Kursu Öğreticilerinde Empati". Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2012.

Bulut, Mehmet. "DİB'nın Yaygın Din Eğitimi Görevi". Diyanet İlmi Dergi 35/4 (1999), 113-128.

Büyüköztürk, Şener vd. Bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 27. Basım, 2019. <https://doi.org/10.14527/9789944919289>.

Cemaloğlu, Necati - Erdemoğlu Şahin, Dilek. "Öğretmenlerin Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin Farklı Değişkenlere Göre İncelenmesi". Kastamonu Eğitim Dergisi 15/2 (2007), 465-484.

Cengil, Muammer. "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri". Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi 10/3 (2010), 79-101.

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

Cüm, Ebubekir. "Din Görevlilerinde Mesleki Doyum Korgan İlçesi Örneği". Amasya: Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Çoban, Yasemin. "Kur'an Kursu Öğrencilerinde Öznel İyi Olma Hali ve Kaygı (Anksiyete) Durumu Üzerine Bir Çalışma". Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.

Demirezen, Vijdan - Korkmaz, Mehmet. "Kur'an Kursu Öğreticilerinin Yöntem Anlayışları". Gaziosmanpaşa Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 6/2 (Aralık 2018), 29-58.

DİBK. Diyanet İşleri Başkanlığı Kanunu (Kanun No. 633). Resmi Gazete 12038 (22 Haziran 1965). Erişim 10.03.2020. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>

Eren, Erol. Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Basım Yayın, 15. Basım, 2015.

Freudenberger, Herbert J. "Staff Burn-Out". Journal Of Social Issues 30 (1974), 159-165.

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

Howard M. Weiss. "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences". Human Resource Management Review 12/2 (2002), 173-194.

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

Kaya, Mevlüt - Nazıroğlu, Bayramali. "Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler". Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 26 (2008): 25-53.

Kaya, Umut. "Bir Kur'ân Öğretim Modeli Olarak '3 Günde Kur'ân Öğreten Program'". Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 53/53 (13 Mart 2018), 151-178. <https://doi.org/10.15370/maruifd.405255>.

Kayıklık, Hasan. "Din Görevlilerinde Tükenmişlik", Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi 7/2, 2007, 1-19.

Koç, Ahmet. "Kur'an Kurslarının Mevcut Sorunları ve Bunlara Yönelik Çözüm Önerileri", IV. Din Şurası Tebliğ ve Müzakereleri, 12-16 Mayıs 717-730. Ankara: DİB Yayınları, 2009.

Koç, Ahmet. "Proje Kapsamında Olan ve Olmayan AİHL'lerin Etkili Okul Özelliklerinin Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre İncelenmesi". Ekev Akademi Dergisi 80 (01 Ocak 2019), 1-24. <https://doi.org/10.17753/Ekev1273>.

Koç, Ahmet. "Yaz Kur'an Kursları Üzerine Bir Araştırma". Diyanet İlmi Dergi 47/2 (2011), 5-52.

Koç, Ahmet - Mert Bastas. "The Evaluation of the Project School Model in Terms of Organizational Sustainability and Its Effect on Teachers' Organizational Commitment". Sustainability 11/13 (27 Haziran 2019): 3549. <https://doi.org/10.3390/su11133549>.

Korkmaz, Mehmet. "Kur'an Kurslarında Din Eğitimi". Din Hizmetlerinde Rehberlik ve İletişim. haz. Recai Doğan ve Remziye Ege. 329-356. Ankara: Grafiker Yay, 2015.

Kuzgun, Yıldız vd. "Mesleki Doyum Ölçeğinin Geliştirilmesi". Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi 2/11 (Mart 1999), 14-18.

Leiter, Michael P. "Burnout as A Developmental Process: Consideration of Models". Professional Burnout (2017), 227-244.

Locke, Edwin A. "What is Job Satisfaction?". Organizational Behavior and Human Performance 4/4 (1969), 309-336.

Louis, E. Davis. "Job Satisfaction Research: The Post-Industrial View". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 10/2 (1971), 167-184.

Maslach, Christina vd. "Job Burnout". *Annual Review of Psychology* 52 (2001), 397-422.

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

Öcal, Mustafa. "Türkiye’de Kur’an Eğitim ve Öğretiminde Görülen Gelişmeler ve Bir İcazetname Örneği". *Uludağ üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 13/2 (2004), 81-140.

Özcan, Esra Dinç. *Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini*. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.

Özdemir, Şuayip vd. "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği". *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi-AUID* 6/10 (2018), 7-37.

Sabuncuoğlu, Zeyyat - Tüz, Melek. *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa Aktuel Basım Yay. Dağ. Ltd. Şti., 2005.

Sevimli, Figen - İşcan, Ömer Faruk. "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu". *Ege Akademik Bakış* 5/1 (2005), 55-64.

Tosun, Cemal. *Din Eğitimi Bilimine Giriş*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık, 6. Basım, 2012.

Türk, Sezai. *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2007.

Woolfolk Hoy, Anita. *Eğitim Psikolojisi*. çev. Duygu Özen. İstanbul: Kaknüs Yayınları, 2015.

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

Yılmaz, Emre. "Din Görevlilerinin Mesleki Doyum Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10/17 (2019), 104-122. <https://doi.org/10.26466/opus.520597>.

Yılmaz, Hüseyin. "Yaygın Din Eğitimi Kurumları ve Toplumsal Barış". *Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 5/2 (Aralık 2001), 329-356.