

## DİN GÖREVLİLERİNİN MESLEKİ TUTUM VE MOTİVASYON DÜZEYLERİNİ ETKİLEYEN BAZI FAKTÖRLER

Prof.Dr. Mevlüt KAYA\*  
Arş.Gör. Bayramali NAZIROĞLU\*\*

### ÖZET

Bu çalışmada din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla hazırlanan kişisel bilgi anketi ile mesleki tutum ve mesleki motivasyon ölçekleri, 2008 yılında Samsun ve Rize’de 672 din görevlisine uygulanmıştır. Toplanan verilerin analizinde t-testi ve varyans analizi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda din görevlilerinin mesleki tutumları ile motivasyon düzeyleri arasında önemli ve olumlu bir ilişki görülmüştür. Ayrıca, öğrenim durumu, mesleği tercih nedeni ve kıdemi bakımından din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark ortaya çıkmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Mesleki tutum, mesleki motivasyon, din görevlisi, din görevliliği mesleği.

### ABSTRACT

**Some Factors Affecting Onthe Levels Of Professional Motivation And Manner Of Imams**

This study examines the levels of professional motivation and attitude of imams. For this purpose, a questionnaire of personal question and an inventory of professional motivation and attitude were prepared and were administered to 672 imams who worked various mosques in Samsun and Rize in 2008. In order to test the findings, t-test and analysis of variance was used. It was found that there was a significant and important relationship between levels of professional attitudes and motivation of imams. It was also found that there was a significant difference between the levels of professional attitudes and motivation and some variables such as the educational level, reason for selecting profession, the year spent in work.

**Key words:** Professional attitude, professional motivation, imams, the profession of religion man.

### GİRİŞ

3 Mart 1924 tarihinde 429 sayılı kanunla Başbakanlığa bağlı bir teşkilat olarak kurulan Diyanet İşleri Başkanlığı, Anayasanın 136. maddesinde belirtildiği üzere genel idare içinde yer alan bir kamu kuruluşudur. Diyanet İşleri Başkanlığının görevi, Anayasada, “*laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe*

\* Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi. Din Eğitimi Anabilim Dalı Öğretim Üyesi, e-posta: [mkaya@omu.edu.tr](mailto:mkaya@omu.edu.tr)

\*\* Rize Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Din Eğitimi Anabilim Dalı Araştırma Görevlisi, e-posta: [bayramali53@hotmail.com](mailto:bayramali53@hotmail.com)

*dayanışmayı ve bütünleşmeyi amaç edinerek özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirmek*” olarak belirlenmiştir. 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanununun 1. maddesinde kurumun resmi görevi, ‘İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek’ şeklinde tarif edilmiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığı, bu görevi yerine getirmek için yurtiçinde il ve ilçe müftülükleri, yurtdışında ise din hizmetleri müşavirlik ve ataşelikleri şeklinde teşkilatlanmıştır. Başkanlık, hem yurtiçinde hem de yurtdışında Anayasada ve özel mevzuatta belirtilen görevlerini layıkıyla yerine getirebilmek için din eğitimi ve öğretimi alanında özel ihtisas almış elemanlar istihdam etmektedir.

Müftü, vaiz, uzman, Kur’an Kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım gibi çeşitli unvanlarla istihdam edilen din görevlilerinden, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda belirtilen genel şartları taşımalarının yanısıra, İslam dininin öngördüğü belli kişisel nitelik ve mesleki yeterliklere de sahip olmaları beklenmektedir.<sup>1</sup> Zira İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek, farklı ve üstün nitelikler gerektirmektedir. Özellikle dinî konularda toplumu aydınlatmak için bir din görevlisinin azami düzeyde bilgi ve görgü sahibi olması, mesleğine karşı pozitif tutumlar taşıması, olumsuz mesleki tutumlarını değiştirmeye dönük istek ve ilgi duyması ve işine motive olması gerekir.

### **Mesleki Tutum ve Mesleki Motivasyon**

Sosyal psikoloji uzmanları tutumu (attitude), *bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir olay veya obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilim* olarak tanımlamaktadırlar.<sup>2</sup> Tutumlar bilişsel, duyuşsal ve davranışsal öğelerden meydana gelmektedir. Bu yüzden tutumlar tek boyutlu olarak değerlendirilemezler. Tutumlar, davranışı etkileyen bireysel farklılıkların bir çeşididir. Belli bir grup, kişi, inanç, olay veya düşünceye karşı sahip olunan hisler, inançlar ve davranış eğilimleri tutum olarak değerlendirilir. Olay ve olgular hakkında belli bir bakış açısı kazandıran tutumlar, öneğilim olmaları açısından da

<sup>1</sup> Komisyon, *Din Görevlisinin El Kitabı*, 2. Baskı, TDV yay., Ankara 1998, ss.9-30.

<sup>2</sup> Çiğdem Kağıtçıbaşı, *İnsan ve İnsanlar*, 8. Baskı, Evrim yay., İstanbul 1988, s.84; Adnan Erkuş, *Psikoloji Terimleri Sözlüğü*, Doruk yay., Ankara t.y., s.22; Metin İnceoğlu, *Tutum, Algı, İletişim*, Verso yay., Ankara 1993, ss.15-19; Don Hellriegel, John W.Slocum and Richard W.Woodman, *Organizational Behavior*, 7th ed., Minneapolis: West Publishing Company, 1995, p.172.

davranış belirleme noktasında önemli bir itici güç olarak değerlendirilmektedirler.<sup>3</sup>

Tutumların çeşitli işlevleri vardır. Bunlar araçsal işlev, bilgi işlevi, değer ifade edici işlev ve ego koruyucu işlevdir. Araçsal işlevle bireyin amacına ulaşmasına hizmet eden tutumlar, bilgi işleviyle, birey için bir bilgi birikimi oluşturur; değer ifade edici işleviyle bireylerin değer yargılarına uygun seçim yapmalarına olanak sağlar ve nihayetinde ego koruyucu işlevle bireyin kendini algılamasını olumsuz dış etkilerden korurlar.<sup>4</sup> Bu işlevler, tutumların fonksiyonlarının önemini anlamak açısından dikkate değer unsurlardır.

Her tutumun bir konusu (obje), bir yönü (olumlu-olumsuz), bir değişim aralığı yani olumlu ile olumsuz arasında değişen bir konumu, bir yoğunluğu ve bir belirginliği (bireye göre önceliği) vardır.<sup>5</sup>

Tutum ve davranış ilişkisine bakıldığında tutumların, bireyleri davranışa sürükleyen temel yapıtaşları oldukları görülmektedir. Kişilik psikolojisi alanının önde gelen psikologlarından biri olan G. Allport (1897-1967) da tutumu bu yüzden, *yaşantı ve deneyimler sonucu oluşan, ilgili olduğu bütün obje ve durumlara karşı bireyin davranışları üzerinde yönlendirici ya da dinamik bir etkileme gücüne sahip duygusal ve zihinsel hazırlık durumu* olarak tanımlamıştır.<sup>6</sup> Bu durumda bir kişiyi harekete geçiren temel unsur olmanın yanı sıra tutum, bireyin zihin ve duyu dünyasını kontrol altında tutmakta ve onun dünya görüşünü belirlemektedir.

Motivasyon (motivation/güdülenme) ise *organizmayı hedefe ulaşmak için davranım yapmaya iten içsel ve dışsal olayların tümü* olarak tanımlanmaktadır.<sup>7</sup> Munn, motivasyonu iki anlamda ele almaktadır: Onun birinci yaklaşımı motivasyonun genel anlamıyla ilgilidir. Munn'a göre motivasyon genel anlamda, *içsel ya da dışsal, organizmayı harekete geçiren herhangi bir şeydir*. İkinci yaklaşımı ise motivasyonun psikolojik anlamıyla ilgilidir ki, Munn, bu tür motivasyonu tanımlarken onu, sade-

<sup>3</sup> Don Hellriegel, John W.Slocum and Richard W.Woodman, *a.g.e.*, p.172; John F.Dashiell, *Fundamentals of General Psychology*, Cambridge-Massachusetts: Houghton Mifflin Company, 1949, p.161.

<sup>4</sup> Jonathan L. Freedman, David O. Sears and J.Merrill Carlsmith, *Sosyal Psikoloji*, çev. A. Dönmez, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Ankara 1993, ss.328-330; İnceoğlu, *a.g.e.*, s.19.

<sup>5</sup> İnceoğlu, *a.g.e.*, s.19-23.

<sup>6</sup> Cavit Ünal, *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*, AÜ Basımevi, Ankara 1981, s.9; Ezel Tavşancıl, *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel yay., Ankara 2002, s.65.

<sup>7</sup> Erkuş, *a.g.e.*, s.22.

ce içsel durumlarla sınırlamakta ya da en azından içsel şartların geliştirdiği etkinliklere indirgemektedir.<sup>8</sup>

Motivasyon için pek çok çağdaş bilim insanı tarafından da çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bunlardan, “kişinin davranışına amaç ve yön gösteren psikolojik bir süreç”, “amaçlı bir şekilde davranma ve özel, doğal ihtiyaçları elde etme eğilimi”, “tatmin edilmemiş ihtiyaçları tatmin etmeye dönük içsel dürtü” ve “elde etme arzusu” gibi tanımlar önemlidir.<sup>9</sup>

Motivasyonla ilgili çeşitli teoriler ortaya atılmıştır.<sup>10</sup> Bunların en önemlilerinden biri A. Maslow’un ihtiyaçların hiyerarşisi (hierarchy of needs) teorisidir. Maslow, motivasyonu bütüncül bir yaklaşımla ele almıştır. Ona göre motivasyon karmaşık bir yapıdadır. Yani motive eden nedenler birden çoktur. Her zaman motivasyonu gerçekleştiren bir ihtiyaç vardır. İnsanlar her yerde temel ihtiyaçları tarafından motive edilirler. Maslow motivasyon nedeni saydığı ihtiyaçları bir hiyerarşi içinde ele almıştır. Bu hiyerarşinin en alt katmanında yeme, içme, hava ve ısı gibi temel fizyolojik ihtiyaçlar vardır. İkinci katmanda güvenlik ihtiyacı, üçüncüde sevgi ve aidiyet ihtiyacı, dördüncü katmanda saygı ve itibar görme ihtiyacı ve son katmanda kendini gerçekleştirme ihtiyacı yer almaktadır. İnsanı davranışa yönlendiren bu ihtiyaçlardan sırasıyla önde gelenler karşılanmadan diğerleri önemli görülmez.<sup>11</sup> Yani aç insan güvenliğini önemsemez, ya da toplumda sevgi ve saygı açısından yoksun bir kişi kendini gerçekleştirmek için harekete geçmek ihtiyacı hissetmez.

Mesleki tutum, bir meslekte çalışanların o mesleğe yönelik duygusal eğilimleridir. Meslek mensuplarının, mesleğinin işlevleri ve toplum içindeki konumu hakkındaki duygu ve düşünceleri, onların mesleki tutumlarını oluşturur. Din görevlilerinin de kendi mesleklerine karşı belli bir

<sup>8</sup> Norman L.Munn, *Introduction To Psychology*, 5th ed., Boston: Houghton Mifflin Company, 1962, p.137.

<sup>9</sup> R.James Lindner, “Understanding Employee Motivation”, *Journal of Extension*, vol:36, no:3, Ohio 1998, (<http://www.joe.org/joe/1998june/rb3.html>), 15 Nisan 2008; William G.Huitt, “Motivation to Learn: An Overview”, *Educational Psychology Interactive*, Valdosta 2001, (<http://chiron.valdosta.edu/whuitt/col/motivation/motivate.html>), 30 Nisan 2008.

<sup>10</sup> Bk., ([http://changingminds.org/explanations/theories/a\\_motivation.htm](http://changingminds.org/explanations/theories/a_motivation.htm)), 5 Mayıs 2008; (<http://www.laynetworks.com/Theories-of-Motivation.html>), 5 Mayıs 2008.

<sup>11</sup> Abraham Maslow, “A Theory of Human Motivation”, *Psychological Review*, vol:50, no:4, July 1943, pp.370-396, ([www.deepermind.com/Theory/Human/Motivation.pdf](http://www.deepermind.com/Theory/Human/Motivation.pdf)), 4 Mayıs 2008; Jess Feist-Gregory J.Feist, *Theories of Personality*, 5th ed., USA: Mc Graw Hill, 2002, pp.497-501; Don Hellriegel-John W.Slocum-Richard W.Woodman, *a.g.e.*, pp.174-176; Bhuen K.Srivastava, “Work Motivation”, *Organisational Behaviour*, ed. Mirza Saiyadain, India: Mc Graw Hill, 2003, pp.40-55.

biçimde ve belli bir yönde tepki göstermeye hazır olmaları mesleki tutumlarının bir göstergesidir.

Bireyin mesleğine ilişkin geliştirdiği tutum, onun mesleğe karşı vaziyet alışını belirler. Din görevlilerinin mesleki tutumu, onun meslekle ilgili yaşantı, tecrübe ve deneyimleri sonucu oluşmuştur. Din görevlisinin mesleği ilgili geçirdiği yaşantılarla oluşan mesleki tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur. Mesleği sevme ya da sevmeme gibi duygular, mesleki tutumunun duygusal boyutunu oluşturur. Meslekle ilgili düşünce ve bilgileri mesleki tutumun bilişsel (zihinsel) boyutunu meydana getirmektedir. Mesleki tutumun davranış boyutu ise, duygusal ve bilişsel boyutlarına uygun olarak yapılan mesleki faaliyetler ve işlerdir.<sup>12</sup>

Mesleki tutum ve motivasyon denilince aklımıza kişinin mesleğine karşı hissettiği tutum ve onu en iyi şekilde yapmak için duyduğu ihtiyaç gelmektedir. Kişinin mesleğine bakışı, ona karşı olumlu ya da olumsuz tutumu, bu tutumun şiddeti gibi konular onun mesleki tutumunu yansıtır. Aynı şekilde kendisini mesleğinin gerektirdiği faaliyetleri yapma konusunda ne kadar hazır ve istekli hissettiği de onun mesleki motivasyonunu gösterir. Mesleki tutum ve motivasyonun geliştirilmesi, performansı yüksek verimli çalışanlar yetiştirilmesine katkı sağlar ve verimlilik artar. Zira biliyoruz ki performans, yetenek ve motivasyonun toplamından meydana gelir.<sup>13</sup> Bir kişinin mesleki yeterliğe sahip olması, bir işin inceliklerini bilmesi tek başına o işi en iyi şekilde yapması için yeterli değildir. Yetenek ve bilginin yanında o işe dönük olumlu bir tutum ve yüksek bir motivasyonun olması gerekir.

Motive olmuş bir çalışanın daha dinamik ve daha canlı olacağı bir gerçektir. Ayrıca olumlu bir tutum içinde motive olmuş bir kişi, motivasyonu düşük birine göre daha verimli olacaktır. Bu yüzden idareciler etkili olmak için sergiledikleri roller içerisinde çalışanları neyin motive ettiğini iyi etüt etmelidirler.<sup>14</sup>

Günümüzde din görevlilerinin sorun ve beklentileri çeşitli mesleki değişkenler açısından incelenerek, bu konudaki araştırmaların artırılmasına gerek duyulmaktadır. Din görevlilerinin mesleki problemleri, meslekten beklentileri, sosyo-ekonomik durumları, mesleki tutum ve motivasyonları, toplumun din görevlilerine bakışı, onlardan beklentisi, din görevlisi-toplum ilişkileri, bu ilişkilerde ortaya çıkan problemler vb. pek çok konuda alan araştırmalarına ihtiyaç vardır. Bu ihtiyacı karşılamak için hem üniversitelerde hem de Diyanet İşleri Başkanlığı'nda za-

<sup>12</sup> Mevlüt Kaya, *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum*, Etüt yay., Samsun 1998, s.46

<sup>13</sup> Don Hellriegel, John W.Slocum and Richard W.Woodman, *a.g.e.*, p.172.

<sup>14</sup> Lindner, *a.g.m.*

man zaman bazı çabalar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışma da, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinin ne durumda olduğunu belirlemeye yönelik olan ve bu çabalara katkı sağlamayı amaçlayan bir alan araştırmasıdır. Araştırmanın temel amacı, din görevlilerin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri ve bu düzeylerin hangi faktörlerle ilişki içinde olduğunu belirlemektir.

### **Araştırmanın Problemi**

Bu araştırmada, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri incelenmiştir. Bu bağlamda, “*Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler nelerdir?*” sorusu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

### **Alt Problemler**

1. Din görevlilerinin yaşlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark var mıdır?
2. Din görevlilerinin medeni durumlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark var mıdır?
3. Din görevlilerinin görev yaptıkları yerleşim birimine göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark var mıdır?
4. Din görevlilerinin öğrenim durumlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark var mıdır?
5. Din görevlilerinin din görevliliği mesleğini tercih etme nedenlerine göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark var mıdır?
6. Din görevlilerinin mesleki kıdemlerine göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark var mıdır?
7. Din görevlilerinin mesleki tutum düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında önemli bir ilişki var mıdır?

### **Hipotezler**

1. Din görevlilerinin yaşlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark yoktur.
2. Din görevlilerinin medeni durumlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark yoktur.
3. İl ve ilçe merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, köylerde görev yapan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksektir.

4. İmam-Hatip Lisesi ve İlahiyat Önlisans mezunu olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, İlahiyat Fakültesi mezunu olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksektir.

5. Din görevliliği mesleğini manevi nedenlerle tercih eden din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, bu mesleği diğer nedenlerle tercih eden din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksektir.

6. Din görevlilerinin kıdemlerine göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark vardır.

7. Din görevlilerinin mesleki tutum düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında olumlu yönde önemli bir ilişki vardır.

## **YÖNTEM**

### **1. Evren ve Örneklem**

Araştırma evreni olarak, Karadeniz Bölgesinde Samsun ve Rize il ve ilçe müftülüklerine bağlı din görevlileri seçilmiştir. Nisan-2008 yılında, Rize ve ilçelerinde görevli olan 918 din görevlisi ile Samsun ve ilçelerinde görevli olan 2298 din görevlisi araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.<sup>15</sup>

Rize ve Samsun il ve ilçelerinde görev yapan din görevlilerinden tesadüfi yöntemle örneklem olarak seçilen toplam 672 din görevlisinin; 229'i Samsun merkezden, 97'si Samsun'un Kavak ilçesinden, 72'si Samsun'un Ladik ilçesinden, 134'ü Rize merkezden, 27'si Rize'nin İkizdere ilçesinden, 113'ü de Samsun Aşık Kutlu Eğitim Merkezi'nden örneklem olarak alınmıştır.

### **2. Sınırlılıklar**

Araştırma sonuçları, benzer özellikteki diğer din görevlileri için genellenebilir. Ancak zaman dilimi olarak 2008 yılının Mart ve Nisan aylarıyla; evren olarak da Samsun ve Rize il ve ilçeleriyle sınırlıdır.

---

<sup>15</sup> Samsun ve Rize illerinde görevli din görevlilerinin sayısı, DİB Strateji Geliştirme Daire Başkanlığından Nisan-2008'de alınmıştır.

### 3. Bilgi Toplama Araçları

#### a. Kişisel Bilgi Anketi

Araştırmaya katılan din görevlilerine ait çeşitli kişisel bilgileri tespit etmek amacıyla araştırmacılar tarafından altı soruluk bir anket geliştirilmiştir. Bu anketle, örnekleme katılan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyebilecek ve ilişkili olabilecek yaş, medeni durumu, görev yaptığı yerleşim yeri, öğrenim durumu, mesleği tercih etme nedeni ve görevde geçirdiği süre gibi değişkenler belirlenmiştir.

#### b. Mesleki Tutum Ölçeği

Din Görevliliği Mesleki Tutum Ölçeği, Kaya tarafından geliştirilen Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği'nden uyarlanmıştır.<sup>16</sup> Din Görevliliği Mesleki Tutum Ölçeği, 19 maddeden oluşan, din görevlilerinin mesleki tutum düzeylerini belirlemeyi amaçlayan likert tipi bir ölçektir. Bu tip ölçeklerde bireyin bütün maddelere verdiği cevaplardan elde edilen toplam puan, bireyin ölçülmek istenen ilgili özelliğinin bir göstergesi olmaktadır.<sup>17</sup> Bu araştırma için hazırlanan ve uygulanan ölçekte de her bir madde için beşli dereceleme ölçeği kullanılmıştır. Dereceleme ölçeğindeki seçenekler, “tamamen katılıyorum, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve hiç katılmıyorum” şeklindedir. Ölçekteki maddelerden 10 tanesi olumlu, 9 tanesi olumsuz önerme olarak verilmiştir. Olumlu maddelerde işaretlenen seçeneklerden, “tamamen katılıyorum=5, katılmıyorum=4, kararsızım=3, katılmıyorum=2, hiç katılmıyorum=1” puan ile puanlanmıştır. Olumsuz maddelerde ise puanlama ters yönde yapılmıştır. Ölçekten elde edilebilen en düşük puan 19, en yüksek puan ise 95'dir. Mesleki Tutum Ölçeğinden alınan puanların yüksek olması, din görevlilerinin mesleklerine yönelik tutumlarının olumlu olduğunu göstermektedir.

Din Görevliliği Mesleki Tutum Ölçeğinin yapı geçerliliğine faktör analizi yapılarak ve madde-toplam puan korelasyon katsayıları bulunarak bakılmıştır. Dağılımın faktör analizi için yeterli olup olmadığını test etmek için uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinde KMO değeri 0,92 olarak oldukça yüksek bir değer bulunmuştur. Ölçeğin madde puanları üzerinde yapılan faktör analizi sonucu, maddelerin bir faktörde toplan-

<sup>16</sup> Mevlüt Kaya, “Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması İle Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi” *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy:14-15, Samsun 2003, ss.89-115

<sup>17</sup> Robert M.Thorndike, *Measurement and Evaluation in Psychology and Education*, 6th ed., USA: Prentice-Hall, 1997, p.382.



dığı görülmüştür. Faktör analizi sonucu bulunan maddelerin birinci faktör yükleri ile madde-toplam puan korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Mesleki Tutum Ölçeğinin Maddeleri	1. Faktör Yüğü	Mad.-T.Puan Ko-relasyonu
1. Din görevliliğı yapmak istediğim en son iştir.	0,60	0,60
2. Din görevliliğı zevkli bir meslek değildir.	0,61	0,60
3. Keşke din görevlisi olmasaydım.	0,67	0,66
4. Din görevliliğı onurlu bir meslektir.	0,43	0,43
5. Din görevliliğı mesleğini seviyorum.	0,68	0,66
6. Din görevliliğı, benim için ideal bir meslektir.	0,60	0,59
7. Din görevliliğı mesleğinde uzun süre çalışmak istemiyorum.	0,58	0,60
8. Din görevliliğı yapmak çok hoşuma gidiyor.	0,67	0,65
9. Din görevliliğı, benim yapacağım bir meslek değil.	0,70	0,69
10. Din görevliliğı mesleği beni duygusal yönden rahatlatmıyor.	0,50	0,53
11. Hayatımda kendimi hep din görevlisi olarak düşünürüm.	0,58	0,58
12. Din görevliliğini bana sevdiren insan sevgisidir.	0,39	0,42
13. Din görevliliğı mesleğine ilgi duymuyorum.	0,59	0,61
14. Din görevliliğı mesleğinde çalışmak bana gurur veriyor.	0,68	0,66
15. Din görevliliğı yapmak bana mutluluk veriyor.	0,66	0,65
16. Din görevliliğini zorunlu olmasam yapmam.	0,68	0,68
17. Din görevliliğı mesleğinde ilerlemeyi çok istiyorum.	0,58	0,57
18. Din görevliliğı para ile ölçülemez.	0,43	0,44
19. Din görevliliğı tatmin edici bir meslek değil.	0,60	0,61

Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,89, test-yarı test güvenilirlik katsayısı ise 0,82 olarak bulunmuştur. Güvenirlik ve geçerlikle ilgili elde edilen bu verilere göre, Din Görevliliğı Mesleki Tutum Ölçeğinin geçerli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

### c. Mesleki Motivasyon Ölçeği

Din Görevliliği Mesleki Motivasyon Ölçeği, Maslach ve Jackson (1981)<sup>18</sup> tarafından geliştirilen, Çam (1992)<sup>19</sup> ve Ergin (1992)<sup>20</sup> tarafından Türkçeye çevrilen Maslach Tükenmişlik Envanteri'nden uyarlanmıştır. Bu araştırmanın verileriyle yapılan faktör analizi sonucu birinci faktör yükleri düşük bulunan ve aslı 22 madde olan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin üç maddesi ölçekten çıkarılmıştır. Böylece Din Görevliliği Mesleki Motivasyon Ölçeği olarak kullanılan ölçek 19 maddeden oluşmuştur. Bu ölçekte de her bir madde için beşli dereceleme ölçeği bulunmaktadır. Dereceleme ölçeğindeki seçenekler, “her zaman, çoğu zaman, bazen, çok nadir, hiçbir zaman” şeklindedir. Ölçekteki maddelerden 9 tanesi olumlu, 13 tanesi olumsuz önerme şeklinde verilmiştir. Olumlu maddelerde işaretlenen seçeneklerden, “her zaman=5, çoğu zaman=4, bazen=3, çok nadir=2, hiçbir zaman=1” puan ile puanlanmıştır. Olumsuz maddelerde ise puanlama ters yönde yapılmıştır. Ölçekten elde edilebilen en düşük puan 19, en yüksek puan ise 95'dir. Mesleki Motivasyon Ölçeğinden alınan puanların yüksek olması, din görevlilerinin mesleki motivasyonlarının yüksek olduğunu göstermektedir.

Din Görevliliği Mesleki Motivasyon Ölçeğinin yapı geçerliğini sağlamak amacıyla faktör analizi yapılmıştır. KMO değeri 0,91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin madde puanları üzerinde yapılan faktör analizi sonucu bulunan birinci faktör yükleri ve madde-toplam puan korelasyon katsayıları aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Maddeleri	1. Faktör Yüğü	Mad.-T. Puan Korelasyonu
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,68	0,65
2. İşimde kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0,74	0,70
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldırmayacağımı hissediyorum.	0,57	0,54

<sup>18</sup> Christina Maslach and Susan E. Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, vol:2, 1981, pp.99-113.

<sup>19</sup> Olcay Çam, “Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması”, *VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (22-25 Eylül 1992, H.Ü.)ed. R.Bayraktar ve İ.Dağ, Türk Psikologlar Derneği yay., Ankara 1993. ss.155-160.

<sup>20</sup> Canan Ergin, “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII.Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (22-25 Eylül 1992, H.Ü.) ed. R.Bayraktar ve İ.Dağ, Türk Psikologlar Derneği yay., Ankara 1993. ss.143-154.

4. Cemaatimin ne hissettiğini hemen anlarım.	0,15	0,14
5. Cemaatime sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.	0,38	0,38
6. Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.	0,48	0,50
7. Cemaatimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.	0,41	0,44
8. Yaptığım meslekte tükendiğimi hissediyorum.	0,73	0,71
9. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.	0,41	0,45
10. Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.	0,66	0,65
11. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.	0,61	0,60
12. Mesleğimle ilgili çok şeyler yapabilecek güçteyim.	0,50	0,52
13. Mesleğimin beni kısıtladığını hissediyorum.	0,56	0,57
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.	0,05	0,05
15. Cemaatime ve çevremdekilere ne olduğu umurumda değil.	0,41	0,42
16. Doğrudan doğruya insanlar ile çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.	0,53	0,53
17. Cemaatim ile aramda rahat ve samimi bir atmosfer var.	0,54	0,56
18. Mesleğimle ilgili çalışmalardan sonra kendimi canlanmış hissedirim.	0,56	0,57
19. Bu meslekte bir çok kayda değer başarı elde edeceğim.	0,58	0,60
20. Meslekte yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.	0,56	0,56
21. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşıyorum.	0,35	0,40
22. Cemaatle olan bazı problemlerin zaman zaman benden kaynaklandığını düşünüyorum.	0,19	0,16

Döndürülmeden önce yapılan faktör analizi sonucunda, maddelerin birinci faktör yük değerlerinin 0,35'den yüksek ve birinci faktörün yol açtığı varyansın 0,31 bulunması, Mesleki Motivasyon Ölçeğinin genel bir faktöre sahip olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, Mesleki Motivasyon Ölçeği, tek bir genel faktör olarak puanlanmış ve değerlendirilmiştir. Ölçekteki "Cemaatimin ne hissettiğini hemen anlarım.", "İşimde çok fazla

*çalıştığımı hissediyorum.*” ve *“Cemaatle olan bazı problemlerin benden kaynaklandığını düşünüyorum.”* şeklindeki üç maddenin, yukarıda da belirtildiği gibi, madde-toplam puan korelasyon katsayıları ve birinci faktör yükleri düşük olduğu için, bu maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Böylece 19 maddeden oluşan ölçekten alınabilecek en düşük puan 19, en yüksek puan ise 95’dir.

Faktör analizi sonucunda Mesleki Motivasyon Ölçeğine alınan maddelerin (19 madde) faktör boyutlarını görebilmek için varimax rotasyonu (döndürülmüş temel bileşenler analizi) uygulanmıştır. Varimax rotasyonlu faktör analizi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

<b>Din Görevliliği Mesleki Motivasyon Ölçeğinin Maddeleri</b>	<b>1. Faktör Yüğü</b>	<b>2. Faktör Yüğü</b>	<b>3. Faktör Yüğü</b>
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.	0,79		
2. İşimde kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.	0,80		
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	0,71		
4. Cemaatime sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum.			0,53
5. Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.	0,50		
6. Cemaatimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.		0,67	
7. Yaptığım meslekte tükendiğimi hissediyorum.	0,60		
8. Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.		0,61	
9. Bu meslekte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.			0,64
10. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.			0,56
11. Mesleğimle ilgili çok şeyler yapabilecek güçteyim.		0,67	
12. Mesleğimin beni kısıtladığımı hissediyorum.	0,53		
13. Cemaatime ve çevremdekilere ne olduğu umurumda değil.			0,62
14. Doğrudan doğruya insanlar ile ça-			0,43

İşmak bende çok fazla stres yapıyor.			
15. Cemaatim ile aramda rahat ve samimi bir atmosfer var.		0,62	
16. Mesleğimle ilgili çalışmalardan sonra kendimi canlanmış hissedirim.		0,61	
17. Bu meslekte bir çok kayda değer başarı elde edeceğim.		0,63	
18. Meslekte yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.			0,48
19. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşıyorum.		0,53	

Faktör döndürme sonrasında, ölçeğin birinci faktörünün altı maddeden (1, 2, 3, 5, 7 ve 12), ikinci faktörün yedi maddeden (6, 8, 11, 15, 16, 17 ve 19), üçüncü faktörün ise altı maddeden (4, 9, 10, 13, 14 ve 18) oluştuğu belirlenmiştir. Maddelerin içerikleri dikkate alınarak, birinci faktör “*mesleki moral*”, ikinci faktör “*mesleki başarı*” ve üçüncü faktör ise “*mesleki duyarlılık*” olarak isimlendirilmiştir. Bu üç faktörün toplam genel puanı, bu çalışmada *mesleki motivasyon* puanı olarak değerlendirilmiştir.

Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,87 olarak, test-yarı test güvenilirlik katsayısı ise 0,83 olarak bulunmuştur.

Din Görevliliği Mesleki Motivasyon Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlik çalışmaları sonucu bulunan katsayıların yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar, ölçeğin geçerli ve güvenilir olduğunun kanıtı sayılmıştır.

#### 4. Verilerin Analizi

Anket ve ölçeklerden elde edilen verilerin istatistiksel işlemleri, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistiksel paket programı ile yapılmıştır. Verilerin analizinde ve hipotezlerin test edilmesinde tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve t-testi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arası farkın önemli bulunduğu durumlarda, hangi gruplar arasında farkın önemli olduğuna Scheffe testi ile bakılmıştır.

Grup ortalamaları arasındaki farkın önem kontrolü için asgari 0,05 önem düzeyi kabul edilmiştir. Ancak, daha yüksek (0,01 ve 0,001) düzeylerde önemli olanlar da tablolarda belirtilmiştir.

Bilgilerin analizinden elde edilen istatistiksel sonuçlar araştırmanın hipotezlerinin yorumlanmasında kullanılacak şekilde tablolaştırılmış ve bulgular bölümünde sunulmuştur. Tablolardaki puan ortalamaları ( $\bar{X}$ ), mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri olarak ifade edilmiştir.

### BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırma sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu bağlamda kişisel bilgi anketinde yer alan değişkenlere göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri incelenmiş, hipotezler doğrultusunda, puan ortalamaları ( $\bar{X}$ ) dikkate alınarak sonuçlar değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

#### 1. Din Görevlilerinin Yaşlarına Göre Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 1: Yaş Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Değişken	Yaş	N	%	$\bar{X}$	S	Sonuç
Mesleki Tutum	18-24 yaş	39	5,8	77,26	9,68	F: 1,605
	25-29 yaş	113	16,8	77,23	13,67	S.d.
	30-34 yaş	139	20,7	79,65	11,75	3/668
	35 yaş ve üstü	381	56,7	77,21	11,08	p= 0,187
	Toplam	672	100,0	77,72	11,63	p>0,05 Önemsiz
Mesleki Motivasyon	18-24 yaş	39	5,8	80,46	10,09	F: 1,605
	25-29 yaş	113	16,8	79,48	10,47	S.d.
	30-34 yaş	139	20,7	80,00	10,47	3/668
	35 yaş ve üstü	381	56,7	79,35	10,10	p= 0,867
	Toplam	672	100,0	79,57	10,22	p>0,05 Önemsiz

Tablo 1’de, din görevlilerinin yaşlarına göre dağılımları, bu dağılıma göre mesleki tutum ve motivasyon puan ortalamaları ve varyans analizi sonuçları görülmektedir. Buna göre örneklemin %5,8’i 18-24 yaş aralığında, %16,8’i 25-29 yaş aralığında, %20,7’si 30-34 yaş aralığında ve %56,7’si de 35 yaş ve yukarısında yer almaktadır. Bu duruma göre din görevlilerinin büyük çoğunluğunun 35 yaşını aştığı, 25 yaşın altındaki din görevlisi sayısının önemli derecede az olduğu görülmektedir.

Tabloda, yaşlarına göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda yaşlarına göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olmadığı ( $p>0,05$ ) görülmüş ve “Din görevlilerinin yaşlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark yoktur.” şeklindeki hipotezimiz doğrulanmıştır.

Yaşlanma, hastalık vb. gibi bazı fizyolojik etmenler bireyin tutumlarını değiştirmektedir. Yaşlanma sadece fizyolojik değil, aynı zamanda birey üzerinde bazı psikolojik etkilere de sahiptir. İnsan yaşlandıkça egemenlik, rekabet, bağımsızlık gibi bazı genel tutum eğilimlerinde değişiklikler ortaya çıkmaktadır.<sup>21</sup> Amerika'da yapılan bir araştırmada da insanların yaşlandıkça daha mutlu oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.<sup>22</sup> Bu sonuçtan hareketle normal yaşamında daha mutlu olan kişinin mesleğinde de daha mutlu olabileceğini düşünmek mümkündür. Bu durumda din görevlilerinin yaşlarının ilerledikçe mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olması beklenebilir. Ancak din görevlilerinin gelir durumları ve sosyal yaşamları yaş durumuna bağlı olarak kazanç ya da kayıp yönünde herhangi bir değişiklik göstermemektedir. Dolayısıyla din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinde yaşa bağlı bir değişiklik meydana gelmediği anlaşılmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın, çalışanların mesleki tutum ve motivasyonları üzerinde olumlu etkisi olabilecek yeni bir yapılanmaya girmesi, meslek içi unvan farklılıkları getirmek gibi yeni bir takım açılımlar sağlaması, din görevlilerinin zaman geçtikçe kendilerini kurumla ve yaptıkları işle daha fazla pozitif ilişki kurmaya yöneltebilir.

## 2. Din Görevlilerinin Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 2: Medeni Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Değişken	Medeni Durum	N	%	$\bar{X}$	S	S.d.	t	p	Sonuç
Mesleki Tutum	Evli	587	87,4	77,54	11,77	670	1,04	0,279	p>0,05 Önemsiz
	Bekâr	85	12,6	79,00	10,60				
	Toplam	672	100,0	77,72	11,63				
Mesleki Motivasyon	Evli	587	87,4	79,29	10,37	670	1,84	0,065	p>0,05 Önemsiz
	Bekâr	85	12,6	81,48	8,94				
	Toplam	672	100,0	79,57	10,22				

<sup>21</sup> İnceoğlu, a.g.e., ss.95-96.

<sup>22</sup> Yang Yang, "Social Inequalities in Happiness in the United States, 1972 to 2004: An Age-Period-Cohort Analysis", *American Sociological Review*, vol:73, no:2, April 2008, pp.204-227.

Din görevlilerinin %87,4'ünün evli, %12,6'sının ise bekâr olduğu görülmektedir.

Tabloda, medeni durumlarına göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığına bakılmış ve medeni durumun, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark oluşturmadığı ( $p>0,05$ ) görülmüştür. Bu durumda, “*Din görevlilerinin medeni durumlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark yoktur.*” şeklindeki hipotezimiz doğrulanmıştır.

Tutumların kazanılmasında diğer etkenlerle beraber ailenin etkisi de yadsınmaz. Bu etki, mesleki tutumların kazanılması için de geçerlidir.<sup>23</sup> Yani çalışanların mesleki tutumları da diğer tutumları gibi ailevi özelliklerden etkilenebilmektedir. Düzenli ve sorunsuz bir evlilik, kişinin mesleğinde daha pozitif tutumlara sahip olmasına neden olabilirken, tersi durumda bir aile yapısı da bireyin mesleki tutumunu olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Örneğin, maddi sıkıntıların, aile içi iletişim sorunlarının, iş yoğunluğunun ve diğer çevresel sorunların evliliği zorlaştıran ve kişinin yaşam kalitesini azaltan etkileri vardır.<sup>24</sup> Ancak, bu durum evli olmayan kişilerin kendilerine özgü sorunları ve sorumlulukları olmadığı anlamına gelmez. Onların da bir takım duygusal ve sosyo-ekonomik sorunları olabilir.

---

<sup>23</sup> Ünal, *a.g.e.*, s.13.

<sup>24</sup> Ali Çiftçi ve İbrahim Biçici (haz.), *Aile Rehberi*, Aile ve Sosyal Araştırmalar Genel Müdürlüğü, Ankara 2005, ss.24-35.



### 3. Din Görevlilerinin Görev Yaptıkları Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 3: Görev Yaptıkları Yerleşim Yerine Göre Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Değişken	Yerleşim Yeri	N	%	$\bar{X}$	S	Sonuç
<b>Mesleki Tutum</b>	İl Merkezi	202	30,0	77,28	12,21	F: 0,805
	İlçe Merkezi	36	5,4	79,94	10,67	S.d. 2/669
	Köy	434	64,6	77,74	11,44	p= 0,448
	Toplam	672	100,0	77,72	11,63	p>0,05 Önemsiz
<b>Mesleki Motivasyon</b>	İl Merkezi	202	30,0	79,17	10,34	F: 0,255
	İlçe Merkezi	36	5,4	80,19	9,09	S.d. 2/669
	Köy	434	64,6	79,70	10,27	p= 0,775
	Toplam	672	100,0	79,57	10,22	p>0,05 Önemsiz

Tablo 3'te, din görevlilerinin görev yaptıkları yerleşim yerine göre dağılımları, bu dağılıma göre mesleki tutum ve motivasyon puan ortalamaları ve analiz sonuçları görülmektedir. Buna göre, örneklemin %30'u il merkezlerinde, %5,4'ü ilçe merkezlerinde ve %64,6'sı ise köylerde görev yapmaktadır. Türkiye'nin köylerinde bulunan camilerin küçük ve sayıca fazla olduğu bilinmektedir. Buna karşın il ve ilçe merkezlerinde cami sayısı az, cemaat sayısı ise fazladır.<sup>25</sup> Cami sayısı ile bağlantılı olarak din görevlilerinin çoğunluğunun köylerde görev yapıyor olması doğal bir sonuçtur. Örnekleme giren İlahiyat Fakültesi lisans mezunu olan din görevlilerinin %25'i il merkezlerinde, %4,5'i ilçe merkezlerinde, %70,5'i ise köylerde görev yaptıkları görülmüştür. Öğrenim düzeyi bakımından, İlahiyat Fakültesi lisans mezunu olan din görevlilerinin daha çok il veya ilçe merkezlerinde görevli olması beklenmektedir.

Yukarıdaki tabloda, görev yapılan yerin köy, il ya da ilçe merkezi olmasının din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri üzerinde önemli bir değişikliğe neden olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda görev yapılan yere göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olmadığı

<sup>25</sup> Ahmet Önay, *Türkiye'nin Cami Profili*, DEM yay., İstanbul 2008, ss.202-210.

( $p>0,05$ ) görülmüştür. Böylece, “*İl ve ilçe merkezlerinde görev yapan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri köylerde görev yapan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksektir.*” şeklindeki hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Şüphesiz köy ve kentler pek çok bakımdan birbirlerinden farklı özelliklere sahiptir. Her iki yerleşim birimi arasında demografik ve coğrafi farklılıklar olduğu gibi sosyo-kültürel farklılıklar, gelenek, görenek, örf, adet ve inanç farklılıkları da vardır. Köyler cemaat tipi ilişkilere sahipken, kentler daha çok cemiyet tipi toplum yapısına sahiptirler.<sup>26</sup> Kişilerin yaşam tarzları buldukları yerden doğrudan etkilenir. Bu yüzden her iki yerleşim biriminde yaşamak, zorlukları ve kolaylıklarıyla beraber birbirinden farklıdır. Mesleği gereği köyde ya da kentte yaşayan insanların yaşadıkları yere uyumları da bu yüzden farklılıklar gösterebilir.

Köylerde görev yapan din görevlilerinde genel bir isteksizlik ve hoşnutsuzluk halinin bulunduğu düşünülebilir. Ulaşım imkânlarının kısıtlı olması, sosyal yoksunluklar, seviyeye uygun arkadaş çevresinin olmaması, cemaatin bilgi seviyesinin düşük olması gibi bazı nedenlerin köylerde din görevliliğini zorlaştırdığı ileri sürülebilir. Zira, sosyo-ekonomik çevre kişinin tutum ve motivasyonunu etkileyen önemli bir unsur olarak görülmektedir.<sup>27</sup> Ancak, bu araştırmada sosyo-kültürel çevrenin din görevlilerinin tutum ve motivasyon düzeylerinde önemli bir fark oluşturmadığı görülmüştür.

---

<sup>26</sup> Geniş bilgi için bk., Kemal Görmez, *Şehir ve İnsan*, MEB yay., İstanbul 1991, ss.9-43.

<sup>27</sup> Ünal, *a.g.e.*, s.14.

#### 4. Din Görevlilerinin Öğrenim Durumlarına Göre Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 4: Öğrenim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Değişken	Öğrenim Durumu	N	%	$\bar{X}$	S	Sonuç
<b>Mesleki Tutum</b>	İmam-Hatip Lisesi	295	43,9	78,98	9,87	F: 17,104
	İlahiyat Önlisans	208	31,0	79,69	10,28	S.d.
	İlahiyat Lisans	44	6,5	67,91	16,07	3/668
	Diğer	125	18,6	74,94	13,52	p= 0,000
	Toplam	672	100,0	77,72	11,63	p<0,001 Önemli
<b>Mesleki Motivasyon</b>	İmam-Hatip Lisesi	295	43,9	80,76	9,13	F: 10,333
	İlahiyat Önlisans	208	31,0	80,24	9,03	S.d.
	İlahiyat Lisans	44	6,5	72,23	13,01	3/668
	Diğer	125	18,6	78,23	12,16	p= 0,000
	Toplam	672	100,0	79,57	10,22	p<0,001 Önemli

Tablo 4'te, örnekleme giren din görevlilerinin %43,9'u İmam-Hatip Lisesi mezunudur. İlahiyat önlisans mezunları örneklemin %31'ni, İlahiyat Fakültesi lisans mezunları ise %6,5'ini oluşturmaktadır. Örneklemin %18,6'sını oluşturan kısım ise daha çok Açıköğretim sisteminde çeşitli bölümlerde öğrenim görenler ile hafız olup İmam-Hatip Lisesi dışındaki liselerden mezun olan ve son dönemde KPSS sonucu merkezi sistemle göreve atanan din görevlilerinden oluşmaktadır.

İlahiyat Fakültesi lisans mezunu din görevlilerinin oranının %6,5 gibi çok düşük olduğu görülmektedir. Oysa, günümüzde uzmanlık gerektiren bir meslek olan din görevliliği mensuplarının çoğunluğunun dört yıllık fakülte mezunu olması gereklidir. 1982 yılından beri tüm öğrenciler ilköğretim dördüncü sınıftan ortaöğretimin son sınıfına kadar zorunlu olarak 11-12 yıl Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi dersi okumaktadır. Ayrıca, toplumun ve cemaatin eğitim düzeyi sürekli yükselmektedir. Televizyon ve internet gibi kitle iletişim araçlarının her konuda olduğu gibi dinî konularda da toplumu bilgilendirmesi başdöndürücü bir hızla ilerlemektedir. Bu nedenlerle, artık din görevlilerinin de öğretmenlik mesleği gibi, en az dört yıllık fakülte mezunu olması bir gereklilik olarak ortaya çıkmaktadır.

Öğrenim durumuna göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığına varyans analiziyle bakılmıştır. Bu analiz sonucunda, öğrenim düzeyine göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında “*İmam-Hatip Lisesi ve İlahiyat Önlisans mezunu olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, İlahiyat Fakültesi mezunu olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksektir.*” şeklindeki hipotezimizin doğrulandığı görülmüştür.

Scheffe testi sonucunda özellikle İlahiyat Fakültesi lisans mezunlarının hem mesleki tutum düzeylerinin hem de mesleki motivasyon düzeylerinin, İmam-Hatip Lisesi ve İlahiyat önlisans mezunlarına göre düşük çıktığı görülmüştür.

Bu sonuçlar üzerinde etkisi olabilecek birçok neden sayılabilir. İlahiyat Fakültesi mezunlarının çoğunluğunun köylerde görev yapması<sup>28</sup> ve köy hayatına uyum sağlayamaması bu nedenlerden biri olarak gösterilebilir. Nitekim yapılan bir araştırmada köylerde görev yapan İlahiyat Fakültesi mezunlarının ancak %23,6’sı köy hayatına tam olarak uyum sağlayabildiği, buna karşın İmam-Hatip Lisesi mezunlarının %90’ı köy hayatına tamamen uyum sağladığı görülmüştür.<sup>29</sup>

Bir diğer neden olarak mesleğe bakış açısı ve mezuniyet sonrası mesleğe yönelme eğilimindeki olumsuz tutumlar gösterilebilir. Zira İlahiyat Fakültesine giden öğrencilerin çoğunluğunun zihninde din görevlisi olmak gibi bir düşünce bulunmamaktadır. İlahiyat Fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmada öğrencilerin ancak %19’u mezun olduktan sonra Diyanet İşleri Başkanlığı’nda görev almak istediğini belirtmişlerdir.<sup>30</sup>

İlahiyat Fakültesi mezunları cami eksenli din hizmetlerinde bir takım sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunlar, dinî ve ahlaki sorularda, kutlama ve törenlerde ve problemlili kişilerle kurulan ilişkilerde ortaya çıkmaktadır. İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlileri, bu üç alanda kendilerini yeterli görmemekte ve sıkıntılarını konuyla ilgili araştırma

<sup>28</sup> Bu araştırmaya katılan İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerinin %70,5’inin köylerde görev yaptığı görülmüştür.

<sup>29</sup> Yunus Yıldırım, *İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dinî Hayat Üzerindeki Etkisinin Sosyolojik Analizi (Birecik ve Köyleri Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniv. SBE, 2006, s.44.

<sup>30</sup> Ahmet Koç, “İlahiyat Fakültesi (İlahiyat Lisans Programı) Öğrencilerinin Sorunları ve Beklentileri”, *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, sy: 25 (2003/2), İstanbul 2005, s.55.

yapan kişilere iletmektedir.<sup>31</sup> Ayrıca, İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin meslek seçimindeki amaçları ve beklenti düzeylerinin yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu gibi sorunların ve beklentilerin İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerinin mesleki tutum ve mesleki motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediği belirtilebilir.

### 5. Din Görevlilerinin Mesleği Tercih Etme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 5: Mesleği Tercih Etme Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Değişken	Mesleği Tercih Nedeni	N	%	$\bar{X}$	S	Sonuç
<b>Mesleki Tutum</b>	Üniversiteye Gideme- mek	60	8,9	71,97	10,108	F: 24,139 S.d. 5/666 p= 0,000 p<0,001 Önemli
	Aile ve Yakınların İsteği	99	14,7	73,48	11,778	
	Öğretmenliğe Atana- mamak	24	3,6	62,08	15,263	
	Manevi Nedenler	345	51,3	80,84	9,527	
	Maddi Nedenler	48	7,2	74,60	12,219	
	Diğer Nedenler	96	14,3	79,96	11,987	
	Toplam	672	100,0	77,72	11,633	
<b>Mesleki Motivasyon</b>	Üniversiteye Gideme- mek	60	8,9	76,43	11,422	F: 15,521 S.d. 5/666 p= 0,000 p<0,001 Önemli
	Aile ve Yakınların İsteği	99	14,7	76,04	10,781	
	Öğretmenliğe Atana- mamak	24	3,6	69,08	13,667	
	Manevi Nedenler	345	51,3	82,03	8,455	
	Maddi Nedenler	48	7,2	75,96	11,093	
	Diğer Nedenler	96	14,3	80,75	9,737	
	Toplam	672	100,0	79,57	10,220	

Tablo 5'te din görevlilerinin bu mesleği tercih etme nedenlerine göre dağılımlarına bakıldığında, örnekleme dahil olan din görevlilerinin %8,9'u liseden sonra herhangi bir fakülteye yerleşemediği için, %14,7'si ailesi ve yakınları istediği için, %3,6'sı üniversiteyi bitirdikten sonra öğ-  
retmen olarak atanamadığı için, %51,3'ü manevi nedenler için, %7,2'si

<sup>31</sup> Ahmet Önay, "İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Cami Eksenli Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Alandaki Formasyon İhtiyaçları", *Türkiye'de Yüksek Din Öğretiminin Sorunları, Yeniden Yapılanması ve Geleceği Sempozyumu (16-17 Ekim 2003)*, Süleyman Demirel Üniv. İlahiyat Fakültesi, Isparta 2004, ss.416-422.

maddi nedenler için, geriye kalan % 14,3'lük kesim de diğer nedenler için bu mesleği tercih ettiklerini belirtmektedirler. "Diğer nedenler" seçeneğini işaretleyenlerin büyük çoğunluğu kendi isteğinin bu yönde olduğunu ifade etmişlerdir. Bunların verdikleri cevapları da manevi nedenlere dâhil etmek mümkündür. Ayrıca hafız olduğu için din görevlisi olduğunu ifade edenler de önemli sayıdadır. İlahiyat Fakültesi lisans mezunu olan din görevlilerinin %83,3'ü öğretmenliğe atanamadığı için din görevliliğini tercih ettiğini belirtmişlerdir.

Tabloda, mesleği tercih etme nedenine göre, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir farkın bulunup bulunmadığına bakılmış, yapılan varyans analizi neticesinde önemli ( $p<0,001$ ) bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuç, "*Din görevliliği mesleğini manevi nedenlerle tercih eden din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, bu mesleği diğer nedenlerle tercih eden din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksektir.*" şeklindeki hipotezimizi doğrulamıştır.

Scheffe testi sonucunda, özellikle manevi nedenlerle mesleği tercih edenlerin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, öğretmenliğe atanamamak ve üniversiteye gidememek gibi zorunlu nedenlerle mesleğe yönelenlerin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksek çıkmıştır. Buyrukçu'nun araştırmasında da benzer sonuçlar olduğu görülmüş, istemeden imamlık yapanların olup olmadığı sorusuna, "evet" diyen din görevlilerinin sayısı önemli oranda yüksek çıkmıştır.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> Ramazan Buyrukçu, *Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*, TDV yay., Ankara 1995, ss.279-281.

## 6. Din Görevlilerinin Kıdem Durumlarına Göre Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri

Tablo 6: Kıdem Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeyleri İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Değişken	Kıdem	N	%	$\bar{X}$	S	Sonuç
<b>Mesleki Tutum</b>	1 Yıl	149	22,2	80,19	9,62	F: 3,176 S.d. 5/666 p= 0,008 p<0,05 Önemli
	2-5 Yıl	64	9,5	73,78	15,94	
	6-10 Yıl	54	8,0	76,28	11,51	
	11-20 Yıl	246	36,6	77,24	11,66	
	21-30 Yıl	152	22,6	78,22	11,02	
	30 ve üstü Yıl	7	1,0	78,71	7,43	
	Toplam	672	100,0	77,72	11,63	
<b>Mesleki Motivasyon</b>	1 Yıl	149	22,2	82,53	8,46	F: 4,558 S.d. 5/666 p= 0,000 p<0,05 Önemli
	2-5 Yıl	64	9,5	75,97	12,47	
	6-10 Yıl	54	8,0	78,83	9,00	
	11-20 Yıl	246	36,6	78,83	10,52	
	21-30 Yıl	152	22,6	79,58	10,17	
	30 ve üstü Yıl	7	1,0	81,14	7,93	
	Toplam	672	100,0	79,57	10,22	

Tablo 6'da görüldüğü gibi, din görevlilerinin %22,2'si görevde henüz ilk yılındadır. Örnekleme giren din görevlilerinin %9,5'i 2-5 yıl arası, %8'i 6-10 yıl arası, %36,6'sı 11-20 yıl arası, %22,6'sı 21-30 yıl arası, %1'i 30 yıldan fazla görev yapmıştır.

Tabloda, kıdem durumuna göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda kıdem durumuna göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli (p<0,05) bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuç, "Kıdeme göre din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark vardır." şeklindeki hipotezimizi doğrulamıştır.

Scheffe testi sonucunda, meslekte birinci yılını çalışan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri ile 2-5 yıl arası kıdeme sahip olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri ara-

sında, bir yılını çalışan din görevlilerinin lehine, önemli bir fark olduğu görülmüştür.

Kıdem durumuna göre İlahiyat Fakültesi lisans mezunu din görevlilerinin dağılımına bakıldığında, bir yıllık kıdeme sahip din görevlilerinin %3,4'ü İlahiyat Fakültesi lisans mezunu iken, kıdemi 2-5 yıl arası olan din görevlilerinin %37.5'inin İlahiyat Fakültesi lisans mezunu olduğu görülmektedir. Diğer kıdem gruplarındaki İlahiyat Fakültesi lisans mezunlarının dağılımı ise %3,7'den daha az orandadır. 2-5 yıl arası kıdeme sahip din görevlilerinin mesleki tutum ve mesleki motivasyonların düşük bulunması, bu grupta bulunan İlahiyat Fakültesi lisans mezunlarının oranının daha fazla olmasından kaynaklanmış olabilir.

Ayrıca, göreve yeni başlayan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması, muhtemelen mesleğin zorluklarıyla henüz tam manasıyla yüzleşilmemiş olmasından kaynaklanıyor olabilir. Zira belli bir müddet işsiz kalmış olan kişilerin iş sahibi olduktan sonra bunun olumlu etkilerini bir süre daha üzerlerinde taşımaları normaldir. İş sahibi olduktan sonra ise meslekle ilgili daha iyi maaş, daha iyi bir görev yeri gibi yeni beklentiler ortaya çıkmaktadır. Tutum ve motivasyonlar incelendiğinde bir beklentinin elde edilmesiyle daha yüksek beklentilerin ortaya çıktığı görülmüştür.<sup>33</sup> Bu beklentilerin bir kısmının kısa sürede karşılanamaması görevde ilk birkaç yılı çalıştıktan sonra mesleki tutum ve motivasyonu azaltıcı bir rol oynamayabilir. Büyük beklentilerle bir mesleğe giren kişiler bu beklentileri karşılanmayınca büyük bir çaresizlik, ümitsizlik ve hayal kırıklığına uğramakta ve bu bireylerin tükenmişlik düzeyleri artmaktadır.<sup>34</sup>

Diyanet İşleri Başkanlığı meslekte yükselmeye önemli oranda kapalı bir kurumdur. Beş yıllık din görevlisiyle otuz yıllık bir din görevlisi arasında maddi ve manevi yönden önemli bir farklılık mevcut değildir. Mesleki durağanlık, meslekte gelişim ve yükselme arzusunu kesmekte ve din görevlilerini, ya olana rıza göstererek kurumda kalmaya ya da diğer nedenlerle birlikte başka kurumlara geçmeye zorlamaktadır.<sup>35</sup>

<sup>33</sup> İnceoğlu, *a.g.e.*, s.50.

<sup>34</sup> Burhan Çapri, "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, c:II, sy:1, Haziran 2006, s.64.

<sup>35</sup> Son beş yılda Diyanet İşleri Başkanlığı'ndan yaklaşık 2000 kişi başka kurumlara nakil yaptırmıştır. (<http://www.memurlar.net/haber/105380>), 21 Mart 2008.



### 7. Din Görevlilerinin Mesleki Tutum Düzeyleri ile Mesleki Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki

Tablo 7: Din Görevlilerinin Mesleki Tutum Düzeyleri ile Mesleki Motivasyon

Puanları Arasındaki İlişki İle İlgili İstatistiksel Sonuçlar

Mesleki tutum düzeyi	N	%	$\bar{X}$	S	Sonuç
1. Düşük (19-66)	89	13,3	65,24	10,69	F: 174,064 S.d. 2/669 p= 0,000 p<0,001 Önemli
2. Orta (67-88)	464	69,0	80,63	8,31	
3. Yüksek (89-95)	119	17,7	86,17	5,86	
Toplam	672	100,0	79,57	10,22	

Din görevlilerinin mesleki tutum puanlarının genel ortalaması ( $\bar{X}$ =77,72) olarak, puanların standart sapması ise (S=11,63) olarak bulunmuştur. Mesleki tutum puan ortalamasının bir standart sapma alt sınırı olan (66,06) puanın altında puan alan din görevlileri “düşük” mesleki tutum düzeyine sahip, mesleki tutum puan ortalamasının bir standart sapma üst sınırı olan (89,35) puanın üstünde puan alan din görevlileri “yüksek” mesleki tutum düzeyine sahip, bu alt ve üst sınır puanlar arasında mesleki tutum puanları olan din görevlileri ise “orta” mesleki tutum düzeyine sahip olarak kabul edilmiştir.

Düşük mesleki tutum düzeyine sahip din görevlileri, toplam din görevlilerinin %13,3’ünü, orta mesleki tutum düzeyine sahip din görevlileri %69’unu, yüksek mesleki tutum düzeyine sahip din görevlileri ise %17,7’sini oluşturmuştur. İlahiyat Fakültesi lisans mezunu olan din görevlilerinin ise %43,2’si düşük mesleki tutum, %45,5’i orta mesleki tutum ve %11,4’ü yüksek mesleki tutum düzeyinde olduğu görülmüştür.

Tablo 7’de, mesleki tutum düzeylerine göre din görevlilerinin mesleki motivasyon puan ortalamaları arasında önemli bir fark olup olmadığına bakılmıştır. Yapılan varyans analizi sonucunda mesleki tutum düzeylerine göre din görevlilerinin mesleki motivasyon puan ortalamaları arasında (p<0,001) düzeyinde önemli bir fark olduğu görülmüştür. Ayrıca, yapılan korelasyon analizi neticesinde, din görevlilerinin mesleki tutum puanları ile mesleki motivasyon puanları arasındaki korelasyon katsayısı (r=0,64) olarak (p<0,01) düzeyinde önemli bulunmuştur.

Elde edilen bu sonuçlar, “Din görevlilerinin mesleki tutum düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında olumlu yönde önemli bir ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizi doğrulamıştır.

İki değişken arasındaki ilişkinin düzeyini ölçen ve yönünü belirleyen korelasyon analizi neticesinde pozitif bir korelasyon katsayısının ortaya çıkması, bir değişkene ilişkin verilerin artması durumunda diğerinin de artması veya azalması durumunda diğerinin de azalması anlamına gelmektedir.<sup>36</sup> Bu durumda, din görevlilerinin mesleki tutum düzeyleri arttıkça mesleki motivasyon düzeyleri de artmakta, mesleki tutum düzeyleri azaldıkça mesleki motivasyon düzeyleri de azalmaktadır.

Din görevlilerinin mesleki tutumları, onların din görevliliği mesleğine bakışlarını yansıtırken, mesleki motivasyonları da bu mesleğin gereklerini yerine getirme arzularını yansıtır. Bu bağlamda, eğer mesleğe karşı oluşmuş tutumlar olumlu ise mesleğin gereklerini yerine getirme arzusu da olumlu olmakta ve din görevlisi kendisini mesleğin gereklerini icra etme noktasında hazır hissetmektedir. Aksi halde, din görevlisinde isteksizlik hali ön plana çıkmakta ve sürekli olarak mesleki motivasyon eksikliği yaşanabilmektedir. Zira insan zihninin tutarlılık ihtiyacı vardır.<sup>37</sup> Bu nedenle, genellikle mesleki tutum ile mesleki motivasyon arasında olumlu ve tutarlı bir ilişki bulunmaktadır.

Hem tutumları hem de motivasyonları belirleyen araçlar, kişiyi davranışa iten içsel süreçlerdir. Bu içsel süreçlerin bilgi kaynağı çoğu zaman objektiftir ve bu içsel süreçler, birey farkında olmadan onun tutum ve motivasyonlarını belirlerler. Öte yandan tutum ve motivasyonların temelinde objektif bilgiler kadar sübjektif kanaatlar da bulunabilir.<sup>38</sup> Din görevliliği mesleğine karşı sübjektif tutumlar geliştiren birey, çoğu zaman bunu meşrulaştırmak için çeşitli yollara başvurabilir. Örneğin kendi kendine mesleğe karşı olduğundan daha farklı motive olma gayretine girebilir. Bu da onun tutarsız davranışlar sergilemesine neden olabilir. Ancak bu ihtimal yukarıda bahsettiğimiz tutarlılık ihtiyacı nedeniyle son derece düşüktür ve sonuçları itibariyle çok farklı bir netice ortaya çıkarmaz.<sup>39</sup>

Kişinin davranışlarının, tam ve yalın olarak tutumları tarafından belirlendiği düşüncesi sosyal psikoloji alanında uzun yıllar kabul görmüştür. Ancak yapılan araştırmalar sonucunda her tutumun, zorunlu olarak davranışa dönüşmeyeceği fikri giderek daha fazla kabul görmektedir. İnsanlar çeşitli gerekçelerle beyan ettikleri tutumlara zıt davranışlar sergileyebilmektedirler.<sup>40</sup> Bu bağlamda, din görevlilerinin mesleğe karşı beyan ettikleri tutumlar, onların mesleki davranışlarını zorunlu olarak

<sup>36</sup> Ayhan Ural-İbrahim Kılıç, *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay yay., Ankara 2005, s.219.

<sup>37</sup> Ünal, *a.g.e.*, s.7.

<sup>38</sup> Ünal, *a.g.e.*, s.11.

<sup>39</sup> Ünal, *a.g.e.*, s.11.

<sup>40</sup> Jonathan L. Freedman, David O. Sears and J.Merrill Carlsmith, *a.g.e.*, s.336.

belirleyen bir unsur olmayabilir. Ancak, din görevlilerinin mesleki davranışa hazır oluşlarını gösteren mesleki motivasyonu, mesleki tutumlarla aynı yönde ilişki göstermiştir.

Sonuç olarak tutumlar, bireylerin bir olay ya da olguyla karşılaşma isteklerini etkilerler. Olumlu tutum, bu isteği artırırken olumsuz tutum da azaltmaktadır.<sup>41</sup> Din görevliliğine karşı olumsuz tutumlara sahip olan din görevlileri meslekle ilgili davranışları yapmak istemezken, olumlu tutuma sahip olan din görevlileri de meslekle ilgili işleri yapma konusunda çok daha istekli ve gayretli olabilirler.

### **SONUÇ VE ÖNERİLER**

Bu çalışmada din görevlilerinin, mesleklerine yönelik tutumları ile mesleki motivasyonlarını etkileyen bazı faktörlerin olduğu görülmüştür. Araştırmada ortaya çıkan **sonuçlar** aşağıda verilmiştir.

1. Din görevlilerinin mesleki tutum ve mesleki motivasyon düzeylerinde yaşlarına göre önemli bir değişme görülmemiştir.

2. Din görevlilerinin medeni durumlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark bulunmamıştır.

3. Din görevlilerinin görev yaptıkları yerleşim yerine göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark görülmemiştir.

4. Din görevlilerinin öğrenim durumlarına göre mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark görülmüştür. İlahiyat Fakültesi lisans mezunu olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, imam-hatip lisesi ve İlahiyat önlisans mezunlarına göre daha düşük olarak ortaya çıkmıştır.

5. Din görevlilerinin mesleklerini tercih nedenleri bakımından, mesleğini manevi nedenlerle seçmiş olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, mesleğini diğer nedenlerle seçmiş olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksek olarak bulunmuştur.

6. Din görevlilerinin mesleki kıdemlerine göre, mesleki tutum ve motivasyon düzeylerine bakıldığında, meslekte birinci yılını çalışan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, mesleki kıdemi 2-5 yıl arası olanlara göre daha yüksek olarak bulunmuştur.

7. Din görevlilerinin mesleki tutum düzeyleri ile mesleki motivasyon düzeyleri arasında olumlu yönde önemli bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

---

<sup>41</sup> David Krech ve Richard S.Crutchfield, *Sosyal Psikoloji*, çev. E. Güngör, 2. Baskı, Edebiyat Fakültesi Basımevi, İstanbul 1970, s.210.

tür. Mesleki tutumu olumlu olan din görevlilerinin mesleki motivasyon düzeyleri de yüksek bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına göre, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinin genel olarak yüksek olduğu görülmektedir. Din görevlilerinin genel puan ortalamalarına bakıldığında, mesleki tutum puan ortalaması ( $\bar{X}=77,72$ ) olarak, mesleki motivasyon puan ortalaması ise ( $\bar{X}=79,57$ ) olarak bulunmuştur. En yüksek puanın 95 olduğu düşünülürse, bu ortalamaların önemli düzeyde yüksek olduğu söylenebilir. Araştırma sonucunda özellikle, İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri düşük bulunmuştur.

Araştırma sonuçlarına dayalı olarak din görevlilerinin mesleki tutumlarını daha olumlu hale getirmek ve motivasyon düzeylerini yükseltmek amacıyla şu **öneriler** yapılabilir:

1. Araştırma sonucunda, mesleki tutum ve mesleki motivasyonları düşük gözlenen İlahiyat Fakültesi lisans mezunlarına mesleğe teşvik edici ödüllendirmeler ve görevde yükselme imkanları sağlanarak mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri üst düzeyde tutulmaya çalışılmalıdır. Öğrenim düzeyi ve mesleki yeterlilikleri yüksek olan din görevlileri iş doyumunu sağlayabilecekleri il ve ilçe merkezleri ya da uygun yerlerde öncelikle görevlendirilebilirler. Fakülte mezunu din görevlilerine atama, yer değiştirme, maaş ve yan ödeme, yurtdışı din hizmetleri ve hac hizmetleri gibi konularda avantajlar sağlanarak, fakülte mezunu din görevliliği özendirilmelidir. Fakülte mezunu din görevlilerinin birikim ve niteliklerinden en uygun şekilde yararlanılmalı, bu nitelikteki din görevlileri kendilerini gerçekleştirebilecekleri yerlerde istihdam edilmelidir.

2. İlahiyat Fakültelerinde öğrenim gören öğrencilerin, din görevliliği mesleğine yönelik olarak olumlu tutum geliştirmeleri ve mesleğe motive olmaları yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Diyanet İşleri Başkanlığının ihtiyacı olan din görevlilerinin yetiştirilmesi için İlahiyat Fakültelerinde erkek öğrencilerin kontenjanları yeterli düzeyde artırılmalıdır. Din görevliliği mesleğini isteyerek ve manevi nedenlerle seçmeleri sağlanmalıdır.

3. İlahiyat Fakültelerinin öğretim programları, mezunların din görevliliği mesleğini en iyi icra edebilecekleri bir şekilde yeniden geliştirilmelidir. Program, dini pratik ve uygulamalar, pedagojik, psikolojik ve sosyal hizmetlere yönelik derslerle desteklenmelidir. İmam-Hatip Liselerinde ve İlahiyat Fakültelerinde mesleki uygulamalara daha fazla ağırlık verilerek, olumlu ortamlarda uygulama yaptırılmalıdır. Ayrıca, İmam-Hatip Liselerinde ve İlahiyat Fakültelerinde din görevliliği mesleği ile ilgili çeşitli programlar ve etkinlikler düzenlenmelidir. Okul yıllarında ve mesleki uygulamalar sırasında öğrencilere din görevliliği mesleği özendirilmeli ve sevdirmelidir.

4. Din hizmetlerinin etkili ve verimli olarak yürütülebilmesi, mesleğini seven, kendini mesleğine adanmış ve motive olmuş din görevlilerinin mevcudiyetine bağlıdır. Din görevlilerinin duyuşsal yönünü oluşturan mesleki tutum ve motivasyonu ile birlikte, mesleki formasyonu ve mesleki yeterlilikleri de din hizmetlerinin başarılı olarak yürütülmesinde gerekli koşullardandır. Bu nedenle, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonlarını artırıcı önlemler alınırken, diğer yandan da din görevlilerinin mesleki bilgi ve becerilerle donanmış olarak öğrenim düzeylerini artırıcı önlemler alınmalıdır.

5. Din görevlilerinin sosyo-kültürel ve ekonomik yönlerden imkanlarını artırıcı projeler hazırlanmalı ve çalışmalar yapılmalıdır. Kişisel ve mesleki gelişimleri çeşitli eğitsel ve sosyal etkinlikler yoluyla sağlanmalıdır. Din görevliliği mesleğinde yükselme ve terfi imkanları geliştirilmeli, kurumun din görevlileri açısından mevcut statik yapısı değiştirilmelidir. Kıdeme, eğitim durumuna ve performansa bağlı yeni unvanlar ve statüler oluşturulmalıdır. Çalıştıkları camilerin ve lojmanların fiziksel şartları, izin ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir.

6. Müftülük ve din görevlileri arasında sağlıklı bir iletişim kurulmalı ve iyi bir kurum iklimi oluşturulmalıdır. Din hizmetlerinde çalışanlara, topluma hizmet yönünde sosyal ve psikolojik hizmetlerin yürütülmesinde yetki ve sorumluluklar verilmelidir. Din görevlileri başarıları oranında takdir edilmeli ve ödüllendirilmelidir.

7. Din görevliliği mesleğinin toplumdaki yeri ve saygınlığının yükseltilmesi sağlanmalıdır. Din görevlilerinin mesleki motivasyonlarını ve mesleğe bağlılıklarını artırıcı mesleki etkinlikler düzenlenmelidir. Özellikle, ekim ayının ilk haftasında “Camiler ve Din Görevlileri Haftası”nda yapılan bu nitelikteki etkinliklerin sayısı ve kapsamı artırılmalıdır.

8. İlahiyat Fakültesi mezunu din görevlileri ve İlahiyat Fakülteleri öğrencileri üzerinde din görevlilerinin sorunları ve beklentiliyle ilgili kapsamlı yeni araştırmalar yapılabilir.