

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

CAMİ GÖREVLİLERİNİN MESLEKLERİNE VE
KURUMLARINA BAKIŞI

Yüksek Lisans Tezi

SELİM DURAN

AMASYA
Eylül – 2024

T.C.
AMASYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

CAMİ GÖREVLİLERİNİN MESLEKLERİNE VE
KURUMLARINA BAKIŞI

Hazırlayan
Selim DURAN

Tez Danışmanı
Doç. Dr. Adem GÜNEŞ

AMASYA – 2024

TEZ ONAY SAYFASI

Selim DURAN tarafından hazırlanan “CAMİ GÖREVLİLERİNİN MESLEKLERİNE VE KURUMLARINA BAKIŞI” başlıklı çalışma aşağıdaki jüri tarafından .../.../..... tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oyçokluğu ile Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri

İmza

Danışman : Doç. Dr. Adem GÜNEŞ

.....

Üye : Unvan İsim SOYİSİM

.....

Üye : Unvan İsim SOYİSİM

.....

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım. .../.../.....

.....

Doç. Dr. Hasan YERKAZAN

Sosyal Bilimler Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN SAYFASI

Tezimin içerdığı yenilik ve sonuçları başka bir yerden almadığımı ve bu tezi Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünden başka bir bilim kuruluşuna akademik gaye ve unvan almak amacıyla vermediğimi; tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada kullanılan her türlü kaynağa eksiksiz atıf yapıldığını, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir, aksinin ortaya çıkması durumunda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

....../....../.....

Selim DURAN

İmza

ÖZET

CAMI GÖREVLİLERİNİN MESLEKLERİNE VE KURUMLARINA BAKIŞI

Selim DURAN

Amasya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans, Mayıs/2024

Danışman: Doç. Dr. Adem GÜNEŞ

Bu çalışmada cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına olan bakışlarını ortaya koymak amaçlanmıştır. Söz konusu amaç doğrultusunda araştırmada nitel yöntem izlenmiş ve durum deseni kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu 22 cami görevlisinden oluşmaktadır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formuyla elde edilmiştir. Verilerin analizinde içerik analizi yöntemine başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda, cami görevlilerinin mesleklerini kutsal bir misyonun devamı olarak gördükleri, meslek seçimlerinde ebeveynlerinin etkili olduğu, aldıkları eğitimi yeterli bulmadıkları ve uygulama eğitimlerinin artırılması gerektiği yönünde düşüncelere sahip oldukları belirlenmiştir. Ayrıca, mesleklerinin toplum gözünde yüksek bir konumda olduğunu düşündükleri, mesleğin sosyal hayatlarına olumlu yansımalarının olduğu ve manevi yönünün diğer mesleklerden üstün olduğunu hissettikleri görülmüştür. Olumlu geri bildirimlerin motivasyonlarını artırdığı, haksız eleştirilerin ise motivasyonlarını düşürdüğü, meslektaşlar arasında iletişim sorunlarının yaşandığı, mesleğin isteyerek yapılmasının önem taşıdığı ve geleneksel etkinliklerde din görevlilerinin özel bir role sahip olduğu da elde edilen diğer bulgular arasındadır. Cami görevlilerinin kurumlarıyla ilgili olarak, kurumlarına güçlü bir aidiyet duygusu geliştirdikleri, ancak kurumla ilişkilerin daha da iyileştirilmesi gerektiği, görevde yükselme ve nakil sınavlarında şeffaflığa dikkat edilmesi gerektiği, mesleki anlamda öz yeterliklerinin artırılması ve diğer kamu çalışanlarıyla eşit haklara sahip olma beklentisi içinde oldukları anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, görev değişikliği yapmayı düşünmedikleri, mesleklerini başkalarına tavsiye edebilecekleri ve kurumlarına karşı toplumda olumlu bir algı ve güven hissinin mevcut olduğu da sonuçlar arasında yer almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Din Eğitimi, Cami görevlisi, Diyanet İşleri Başkanlığı, Meslek, Kurum

ABSTRACT

RELIGIOUS OFFICIALS ON THEIR PROFESSIONS AND INSTITUTIONS

Selim DURAN

Amasya University, Institute of Social Science

Department of Philosophy and Religious Sciences, M.A., September/2024

Supervisor: Assoc. Prof. Adem GÜNEŞ

This study aims to reveal the perspectives of mosque officials on their profession and institution. In line with this objective, a qualitative research method was followed, and a case study design was employed. The study group consists of 22 mosque officials. The data of the research were collected through a semi-structured interview form, one of the interview techniques. Content analysis was used in the analysis of the data. As a result of the analysis, it was determined that mosque officials view their profession as a continuation of a sacred mission, that their parents were influential in their career choice, that they do not find the education they received sufficient, and that they believe practical training should be increased. Additionally, it was observed that they think their profession holds a high status in the eyes of society, that their profession positively reflects on their social lives, and that they feel the spiritual aspect of their profession is superior to others. It was also found that positive feedback increases their motivation, while unjust criticism decreases it, that communication problems occur among colleagues, that it is important to perform the profession willingly, and that religious officials play a special role in traditional events. Regarding their institutions, it was understood that mosque officials have developed a strong sense of belonging to their institution, but believe that relations with the institution should be further improved, that transparency should be emphasized in promotion and transfer exams, that their professional self-efficacy should be enhanced, and that they expect to have equal rights with other public employees. Moreover, the findings include that they do not consider changing their job, that they would recommend their profession to others, and that there is a positive perception and sense of trust in their institution within society.

Keywords: Religious Education, Religious official, Presidency of Religious Affairs. Profession, Organization

ÖNSÖZ

Ülkemizde din konusunda toplumu aydınlatma görevi, 3 Mart 1924 tarihinde kurulan Diyanet İşleri Başkanlığı'na verilmiştir. Bu görev, Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde yer alan din hizmetleri sınıfındaki din görevlileri tarafından yerine getirilmektedir. Hem tarihte hem de günümüzde cami görevlilerinin toplumdaki önemi tartışılmaz bir gerçektir. Küreselleşen dünyada, toplumun tüm kurumlarında algı değişiklikleri yaşanmakta ve bu değişim, dini yaşamda da kendini göstermektedir. Bu bağlamda, toplumun dini hayatında meydana gelen değişimlerin cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına olan bakış açılarını nasıl etkilediği, incelenmesi gereken önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır.

Bu araştırma, cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına yönelik bakış açılarını ele almayı amaçlamaktadır. Çalışma, alan araştırması olarak tasarlanmış ve Samsun ili Vezirköprü ilçe müftülüğü bünyesinde görev yapan cami görevlileri ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında, din hizmetleri sınıfından seçilen imam-hatip ve müezzin-kayyım unvanına sahip cami görevlileri ile görüşmeler yapılmıştır.

Araştırma beş bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, araştırmanın konusu, amacı, önemi ve ilgili literatür çalışmaları ele alınmıştır. İkinci bölümde, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın tarihçesi, görevleri, teşkilat yapısı ve hizmet alanları gibi konuları içeren kurumsal bilgilere yer verilmiştir. Üçüncü bölümde, araştırmanın yöntemi, araştırma grubu, veri toplama süreci, verilerin analizi ile geçerlik ve güvenilirlik konuları ele alınmıştır. Dördüncü bölümde araştırmanın bulguları sunulurken, beşinci ve son bölümde sonuçlar ve öneriler yer almaktadır.

Çalışmamın başından sonuna kadar her türlü teşvik ve yol göstericiliği ile maddi ve manevi desteğini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr. Adem Güneş'e, sürecin başından sonuna kadar tecrübelerini ve yardımlarını esirgemeyen Prof. Dr. Şuayip Özdemir ve Doç. Dr. Ayşegül Gün hocalarıma, çalışmanın ortaya çıkmasına vesile olan, değerli zamanlarını ayırıp, fikirlerini paylaşan cami görevlisi meslektaşlarıma, çalışmalarım esnasında en büyük destekçim olan fedakar ve kıymetli eşim Rukiye Kübra'ya ve sevgili çocuklarım Kaan, Safa Kerem ve Ömer Asaf'a çok teşekkür ederim.

Selim DURAN

.../.../.....

İÇİNDEKİLER

ETİK BEYAN SAYFASI.....	i
ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	v
TABLolar DİZİNİ.....	viii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	ix

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Problemi	1
1.2. Araştırmanın Amaç ve Önemi.....	2
1.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları	3
1.3. İlgili Çalışmalar.....	3

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	7
2.1. Diyanet İşleri Başkanlığının Tarihçesi	7
2.2. Diyanet İşleri Başkanlığının Görevi ve Teşkilat Yapısı.....	8
2.3. Diyanet İşleri Başkanlığının Hizmet Alanları	8
2.3.1. Din İşleri Yüksek Kurulu	8
2.3.2. Mushafları İnceleme ve Kıraat Kurulu	9
2.3.3. Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü.....	9
2.3.4. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü.....	9
2.3.5. Hac ve Umre Hizmetleri Genel Müdürlüğü	10
2.3.6. Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü.....	10
2.3.7. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü.....	11
2.3.8. İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü	11
2.3.9. Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü	11
2.3.10. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı	12
2.3.11. Hukuk Müşavirliği.....	12
2.3.12. Strateji Geliştirme Başkanlığı.....	12
2.3.13. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği.....	13

2.4. Cami Görevlileri.....	13
2.4.1. İmam-Hatip.....	13
2.4.2. Müezzin-Kayyım.....	15

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM	18
3.1. Araştırmanın Yöntemi.....	18
3.2. Çalışma Grubu.....	18
3.3. Veri Toplama Süreci	20
3.4. Verilerin Analizi.....	21
3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik.....	21

IV. BÖLÜM

4. BULGULAR.....	23
4.1. Cami Görevlilerinin Mesleklerine Bakışı	23
4.1.1. Mesleğe Yüklenen Anlamlarla İlgili Bulgular	23
4.1.2. Mesleğin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerle İlgili Bulgular	25
4.1.3. Alınan Eğitimin Yeterliği ile İlgili Bulgular	27
4.1.4. Din görevlilerinin Hizmet Kalitelerini Yükseltmeye Yönelik Bulgular	29
4.1.5. Toplumun Din Görevliliği Mesleğini Yüklediği Anlamla İlgili Bulgular	31
4.1.6. Mesleğin Din Görevlilerinin Sosyal Hayatlarına Olan Etkisine Yönelik Bulgular	32
4.1.7. Mesleğin Diğer Meslekler Karşısındaki Konumuyla İlgili Bulgular	34
4.1.8. Mesleki Motivasyonu Artıran Etkenlerle İlgili Bulgular	36
4.1.9. Din Görevlilerinin Mesleki Motivasyonlarını Azaltan Etkenlerle İlgili Bulgular	38
4.1.10. Din Görevlileri Arasındaki Sorunlara Yönelik Bulgular.....	40
4.2. Din Görevlilerinin Kurumlarına Yüklediği Anlamlar.....	42
4.2.1. Cami Görevlilerinin Kurumlarına Yönelik Aidiyetleriyle İlgili Bulgular.....	42
4.2.2. Din Görevlilerinin Görevde Yükselme ve Nakil Sınavları Hakkındaki Görüşleriyle İlgili Bulgular..	44
4.2.3. Cami Görevlilerinin Kurumdan Beklentileriyle İlgili Bulgular	46
4.2.4. Mevcut Haklar Bakımından Diğer Memurlarla Karşılaştırmaya İlişkin Bulgular	49
4.2.5. Kurum Değiştirme Durumuyla İlgili Bulgular	51
4.2.6. Mesleğini Başkalarına Tavsiye Etme Durumuyla İlgili Bulgular	53
4.2.7. Diyanet İşleri Başkanlığıyla İlgili Toplumun Algısının Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular.....	55
4.2.7. Kurumdan Beklentilere Yönelik Bulgular.....	57

V. BÖLÜM

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	61
------------------------------	----

5.1. Sonuçlar.....	61
5.2. Öneriler.....	66
KAYNAKÇA.....	68
EKLER.....	71
Ek 1. Kişisel Bilgi Formu.....	72
Ek 2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu.....	73
ÖZ GEÇMİŞ	74



TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Cami Görevlilerinin Tanımlayıcı Özellikleri	19
Tablo 2: Mesleğe Yüklenen Anlamlarla İlgili Görüşlerin Dağılımı	23
Tablo 3: Mesleğin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörler	26
Tablo 4: Alınan Eğitimin Yeterliği	27
Tablo 5: Din Görevlilerinin Yeterliğini Geliştirmeye Yönelik Öneriler	29
Tablo 6: Toplumun Din Görevliliği Mesleğini Nasıl Gördüğü ile ilgili Görüşler.....	31
Tablo 7: Din Görevliliği Mesleğinin Görevlilerin Hayatına Etkisi	33
Tablo 8: Mesleğin Diğer Meslekler Karşısındaki Konumu	34
Tablo 9: Din Görevlilerinin Mesleki Motivasyonlarını Artıran Etkenler.....	36
Tablo 10: Din Görevlilerinin Motivasyonlarını Azaltan Etkenler	38
Tablo 11: Din Görevlileri Arasındaki Sorunlar	40
Tablo 12: Din Görevlilerinin Kurumlarına Yönelik Aidiyetleri.....	42
Tablo 13: Din Görevlilerinin Yükselme ve Nakil Sınavları Hakkındaki Görüşleri	45
Tablo 14: Din Görevlilerinin Kurumlarından Beklentileri	47
Tablo 15: Mevcut Haklar Bakımından Diğer Memurlarla Karşılaştırma.....	49
Tablo 16: Kurum Değiştirme Durumuyla İlgili Görüşler	51
Tablo 17: Görevlilerin Mesleklerini Başkalarına Tavsiye Etme Durumu	54
Tablo 18: Diyanet İşleri Başkanlığıyla İlgili Toplumun Algısının Değerlendirilmesi	55
Tablo 19: Görevlilerin Kurumlarından Beklentileri	57

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltmalar	Açıklama
DE	: Din Eğitimi
Çev	: Çeviri
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
GYS	: Görevde Yükselme Sınavı
KK	: Kur'an Kursu
KPSS	: Kamu Personeli Seçme Sınavı
KYK	: Kredi Yurtlar Kurumu
MBSTS	: Mesleki Bilgiler Seviye Tespit Sınavı
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı

I. BÖLÜM

1. GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Problemi

Din, tarih boyunca her toplumda var olan evrensel bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu evrensellik, dinin insanlık tarihindeki sürekliliğini ve derin etkisini gözler önüne sermektedir. Din, bireyleri kutsal duygular, ortak bir bilinç ve vicdan etrafında birleştirerek, onların yaşamlarını etkileyen en önemli unsurlardan biri haline gelmiştir. Bu durum, dinin toplumsal bağları güçlendiren etkisini ve bireyler üzerindeki derin izlerini vurgulamaktadır. Ahlaki bir disiplin olan din, kişiyi içsel olarak kuşatarak, yaşamına yön verme konusunda en katı yasalardan ve düzenlemelerden daha etkili olabilmektedir (Tümer, 1994, 345-349).

İnsan, yaratılışı gereği ruh ve bedenden oluşmaktadır. Nasıl ki bedenin ihtiyaçlarının karşılanması bir zorunluluksa, aynı şekilde manevi ihtiyaçların karşılanması da bir gerekliliktir. Bu nedenle, insanlar manevi doyum sağlamak amacıyla tarih boyunca ilahi bir varlığa sığınma ihtiyacı hissetmişlerdir (Yavuzer & Cihan, 2023,111). Bu bakış açısı, insanların manevi tatmin arayışının ve ilahi bir varlığa olan inancının her zaman var olduğunu göstermektedir. Din, peygamberler aracılığıyla yeryüzüne yayılmış ve insanlar ile yaratıcı arasında bir köprü oluşturmuştur. Peygamberlerden sonra, dini koruma ve yayma sorumluluğu tüm Müslümanların omuzlarına yüklenmiştir. Bu sorumluluk, Müslümanlara inandıkları değerleri yaşama ve bu değerleri başkalarına aktarma görevini de beraberinde getirmiştir. Her ne kadar bu görev tüm Müslümanlar için geçerli olsa da, tarih boyunca bu görevi özel olarak üstlenen bir grup daima var olmuştur (Ozan, 2013, 27-28).

İşte günümüzde din hizmetlerini ifa ve dini bilgi aktarma görevini resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde cami görevlilerinin de içinde bulunduğu din görevlileri gerçekleştirmektedir. Her meslekte olduğu gibi din görevlileri/cami görevlilerinin mesleklerine bakışlarındaki pozitif veya negatif yaklaşımlar, meslekte üretilen hizmetlere olumlu/olumsuz yansımaktadır. Bu sebeple araştırmanın temel problemini, “*Cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına yönelik bakış açıları nasıldır?*” sorusu oluşturmaktadır. Bu temel problem çerçevesinde araştırmanın alt problemleri şu şekildedir:

- *Cami görevlileri mesleklerinin konumunu nasıl değerlendirmektedirler?*
- *Cami görevlilerinin meslek seçiminde etkili olan faktörler nelerdir?*

- *Cami* görevlilerinin eğitim seviyelerinin mesleklerine etkisi ne düzeydedir?
- *Cami* görevlilerinin meslek seçimlerinde mesleğin sağlamış olduğu sosyo-ekonomik durum etkili midir?
- *Cami* görevlilerinin mesleklerini icra ederken motivasyonlarını etkileyen başlıca faktörler nelerdir?
- *Cami* görevlilerinin eğitim seviyelerinin mesleklerine etkisi ne düzeydedir?
- *Cami* görevlilerinin kurumlarına olan aidiyeti nasıldır ve bu aidiyeti etkileyen faktörler nelerdir?
- *Cami* görevlilerinin görevde yükselme ve nakil sınavlarının uygulanmasına yönelik düşünceleri nelerdir?
- *Cami* görevlilerinin kurum değiştirme durumu ile ilgili düşünceleri nelerdir?
- *Cami* görevlilerinin mesleklerini tavsiye etme durumu ile ilgili düşünceleri nelerdir?
- Toplumun Diyanet İşleri Başkanlığı ile ilgili düşüncelerini cami görevlileri nasıl değerlendirmektedirler?
- *Cami* görevlilerinin daha kaliteli hizmet verme noktasında kurumlarından beklentileri nelerdir?

1.2. Araştırmanın Amaç ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına yönelik bakış açılarını belirlemektir. Cami görevlilerinin bu konudaki bakış açılarının tespiti; ortaya çıkan sorunların çözümü yoluyla, görevlilerinin kendilerini mesleklerinde geliştirebilmelerine katkı sağlamak, daha nitelikli bir hizmet anlayışının oluşmasına imkân sağlamak için önemlidir. Sorunların çözülmesiyle birlikte, cami görevlilerinin mesleklerinde daha etkili ve faydalı bir rol üstlenmeleri beklenmektedir. Böylece, görevlilerin mesleklerine ve kurumlarına olan bakış açıları da olumlu yönde değişebilecektir.

Araştırma, cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına ilişkin güncel düşüncelerini ortaya koyarak, bu alandaki sorunlara ışık tutacak ve yaygın din eğitimi alanına katkı sunacaktır. Çalışma, cami görevlilerinin karşılaştıkları sorunları belirleyerek, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri sunacaktır. Cami görevlilerinin mesleki bakış açısı, meslek seçiminde etkili olan faktörler, aldıkları eğitimin yeterliliği, mesleğin sosyal hayatlarına ve toplumsal prestijine olan etkisi, motivasyonlarını etkileyen unsurlar, kurumsal aidiyet düzeyi, görevde yükselme ve nakil sınavlarının durumu, mesleğin sosyo-ekonomik seviyesi gibi

konular, din görevlilerinin mesleki yaşamlarını doğrudan etkilemektedir. Bu nedenle araştırma, ilgili konuların derinlemesine incelenmesi ve çözüm önerileri geliştirilmesi ve bu yolla cami görevlilerinin mesleki yaşamlarının iyileştirilmesi açısından önem taşımaktadır.

1.2. Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Ülkemizde, din hizmeti alanında görev yapan farklı unvana sahip birçok görevli bulunmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak hizmet veren bu görevliler vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip ve müezzin-kayyım gibi çeşitli unvanlara sahiptirler. Tüm bu unvanları kapsayan bir çalışmanın yapılması zorluk arz ettiğinden araştırmada sınırlandırılmaya gidilerek din hizmetleri sınıfından yalnızca cami görevlileri olan imam-hatip ve müezzin-kayyımlar örneklem olarak alınmıştır.

Çalışma Samsun ili Vezirköprü Müftülüğü bünyesinde görev yapan cami görevlileri (imam-hatip ve müezzin-kayyımlar) ile yürütülmüştür. Bu bağlamda çalışma, Vezirköprü ilçesinde hali hazırda görev yapan 22 cami görevlisi ile gerçekleştirilen görüşmelerle sınırlıdır. Araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır.

Çalışma 2023 yılının Mayıs ve Ekim ayları arasındaki zaman diliminde gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler bu zaman dilimi ile sınırlıdır. Cami görevlilerinin meslek ve kurumlarına olan bakış açılarının zamanla değişebileceğinden çalışmanın kapsamı, belirtilen zaman dilimi ve görüşme formunda kullanılan sorularla sınırlıdır.

1.3. İlgili Çalışmalar

Ülkemizde din görevlileri üzerine yapılan çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Konumuzla ilgili ve çalışmamıza bulgularıyla ışık tutarak fayda sağlayan çalışmalardan bazıları şunlardır:

Buyrukçu (1995) tarafından çalışmada Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı çeşitli kademelerde din görevlisi olarak hizmet veren personelin, halkımızın beklentilerini karşılamada ve İslam dininin ilkelerini uygulamada ne derece başarılı oldukları konusu anketlere dayanılarak ortaya konmaktadır. Araştırma sonunda din görevlilerinin genelde bilgi birikimi ve uygulama eksikliği başta olmak üzere, insanî ve sosyal ilişkiler itibarıyla istenilen ve beklenen seviyede mesleklerini temsil edemedikleri belirlenmiştir.

Keyifli (1997) tarafından Urfa yöresinde 290 din görevlisi üzerinde gerçekleştirilen alan araştırmasında, bölgenin dine ve din eğitime oldukça düşkün olmasına rağmen,

bölgede görev yapan din görevlilerinin halkın ihtiyaçlarını karşılayabilecek nitelikte olmadığı, bunun en önemli sebebinin de din görevlilerinin yeterli eğitim seviyesine sahip olmaması olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte söz konusu bölgede sosyo-kültürel ve ekonomik sorunların bir takım olumsuzluklara neden olduğu, müftü-din görevlisi ilişkisi bağlamında sorunlar olduğu, din görevlilerinin hutbe ve vaaz hazırlama seviyelerinin yeterli olmadığı, din görevlilerinin cemaatle olan ilişkilerinde bir takım iletişim sıkıntılarının olduğu sonuçları da ortaya çıkarılmıştır.

Yıldız'ın (1999) Elazığ merkezde Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak görev yapan din görevlileri üzerinde yaptığı araştırmada, din görevlilerinin çoğunluğunun mesleklerinden memnun oldukları ancak kendilerine sorulan soruları cevaplamada yetersizlik hissettikleri, hutbelerin cemaati etkilemekten uzak olduğu ve görevlilerin merkezi sistem vaazı benimsemedikleri belirlenmiştir.

Çanakçı (2006) tarafından yapılan çalışmada imam-hatiplerin mesleki yeterliliği ve yaygın din eğitimindeki rolleri ele alınmıştır. Çalışma, Balıkesir merkez ve köylerini kapsayan bir alan araştırması olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın birinci bölümünde, din görevliliği, imam-hatip, vaiz, müezzin, görevlide bulunması gereken nitelikler ve din görevlilerinin yaygın din eğitimindeki yeri hakkında bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde ise örneklemin özellikleri, din görevlisi açısından mesleki yeterlilik, cemaat ve derneklerle olan ilişkileri ile görevlilerin mesleki problemleri ele alınmıştır.

Kaya ve Nazıroğlu (2008) din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen faktörleri araştırdıkları çalışmalarında araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu ve motivasyon ölçekleri uygulanmıştır. Araştırma sonunda din görevlilerinin mesleki tutumları ile motivasyon düzeyleri arasında olumlu bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca çalışmada din görevlilerinin öğrenim durumu, meslek seçimindeki faktörler ve kıdemi gibi değişkenler bakımından tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğu ortaya çıkmıştır.

Acuner ve Artan (2008) tarafından yapılan çalışmada din görevlilerinin müftülük, cemaat, meslek, sağlık ve aile alanlarındaki problemleri ele alınmıştır. Çalışma, din görevlilerinin problemlerini eğitim düzeylerine, görev yerlerine, kıdemlerine ve mesleği tercih etme faktörlerine göre incelemiştir. Araştırma sonucunda din görevlileri ile kurumlar arasında bağlantı sağlayacak bir birim oluşturulması, nakillerde liyakatin gözetilmesi, göreve başlamada hizmet içi eğitimlerin yanı sıra görev yerinde destek sağlanması, sosyal imkânların iyileştirilmesi ve personelin eğitim seviyesinin artırılması gerekliliği gibi bulgular elde edilmiştir.

Dağcı (2010) tarafından yapılan çalışmada kırsal kesimde görev yapan din görevlilerinin çeşitli sorunları ele alınmıştır. Çalışma giriş ve iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde din görevlilerinin kırsal kesim şartlarından kaynaklanan sorunları ele alınırken diğer bölümlerde din görevlilerinin kurumsal sorunları, özlük hakları, ekonomik ve sosyal problemleri, eğitim ve öğretim açısından durumları ele alınmıştır.

Ademi (2012) tarafından yapılan “Hayatın Dönüm Noktalarında Din Görevlilerinin Rolü” başlıklı araştırma, toplumdaki din adamlarının insan hayatının önemli dönemlerinde oynadığı rolü detaylı bir şekilde incelemektedir. Bu rol, insan yaşamındaki kritik dönüm noktalarında, yani doğum, evlilik ve ölüm gibi anlamlı anlarda belirginleşmektedir. Araştırma, bireylerin bu dönemlerde din adamlarından aldıkları rehberlik ve desteğe odaklanmaktadır. Çalışmada örnek olay analizi gibi nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, din adamlarının toplum içindeki önemli rehberlik rollerine işaret etmektedir. Bu roller, bireylerin hayatlarının kritik anlarında din adamlarının sağladığı manevi destek ve rehberlik ile belirginleşmektedir. Bu sonuçlar, toplumdaki din adamlarının sadece dini liderler değil, aynı zamanda insanların hayatlarında önemli bir rol oynadıklarını göstermektedir.

Turan (2013) tarafından yapılan çalışmada Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde görev yapan din görevlilerinin mesleki yeterlilik düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla, 600 imam-hatip üzerinde kişisel bilgi anketi uygulanmıştır. Verilerin analizi sonucunda, ilahiyat fakültesi mezunu olan görevlilerin mesleki yeterlilik düzeylerinin, ilahiyat ön lisans ve imam hatip lisesi mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özellikle imam hatip lisesi ve ön lisans mezunu din görevlilerinin, hizmet içi eğitim ve seminerler aracılığıyla yeterliliklerinin artırılmasına yönelik beklentileri olduğu görülmüştür.

Coştu (2013) tarafından yapılan çalışmada din görevlilerinin mesleki doyum düzeyleri bazı değişkenlere göre incelenmiştir. Araştırma sonucunda, görev alanı, görev yeri, maaş durumu, amir tutumu, meslektaşlarla ilişki değişkenlerine göre meslekî doyum puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet yılı, izin kullanım durumu, meslekî bilgi ve beceri değişkenlerine göre ise, meslekî doyum puan ortalamalarında anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir.

Küçük (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Karabük ilinde Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak görev yapan din görevlilerinin mesleki yeterlilik, tutum ve motivasyon düzeyleri ile bu faktörler arasındaki ilişki ele alınmıştır. Araştırmada, din görevlilerinin kendi algılarına göre mesleki yeterlilikleri, tutumları ve motivasyonları ayrı başlıklar altında incelenmiştir. Bulgular, mesleki yeterlilikler ile görev yaptıkları yerleşim

yerleri arasında, mesleki tutum düzeyleri ile mesleği tercih etme nedenleri arasında ve mesleki motivasyon düzeyleri ile mesleği tercih etme nedenleri ve medeni durumları arasında olumlu ilişkiler olduğunu göstermektedir. Ayrıca din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ile mesleki tutum ve motivasyonları arasında önemli bir ilişki tespit edilmiştir.

Yavuz (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışma, Kayseri Pınarbaşı Müftülüğüne bağlı köy imamaları üzerinde yapılan bir alan araştırmasıdır. Bu çalışma, köy imamalarının mesleki yaşamları sırasında karşılaştıkları problemleri ve bu problemlerin oluşumunda etkili olan faktörleri belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada köy imamalarının görev yaptıkları yerleşim birimlerinin fiziksel ve sosyo-kültürel yapısının, mesleki yaşamlarını nasıl etkilediği incelenmiştir. Çalışmada, görev yerinin kırsal bir alan olmasının, problemler ve beklentiler üzerinde belirgin bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Çınar (2018) tarafından yapılan çalışmada, din görevlilerinin mesleklerine dair görüşleri ele alınmıştır. Ayrıca mesleki memnuniyet ile eğitim, yaş, cinsiyet ve inanç düzeyi gibi faktörler arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışmanın örneklemini, Sivas'ta görev yapan 267 din görevlisinden oluşmaktadır. Bu çerçevede, din görevlilerinin mesleklerine dair görüşleri ve değerlendirmeleri üzerine bir alan araştırması yapılmıştır. Ayrıca din görevlilerinin mesleki algılarını ortaya koymak ve sosyo-demografik özelliklerini belirleyerek din görevlisi profilini çıkarmak da araştırmanın hedefleri arasındadır. Araştırmada, mesleki memnuniyet algısının gelir düzeyiyle bazı boyutları arasında anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

Duran (2023) tarafından yapılan çalışmada, din görevlilerinin rol modeli, sosyal bilişsel öğrenme kuramı bağlamında ele alınmıştır. Samsun ili ve ilçelerinde Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı camilerde görev yapan imam hatiplerin ve müezzin kayyımların rol modelliğinin, camii cemaati tarafından nasıl algılandığı analiz edilmiştir. İki ana bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde İslam eğitim geleneğinde model yoluyla öğrenme ve dini ahlaki bir rol model olarak din görevlisi konuları, doküman incelemesi tekniği ile ele alınmıştır. İkinci bölümde ise mülakat yoluyla elde edilen verilerden yola çıkarak, din görevlilerinin rol model olarak nasıl algılandığı anlaşılmaya çalışılmıştır.

II. BÖLÜM

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Diyanet İşleri Başkanlığının Tarihçesi

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), ülkemizde İslam dini ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmekle görevli kamu kurumudur (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 1). Osmanlı Devletinde ise din işleri, başında Şeyhülislam'ın bulunduğu meşihat makamı tarafından yürütülmüştür. Cumhuriyetin ilanından sonra din işlerinin yürütülmesi için yeni bir kuruma ihtiyaç duyulmuştur. Bu ihtiyaç doğrultusunda, 3 Mart 1924 tarihinde Şeriyye ve Evkaf Vekâleti'nin yerine Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur (Yücel, 1994, ss. 455-460). Diyanet İşleri Reisliği'nin adı 29.04.1950 tarihinde yürürlüğe giren 5634 sayılı Kanunla "Diyanet İşleri Başkanlığı" olarak değiştirilmiştir. 15.08.1965 tarihinde yürürlüğe giren 633 sayılı "Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" Başkanlığın tarihinde önemli bir aşama olmuştur. 1982 Anayasasının 136. maddesi Diyanet İşleri Başkanlığının mevcut konumunu muhafaza etmiş, 633 sayılı Kanun'la gösterilen görevleri laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasî görüş ve düşüncülerin dışında kalarak yerine getireceğini belirtmiştir (Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumsal Tarihçe, 2013). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın mevcut teşkilat yapısı, 2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da çok kapsamlı değişiklikler yapmıştır. Söz konusu Kanun, Başkanlığın hiyerarşik olarak genel müdürlük seviyesinden müsteşarlık seviyesine yükseltilmesi başta olmak üzere, kurumsal açıdan esaslı birçok önemli kazanımı sağlamıştır.

Diyanet İşleri Başkanlığı bugün merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarından oluşmaktadır. Merkez teşkilatı Başkanlık Makamı'nın yanı sıra ana hizmet birimleri ve yardımcı birimlerden meydana gelmektedir. Başkanlık Makamı Diyanet İşleri Başkanı ile beş başkan yardımcısından oluşmaktadır. Başkanlığın merkez teşkilatı 2 sürekli kurula ilaveten 14 hizmet biriminden oluşturulmuştur. Taşra teşkilatı; il müftülüğü, ilçe müftülüğü, dinî yüksek ihtisas merkezleri, dinî ihtisas merkezleri, eğitim merkezleri ile Kur'an eğitim merkezlerinden; yurt dışı teşkilatı ise din hizmetleri müşavirlikleri ile ataşeliklerinden oluşmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumsal Tarihçe, 2013).

2.2. Diyanet İşleri Başkanlığının Görevi ve Teşkilat Yapısı

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görev çerçevesi 1965 tarihli 633 sayılı Başkanlığın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'da şu şekilde belirtilmiştir: İslam dininin itikat ve ibadet alanıyla ilgili işleri yürütmek ve dini kurumları idare etmek, Din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 1). Diyanet İşleri Başkanlığını en üst amir olan başkan temsil eder. Başkanın vereceği görevleri yapmak ve başkana karşı sorumlu olmak üzere en fazla 5 başkan yardımcısı atanabilir. Başkan olmadığı zaman, göstereceği başkan yardımcılarında birisi, göstermediği zamanlarda Din İşleri Yüksek Kurulu Başkanı Diyanet İşleri Başkanına vekâlet eder (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014).

2.3. Diyanet İşleri Başkanlığının Hizmet Alanları

Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), 3 Mart 1924 tarihinde kuruluşundan günümüze kadar belli aşamalardan sonra kurumsal yapısı şekillenmiş köklü devlet kurumlarından biridir. Başkanlık; merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatlarından oluşmaktadır. Başkanlık hâlihazırda ikisi sürekli kurul olmak üzere on dört birimden oluşmaktadır.

2.3.1. Din İşleri Yüksek Kurulu

Din İşleri Yüksek Kurulu, Başkanlığın dini konularda en yüksek karar ve danışma kurulu olup on altı üyeden oluşmaktadır. Kurul üyelerinin görev süreleri 5 yıldır. Üyeler aralarından gizli oyla ve üye tam sayısının salt çoğunluğuyla bir başkan ve bir başkan vekili seçer. Bu kurul, İslam dininin inançları, ibadetleri ve ahlakı ile ilgili güncel konularda araştırmalar yaparak, dini konularda toplumun doğru bilgilendirilmesine ve yönlendirilmesine katkıda bulunur. Din İşleri Yüksek Kurulu, çalışmalarını ilmi ve objektif bir şekilde yürütmekte ve farklı görüşlere saygı göstermektedir. Kurul, fetva ve görüşlerini hazırlarken Kuran, sünnet ve icma gibi temel İslam kaynaklarını dikkate almaktadır. Ayrıca, güncel fıkıh ve İslam düşüncesi eserlerinden de yararlanmaktadır. Din İşleri Yüksek Kurulu'nun hazırladığı fetvalar ve görüşler, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın internet sitesi ve diğer yayın organları aracılığıyla halka duyurulmaktadır. Bu fetvalar ve görüşler, Müslümanlara dini konularda rehberlik etmenin yanı sıra, İslam dininin doğru anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 10).

2.3.2. Mushafları İnceleme ve Kiraat Kurulu

Mushafları İnceleme ve Kiraat Kurulu bir başkan ve on iki üyeden oluşmakta kurul üyeleri 5 yıl süre için seçilmekte ve yeniden atanabilmektedirler. Seçilebilmek için kurumda en az 3 yıl görev yapmak, dini yüksek öğrenim mezunu olmak, hafız olmak, aşere mezunu olmak veya doktora yapmak şartları aranmaktadır. Kurulun görevleri arasında Mushaf, cüz ve Kur'an-ı Kerim metinlerinin hatasız ve eksiksiz basım ve yayımını sağlamak ve kontrol ettikten sonra onaylamak hatalı ve noksan olarak basılan mushaf ve cüzler ile sesli veya görüntülü Kur'an-ı Kerim yayınlarını tespit etmek ve gerektiğinde toplatmak bulunmaktadır. Bunun yanında kurul kiraat ilmi ile ilgili çalışmalar yapmak ve arşiv oluşturma gibi görevleride yerine getirmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 11).

2.3.3. Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın temel birimlerinden biri olan Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü, camilerde ve diğer ibadet yerlerinde din hizmetlerini yürütmek ve imam-hatiplerin görevlerini düzenlemek ve denetlemek gibi önemli sorumluluklar üstlenmektedir. Türkiye'deki tüm camilerde namazların kıldırılması, hutbelerin okunması, dini sohbetlerin yapılması ve diğer dini faaliyetlerin yerine getirilmesini idare etmektedir. Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü, imam-hatiplerin dini bilgi ve donanımlarını geliştirmek için çeşitli eğitimler düzenlemektedir. Ayrıca, imamların ve hatiplerin görevlerini yerine getirirken etik ve ahlaki kurallara uymalarını da denetlemektedir. Din Hizmetleri Genel Müdürlüğü, sadece dini hizmetleri yürütmekle kalmamakta, aynı zamanda camileri toplumun maneviyatının ve milli birlik ve beraberliğinin önemli birer merkezi haline getirmeye de çalışmaktadır. Bu amaçla, camilerde çeşitli sosyal ve kültürel faaliyetler düzenlenmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 12).

2.3.4. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, dini eğitim ve öğretimi planlamak, uygulamak ve denetlemek gibi görevler üstlenmektedir. Genel müdürlük, Türkiye'deki dini eğitim kurumlarının faaliyetlerini koordine ederek, din görevlilerinin yetiştirilmesinde önemli rol oynamaktadır. Kur'an-ı Kerim'in usulüne uygun olarak okunmasına, anlaşılmasına, İslami ilimlerin öğrenilmesine yönelik çalışmalar yapmaktadır. Hafızlık yapmak isteyenler için Kur'an kursları ile Kur'an eğitim merkezleri açmaktadır. Açılan kurs ve merkezlerde okuyan

öğrenciler için yurt ve pansiyonlar açarak, bunları yönetmektedir. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü, diğer dini eğitim kurumlarıyla da yakın iş birliği içinde çalışmaktadır. Bu sayede, dini eğitim ve öğretimin güncel ihtiyaçlara ve bilimsel gelişmelere uygun şekilde yürütülmesine katkıda bulunmaktadır. Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün çalışmaları, Türkiye'de din eğitiminin kaliteli ve nitelikli bir şekilde sunulmasını sağlayarak, din görevlilerinin ve ilahiyatçıların donanımlı ve bilgili bir şekilde yetiştirilmesine katkıda bulunmaktadır(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 13).

2.3.5. Hac ve Umre Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Hac ve Umre Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Müslümanların hac ve umre ziyaretlerini planlamak, organize etmek ve denetlemek gibi önemli bir görev üstlenmektedir. Hac ve umre ziyaretlerinin usulüne uygun şekilde, sağlık ve güvenlik içinde yerine getirilmesi amacıyla yurt içinde ve yurt dışında gerekli tedbirleri almakta ve ilgili ülke, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak, hizmet ve faaliyetleri düzenlemekte ve denetlemektedir. Hac ve Umre Hizmetleri Genel Müdürlüğü, hac ve umre programlarını planlarken, hacıların ve umrecilerin konaklama, ulaşım, sağlık ve diğer ihtiyaçlarını göz önünde bulundurmakta, ayrıca hacıların ve umrecilerin dini vecibelerini yerine getirmelerine yardımcı olmak için rehberlik hizmeti de sunmaktadır. Genel Müdürlük, hacıların ve umrecilerin güvenliğini sağlamak için de çeşitli tedbirler almaktadır. Bu tedbirler arasında, hacıların ve umrecilerin sağlık durumlarının kontrol edilmesi, acil durum planlarının hazırlanması ve güvenlik ekiplerinin görevlendirilmesi yer almaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 14).

2.3.6. Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü

Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü, dini konularda kitap, dergi ve diğer yayınlar hazırlamak, dağıtmak ve Din İşleri Yüksek Kurulu'nun görüşünü aldıktan sonra bunları yayımlamak gibi önemli bir görev üstlenmektedir. Genel müdürlük, İslam diniyle ilgili doğru ve güncel bilginin halka ulaşmasını sağlayarak, toplumda dini bilincin gelişmesine katkıda bulunmaktadır. Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü, kitaplar, dergiler, broşürler ve diğer yayınlar aracılığıyla İslam dininin inançları, ibadetleri, ahlakı ve tarihi hakkında bilgiler vermektedir. Ayrıca, güncel dini konularda fetvalar ve görüşler de yayınlamaktadır. Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü'nün yayınları, sadece ülkemizdeki Müslümanlara değil, yurt dışındaki Müslümanlara da ulaştırılmaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği,

2014, Madde 15).

2.3.7. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü

Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, yurt dışındaki Türk vatandaşlarına ve soydaşlara dini hizmet sunmak ve uluslararası dini kuruluşlarla iş birliği yapmak gibi önemli bir görev üstlenmektedir. Genel müdürlük, farklı ülkelerde yaşayan Müslümanların dini ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli çalışmalar yürütmektedir. Bunlar arasında Dini Yayınlar Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan kitaplar, dergiler ve diğer yayınları da yurt dışındaki Müslümanlara ulaştırılması bulunmaktadır. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü, İslam âleminin önemli sorunlarına çözüm bulmak için de uluslararası dini kuruluşlarla iş birliği yapmaktadır. Bu amaçla, uluslararası konferanslara ve toplantılara katılmakta ve diğer dini kuruluşlarla ortak projeler yürütmektedir. Dış İlişkiler Genel Müdürlüğü'nün çalışmaları, yurt dışındaki Müslümanların dini kimliklerini korumalarına ve geliştirmelerine yardımcı olmaktadır. Ayrıca, İslam dininin doğru anlaşılmasına ve farklı inanç gruplarıyla diyalog kurulmasına da katkı sağlamaktadır (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 16).

2.3.8. İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü

İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü Başkanlığın insan gücünün planlaması konusunda çalışmalar yapmaktadır. Genel müdürlük Başkanlık personelinin atama ve özlük işlemlerini yürütmekte, ilgili birim, kurum ve kuruluşlarla işbirliği yaparak Başkanlık personelinin adaylık, kurs ve stajları ile hizmet içi eğitimlerini düzenlemektedir. Bunun yanında personelinin etkinliğini ve verimliliğini artırmak için çeşitli çalışmalar da yürütmektedir(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 17).

2.3.9. Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü

Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü Başkanlığın merkez ve taşra teşkilatını ilgilendiren yapım, bakım, onarım, satın alma, kiralama, genel evrak, arşiv, sağlık, güvenlik, temizlik, aydınlatma ve benzeri işlemleri yürütmektedir. Kurum için gerekli her türlü teknik, donanım ve altyapı hizmetlerini planlamak, geliştirmek, kurmak, işletmek, yenilemek vb. gerekli önlemleri almakta görevleri arasındadır. Başkanlık hizmetleri için arsa, bina ve tesisler ile ilgili ihtiyaçları tespiti, hizmet binaları, eğitim merkezi, Kur'an kursu, sosyal tesis ve benzeri yatırım tekliflerini planlamaktadır. Cami, Kur'an kursu, hizmet binası ve diğer

dini tesislerin estetik, fonksiyonel ve güvenli şekilde inşası için çalışmalar yapmaktadır. Başkanlığın sosyal ve kültürel faaliyetlerini yürütmek, diyanet evi ve benzeri sosyal tesislerin kurulması ve işletilmesini sağlamaktadır. Ayrıca Başkanlık bütçesinden kamu yararı gözetilerek dernek, vakıf, birlik, kurum, kuruluş, benzeri teşekküllere yapılacak yardımlar ile ilgili işlemleri yürütmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yönetilen cami, mescit ve Kur'an kurslarının müstemilatındaki yerlerin kiralanması, işletilmesi veya işlettirilmesi ile ilgili iş ve işlemler, Din görevlilerinin giyecekleri görev kıyafetlerinin tasarımını yapmak veya yaptırmak ve bu kıyafetlerin satın alma ve dağıtım işlemlerini Yönetim Hizmetleri Genel Müdürlüğü yerine getirmektedir (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 18).

2.3.10. Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı

Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Başkanlığın bütün işlerini müfettiş ve müfettiş yardımcıları marifeti ile ve rehberlik edici bir anlayışla teftiş etmektedir. Müfettişler tarafından düzenlenen raporları değerlendirmek ve yapılması gereken hususlara ilişkin öneriler sunmaktadır. Bunun yanında denetim yöntem ve teknikleri geliştirmek, denetimin etkinliğini ve verimliliğini artırıcı tedbirleri alma ve bu konuda görüş ve öneriler sunmakta görevleri arasındadır(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 19).

2.3.11. Hukuk Müşavirliği

Başkanlık merkez birimlerinden Hukuk müşavirliği hukuki, mali ve cezai sonuçlar doğuracak işlemler hakkında görüş bildirmektedir. Başkanlığın menfaatlerini koruyucu, anlaşmazlıkları önleyici hukuki tedbirlerin zamanında alınmasına rehberlik etmektedir. 1943 tarihli ve 4353 sayılı Kanun hükümlerine göre adli ve idari davalarda gerekli bilgileri hazırlamak ve taraf olduğu hazineyi ilgilendirmeyen idari davalarda Başkanlığı temsil etmektedir. Hukuk müşavirliği ayrıca Cumhurbaşkanlığı, bakanlıklar ve başkanlık birimlerinden gönderilen mevzuat taslaklarını hukuki açıdan inceleyerek görüş bildirmektedir(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 22).

2.3.12. Strateji Geliştirme Başkanlığı

Strateji Geliştirme Başkanlığı Başkanlığın stratejik planlama çalışmalarına yönelik hazırlık programı oluşturmak ve danışmanlık hizmetlerini vermektedir. Bunun yanında

Başkanlığın görev alanına giren konularda hizmetleri etkileyecek dış faktörleri inceleme, yeni hizmet fırsatlarını belirleme, etkililik ve verimliliği önleyen tehditlere karşı tedbirler almaktadır. Kurum içi kapasite araştırması yapmak, hizmetlerin etkililiğini ve yararlanıcı memnuniyetini analiz etmektedir(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 21).

2.3.13. Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği

Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği, Başkanlıkla ilgili olarak iç ve dış basında yer alan haber, yorum ve yayınları takip ederek gerekli açıklamaların yapılması ile ilgili işleri yürütmektedir. Başkanlığın duyurulmasını uygun gördüğü kararları iç ve dış basına, radyo ve televizyon kuruluşlarına süresi içinde ulaştırmaktadır. Başkanlığın halkla ilişkilerle ilgili faaliyetlerini planlamak, yürütmek ve Başkanlığa gönderilen her türlü ihbar, şikâyet, öneri ve istekleri değerlendirerek gereği için ilgili birimlere göndermektedir. 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanununa göre yapılacak bilgi edinme başvurularını etkin, süratli ve doğru bir şekilde sonuçlandırmak vb. tedbirleri almak müşavirliğin görevleri arasındadır(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 24).

2.4. Cami Görevlileri

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde din hizmeti veren farklı unvana sahip din görevlileri bulunmaktadır. Bunlar Başvaiz, uzman vaiz, vaiz, murakıp, Kur'an kursu baş öğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi ve Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlileridir. Cami görevlileri ise Başimam-hatip uzman imam-hatip ve imam-hatip ile başmüezzin ve müezzin kayyımlardır(Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 3).Ancak Diyanet İşleri Başkanlığı görev alanında din hizmeti yoğun olarak camilerde imam-hatip ve müezzin-kayyımlar tarafından verilmektedir. Bu iki unvana sahip personel din hizmetinin halka ulaşmasında önemli rol oynamaktadır. Çalışmamamızın bu bölümünde örnekleme oluşturan yalnızca cami görevlilerine yer verilerek sınırlandırma yoluna gidilmiştir.

2.4.1. İmam-Hatip

Arapça “emm” kökünden gelen imam, terim olarak “cemaatle kılınan namaza önderlik eden kimse” ve “devlet başkanı” anlamlarını taşımaktadır (Küçükbaşçı, 2000, s.178-181). Kaynaklarda Hz. Peygamber'e imamlık yapmayı Cebrail'in öğrettiği haber

verilmektedir. Halifeye imam adının verilmesi ise tabi olunma bakımından namaz kıldırma imama benzetilmesinden dolayıdır. Bunun için hilafete “imameti kübrâ” denilmiş, Hz. Peygamber ve dört halife mecbur olmadıkça namaz kıldırma işini kimseye vermemişlerdir. Abbasilerden itibaren imamlık meslek haline ve zamanla devlet memurluğu haline gelmiştir. İslamiyet’in yayılışına paralel olarak yeni fethedilen şehirlerde namazlar valinin ya da tayin ettiği kimsenin imametinde kılınmıştır (Küçükaşçı, 2000, 178-181).

Osmanlı devletinde imamlar toplum örgütlenmesinde ayrı bir konuma sahip olmakla beraber padişah beratı ile göreve alındıklarından “askeri”den sayılmışlardır. İmamlar, hizmet verdikleri mescid ve camilerin vakıflarından maaş almışlardır. Şehir örgütlenmesinde mahallenin özel konumu mahalle imamlığını ön plana çıkarmıştır. Tanzimat devrine gelinceye kadar imamlar devleti temsilen mahallenin önde gelen sorumlusu olmuşlardır (Yücel, 2000,181-186).

Osmanlı döneminde din işlerini yürüten meşihat makamının yaptığı hizmetleri Türkiye Cumhuriyetinin ilk dönemlerinde Şer’iyye ve Evkaf Vekâleti yerine getirmiştir. Cumhuriyetin ilanından sonra 1924 tarih ve 429 sayılı kanunla Şer’iyye ve Evkaf Vekâleti kaldırılarak yerine Diyanet İşleri Reisliği kurulmuştur. Diyanet İşleri Reisliği’nin idarî yapısı ve kadroları ilk defa 1927 yılı bütçe kanununda gösterilmiştir (Yücel, 2000, s. 186-188). 15 Aralık 1927 tarihinde alınan Şûrâ-yı Devlet kararıyla cami görevlilerinin aylıkları bütçeden karşılanmakla birlikte bunların memur sayılmamasına karar verilmişse de Diyanet İşleri Başkanlığı’nın tüm personeli 14 Temmuz 1965 tarih ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanun kapsamına alınmıştır. İmam hatiplerin görevleri çeşitli tarihlerde çıkarılan tüzük, yönetmelik ve yönergelerle belirlenmiştir. Esas itibariyle cami ve mescidleri açık tutmak, beş vakit namaz, cuma, bayram, teravîh ve cenaze namazlarını kıldırımdan ibaret olan bu görevlere 633 sayılı kanunun çıkarılmasından sonra müftünün izniyle isteyenlere Kur’an-ı Kerim öğretmek, dini konularda cemaate bilgi vermek de ilave edilmiştir. İmamlara mesleki formasyon kazandırılması ve yeterlilik seviyelerinin yükseltilmesi için Diyanet İşleri Başkanlığınca ilki Bolu’da olmak üzere eğitim merkezleri açılmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak görev yapanların dışında, belediyelerin mezarlıklar şube müdürlüklerine bağlı cenaze hizmetlerini yürüten ve unvanı “imam” olan hastane görevlileri de bulunmaktadır (Yücel, 2000,186-188).

Diğer devlet kurumlarında olduğu gibi Diyanet İşleri Başkanlığı da Kamu Personel Seçme Sınavı (KPSS) ile personel alımı yapmaktadır. Yapılan KPSS sınavının B grubu puan sırası esas alınarak adayların üç katı sözlü sınava çağırılmaktadır. Başkanlıkça yapılan sözlü sınav sonucuna göre Diyanet Akademisine aday din görevlisi alımı yapılmaktadır.

Aday din görevlisinde (imam-hatip) aranan yeterliliklerden bazıları şunlardır: Kur'an-ı Kerim'i yeterli seviyede yüzüne okumak, Fatiha ile Fil-Nas arası surelerin anlamlarını genel hatlarıyla bilmek, temel tecvit kurallarını uygulayabilmek, Kur'an-ı Kerim'le ilgili ayet, sure, meal vb. temel kavramları bilmek, itikat, ibadet, ahlak ve siyer ile ilgili temel kavramları bilmek, İslam inanç, ibadet ve ahlakının temel esaslarını bilmek, itikadî ve fikhî mezhepleri saymak, Türkiye'nin sosyo-kültürel ve dini özelliklerini bilmek, sesini ve nefesini doğru ve etkili kullanmak, Diyanet İşleri Başkanlığının teşkilat yapısını ve görevlerini genel hatlarıyla bilmek, Türkçeyi doğru ve etkili biçimde kullanmak ve muhatapları ile iletişim kurabilmek (Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlilikleri, 2014, 25-27).

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde (2014, Madde 40) İmam-hatiplerin görevleri şöyle sıralanmıştır: camilerde vakit namazları ile cuma, bayram, teravîh ve cenaze namazlarını kıldırarak, cuma ve bayram hutbelerini, zamanında ve usulüne uygun olarak okumak, cami içinde müftülükçe yapılacak programlarla ilgili cemaati aydınlatmak, isteyen vatandaşlara müftülüğün izni ile camilerde veya uygun görülecek yerlerde Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dini bilgiler vermek, müftülükçe yapılacak programa göre mukabele okumak ve dini gün ve gecelerde düzenlenecek programlarda görev almak, resmi nikâhtan sonra olmak üzere isteyenlere evlenmenin dinî merasimini icra etmek, Her gün öğle namazından bir saat önce açıp yatsı namazından sonra kapatmak suretiyle camiyi gün boyu açık tutmak, cami ve çevresinin temizliğini sağlamak ve bunun için gerekli tedbirleri almak; şadırvan, abdest alma yeri ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasına sağlamak, belediye cenaze teşkilatı bulunmayan yerlerde cenaze teşhiz ve tekfin işlerini yapmak, cami içinde ve avlusunda izinsiz yardım toplanmasını engelleyici tedbirleri almak, cami ziyaretlerinin İslâm adabına ve caminin emniyetine uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak, camilerin avlu ve müştemilatında İslami kurallara uymayan cemaati rahatsız edici faaliyetleri görüntü, ses ve çevre kirliliğini önlemek için gerekli tedbirleri almak, görevli bulunduğu caminin yönetiminden sorumlu olmak ve müezzinin bulunmadığı zamanlarda müezzinin görevlerini ve verilen diğer görevleri yapmak (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 40).

2.4.2. Müezzin-Kayyım

Sözlükte “çağrıda bulunan, ezan okuyan” manasına gelen müezzin Kur'an- Kerim'de münadi olarak geçmektedir. Münâdîlik İslâm'dan önce Araplar'da mevcut olan bir unvandır.

Hız. Peygamber tarafından Medine’de Müslümanları namaza çağırmak için ilk müezzin olarak Bilal-i Habeşî görevlendirilmiştir (Küçükbaşçı, 2020,489-495). Asr-ı saâdet’ten itibaren müezzinler sesi güzel ve gür, Kur’ân-ı Kerîm’i iyi okuyan, mûsikiye vâkıf kimseler arasından seçilmektedir. Hız. Peygamber’in yirmi kadar kişiye ezan okutup dinlediği ve içlerinden Ebû Mahzûre’nin sesini beğenerek ona öğrettiği kaynaklarda rivayet edilmektedir.

Emevîler devrinden itibaren devlet başkanlarının yanı sıra emîr, vali, kumandan gibi üst düzey yöneticiler de özel müezzin istihdam etmiştir. Müezzinlere maaş bağlandığı haberleri Hız. Ömer devrine kadar ulaşmaktadır. Osmanlı Devleti’nde din hizmetlerinin yürütülmesinde önemli bir yer işgal eden müezzinler sivil ve askerî kesimlerde hizmet vermişlerdir. Osmanlı şehir örgütlenmesi içinde müezzinler, önemli görevler üstlenen mahalle imamının yardımcısı olarak görev yapmışlardır (Küçükbaşçı, 2020, 492).

Cami ve mescitlerin dışında da resmî müezzinler bulunmaktadır. “Ehl-i hiref-i hâssa” adı verilen bu müezzinlerin sayısını kendi mesleğinin de müezzinlik olduğunu söyleyen Evliya Çelebi 700 olarak belirtmektedir. Müezzinler mescit ve camilerin vakıflarından maaş almakta iken II. Mahmut devrinden itibaren maaş tahsisi sistemine geçilince Nezaret tarafından yapılmaya başlanmıştır. Müezzinlerde güzel ses ve musiki becerisi eskiden beri aranmaktadır. Müezzinlerin önemli bir kısmı mûsiki yanında güzel sanatların diğer dalları olan; tesbîhat, mahfel sürmesi, dua ve mihrâbiye okur, münâcât, salâ, tekbir, mevlid, mirâciye, Muhammediye, na’t gibi cami mûsikisinin formlarını icra ederlerdi.

Cumhuriyet’in ilk yıllarında Şer’iyye ve Evkaf Vekâleti tarafından yürütölen hizmetler 3 Mart 1924 tarihinde Şer’iyye ve Evkaf Vekâletinin kaldırılmasından sonra yerine kurulan Diyanet İşleri Reisliğı tarafından yürütölmüştür (Küçükbaşçı, 2020, 493).

Cumhuriyetin ilk yıllarında müftölerin başkanlığında oluşturölan komisyonlar tarafından yeterlilikleri tespit edilen müezzinlerin görevleri çıkartılan tüzük, yönetmelik ve yönergelerle belirlenmiştir. 1965 tarihli kanunla din görevlileri için belirli nitelikler konulmuştur. Ücretlerini Vakıflar genel müdürlüğünden alan müezzinler 24 Mart 1977 tarih ve 2088 sayılı kanunla Diyanet İşleri Başkanlığı kadrolarına geçirilmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değıştirme Yönetmeliğı’ne göre (md.43) müezzin-kayyım olabilmek için; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun da belirtilen genel şartları taşımak, Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değıştirme Yönetmeliğı’nde yer alan ortak nitelik şartını taşımak, Belirtilen öğrenim durumlarına sahip olmak, KPSS’den yeterli puan almış olmak, Başvuru yapacağı unvanda görev yapmaya mani bir engeli bulunmamak, hafız olmak şartları aranmaktadır.

Günümüze devlet kadrolarına imam-hatiplerle aynı şartlarda alınan Müezzin-

Kayyımların yeterlikleri mevzuatta şöyle sıralanmıştır: Kur'an-ı Kerim'i iyi seviyede yüzüne okumak, Yasin, Mülk, Nebe sureleriyle Duha'dan Nâs'a kadar olan sureleri ezbere okumak, Fatiha ile Fil-Nas arası surelerin anlamlarını genel hatlarıyla bilmek ve temel tecvit kurallarını uygulamak, sesini ve nefesini doğru ve etkili kullanmak, cami mûsikisinde uygulanan makamları tanıma ve ezan, kamet ve salayı okumak, Kur'an okumada temel makamları bilmek (Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlilikleri, 2014, 27-29).

1950 yılında çıkarılan kanunda Diyanet İşleri Başkanlığı'nın müezzin-kayyım kadroları "hayrat hademesi" şeklinde isimlendirilmiştir. 22 Haziran 1965 tarihli kanunla hayrat hademesi tabiri "cami görevlileri" olarak değiştirilmiştir. Bu kanunla beraber müezzinler, diğer cami görevlileriyle birlikte 14 Temmuz 1965 tarih ve 657 sayılı Kanun ile devlet memuru kapsamına alınmıştır. Diyanet İşleri Başkanlığı Görev Çalışma Yönetmeliğinde Müezzin-Kayyımların görevleri şöyle belirtilmiştir (2014, Madde 43): Camiyi müftülükçe tespit edilecek zamanlarda ibadete açmak ve kapatmak, Namaz vakitlerinde, vakit cetveline göre ezan okumak, Vakit, cuma, bayram, teravîh ve cenaze namazlarında ibadetin gerektirdiği her türlü müezzinlik hizmetlerini yapmak, camide huzur içinde ibadet yapılabilmesi için müftülük veya cami imam-hatibi tarafından yapılan düzenlemelerden, müezzin-kayyımlarca yerine getirilmesi gerekli görülen işleri yapmak, camilerdeki ses cihazları ile diğer teknik araç ve gereçlerin bakımını, korunmasını ve çalışır durumda bulundurulmasını sağlamak, cami minaresi ve ses cihazının ibadet maksadı dışında kullanılmasına engel olmak, ehil olmayan kimselere ezan okutmamak ve müezzinlik yaptırmamak, cami ve çevresinin bakım ve temizliğini yapmak, camideki teberrükât eşyasının günlük, haftalık ve genel temizliğini yapmak ve düzenli bulunmasını sağlamak; şadırvan ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasını sağlamak, isteyen vatandaşlara Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dini bilgiler vermek konusunda imam-hatibe yardımcı olmak, gerektiğinde dini gün ve gecelerde düzenlenecek programlarda görev almak, cami ziyaretlerinin İslâm adabına ve caminin emniyetine uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak, imam-hatibin bulunmadığı zamanlarda imam-hatiplik görevlerini ve verilen diğer görevleri yapmak (Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, Madde 43).

III. BÖLÜM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemine, çalışma grubuna, veri toplama araçlarına, verilerin analizine, geçerlilik ve güvenilirliğine yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Yöntemi

Diyanet İşleri Başkanlığında hizmet veren cami görevlilerinin meslek ve kurumlarına olan bakışının incelendiği bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel yöntem, gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama tekniklerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir şekilde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 24). Nitel araştırmanın psikoloji, sosyoloji, antropoloji, felsefe gibi farklı disiplinlere dayanan güçlü ve sağlam temelleri bulunmaktadır. Bu disiplinlerdeki ortak gaye; insan davranışını bulunduğu doğal ortamında ve çeşitli boyutlarıyla anlamlandırmaya çalışmaktır. İnsan davranışı ancak esnek ve bütüncül bir yaklaşımla araştırılabilir ve bu yaklaşımda araştırmaya dâhil olan bireylerin görüş ve deneyimleri büyük önem taşımaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021, s. 33).

Bu araştırmada nitel araştırma desenlerinden durum analizi tercih edilmiştir. Durum analizi bir veya daha fazla olayın, programın, sosyal grubun ya da birbirine bağlı sistemlerin derinlemesine incelendiği yöntem olarak tanımlanmaktadır. Çalışmada “ne”, “niçin” ve “nasıl” sorularına cevap arandığında durum analizi yöntemi en uygun yöntem olarak görülmektedir. Durum çalışması birden fazla durumun analizinde konu hakkında kıymetli bilgiler sunmakta ve bununla birlikte olayı farklı bakış açıları kullanarak da incelemektedir (Büyüköztürk vd., 2021, s. 242). Bu çalışmada, din görevlilerinin mesleğine bakışı, diğer meslekler karşısındaki konumu ve din görevlilerinin kurumsal aidiyetinin ne düzeyde olduğunu ortaya koymanın yanında, kurum içi yükselme sınavlarının durumu ve din görevlilerinin sosyo-ekonomik hakları noktasındaki düşüncelerini derinlemesine inceleyerek veriler elde edilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca çalışmanın kuramsal kısmı için alan yazın taraması yöntemi kullanılmıştır.

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklem grubunu 2023 yılında Samsun ili Vezirköprü Müftülüğü

bünyesinde görev yapan cami görevlileri (imam-hatip ve müezzin kayyımlar) oluşturmaktadır. Nitel araştırmalarda katılımcıların kaç kişiden oluşacağı genellikle araştırmanın konusuyla ilişkilendirilmektedir. Bu araştırmada veri zenginliği ve daha fazla kod oluşturmak için katılımcı sayısı 22 kişi olarak belirlenmiştir. Katılımcılar hem kolay ulaşılabilir hem de kartopu örneklem tekniği ile seçilmiştir. Görüşme kabul eden katılımcılara, araştırmaya katılabilecek uygun adaylar önermeleri talebinde bulunulmuştur. Katılımcıların tanımlayıcı özellikleri Tablo 1’de gösterilmiştir. Katılımcı isimleri gizlilik ilkesi gereği açık bir şekilde yazılmamıştır. Görüşmeyi kabul eden görevliler kısaca “K” şeklinde kodlanmıştır. Katılımcıları birbirinden ayırt etmek için K1, K2, K3 şeklinde 22’ye kadar numaralar verilmiştir.

Tablo 1: Cami Görevlilerinin Tanımlayıcı Özellikleri

Kategoriler	Katılımcılar	f
Eğitim Durumu		
İHL	K4, K12	2
Ön lisans	K5, K8, K9	3
Lisans	K1, K2, K3, K6, K7, K10, K11, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K19, K20, K21	17
Görevi		
İmam-Hatip	K1, K3, K6, K8, K9, K11, K13, K14, K16, K18, K19, K20	12
M.-Kayyım	K2, K4, K5, K7, K10, K12, K15, K17, K21, K22	10
Yaş		
20-25	K4	1
26-30	K3, K8, K19	3
31-35	K12, K17	2
36-40	K7, K14, K16, K21, K22	5
41-45	K5, K10, K18	3
46 ve üzeri	K1, K2, K6, K9, K11, K15, K13, K20	8
Mesleki kıdem		
1-5	K3, K4, K8	3
6-10	K1, K2, K19	3
11-15	K10, K12, K17, K21	4

16-20	K5, K7, K9, K14, K16, K22	6
21-25	K6, K18, K20	3
26-30	K11, K13	2
31-35	K15	1

Tablo 1’de katılımcıların tanımlayıcı özellikleri verilmiştir. Katılımcıların tamamının cami görevlisi olması nedeni ile örneklem erkek görevlilerden oluşmaktadır. Katılımcılarla ilgili tablodaki veriler incelendiğinde imam-hatip olarak görev yapanların sayısının 12, müezzin-kayyımların sayısının ise 10 olduğu görülmektedir. 46 yaş ve üzerindeki katılımcıların sayısının (f=8) diğerlerine kıyasla fazla olduğu görülmektedir. Mesleki kıdem açısından 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip katılımcı sayısının (f=6) diğerlerine kıyasla fazla olduğu görülmektedir.

3.3. Veri Toplama Süreci

Veri, araştırma sorusunu cevaplamaya yarayacak her türlü bilgiye denir. Verileri elde etme noktasında doğru yöntemi tercih etmek araştırmanın niteliği açısından önemli görülmektedir. Cami görevlilerinin meslek ve kurumlarına bakışlarının derinlemesine incelendiği bu çalışmada, nitel çalışmalarda daha çok tercih edilen ve daha etkili olduğu düşünülen görüşme tekniği kullanılmıştır. Görüşme, oldukça esnek bir araştırma aracı olmasından dolayı sürecin her aşamasında kullanılabilme imkânını vermektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların soruları anında cevaplandırabilmesi, görüşmeci ile katılımcı arasındaki iş birliğinde etkili olması, taraflar arasında güven sağlanarak konuların hassas noktalarına inilebilmesi gibi özellikleri bu yöntemin tercih edilmesindeki avantajlar olarak sayılmaktadır (Büyüköztürk vd., 2021, s. 257-259).

Araştırmada yarı yapılandırılmış görüşme formunun hazırlanması için ilgili alan yazın geniş bir şekilde taranmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu iki ana bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların mesleklerine bakışları ile ilgili sorular yer alırken; ikinci bölümde kurumlarına bakışlarına yönelik sorular yer almaktadır. Alan uzmanı görüşlerine başvurulduktan sonra görüşme formuna son şekli verilmiştir. Araştırma verilerinin toplanması için 11.07.2023 tarihi itibarıyla etik kurul izni alınarak çalışmanın uygulanması aşamasına geçilmiştir. Görüşmeler 2023 yılının temmuz ile ekim ayları arasında yapılmış ve çalışma bu dönemle sınırlandırılmıştır.

Veri toplama sürecinde katılımcılarla ön görüşme yapılarak randevu alınmıştır.

Görüşmeler ortalama 30 ila 45 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerden önce araştırmaya dair bilgilendirme yapılarak etik ilkelerden bahsedilmiş ve bununla birlikte sorulara objektif yanıtlar alabilmek için gizlilik ilkesinin uygulanacağı belirtilmiştir. Görüşmelerde katılımcıların izni ile ses kaydı alınmıştır. Araştırma verilerinin bilimsel amaçla toplandığı ifade edilerek bu verilerin farklı bir amaçla başka bir yerde kullanılmayacağı katılımcılara belirtilmiştir. Bilgilendirme sonrası onay formu katılımcılar tarafından doldurulmuştur.

3.4. Verilerin Analizi

Görüşmeler yapıldıktan sonra elde edilen ses kayıtları transkriptor programı aracılığıyla yazıya geçirilmiştir. Metin haline dönüştürülen görüşmeler konu alanlarına ayrıştırılarak ilgili temada ele alınması sağlanmıştır. Araştırmada verilerin analizinde içerik analiz kullanılmıştır. Elde edilen veriler belirlenen temalara göre özetlendikten sonra yorumlanmıştır. Verinin özgün haline sadık kalarak araştırma raporunda verileri doğrudan okuyucuya sunmaya gayret edilmiştir. Araştırmacı, analiz sürecinde kendi yorum ve yaklaşımlarını sürece dâhil ederken yorumların yansız ve veri temelli olmasına dikkat etmiştir.

Araştırmada veriler tek tek irdelenerek değerlendirmeye alınmış ve temalar altında yorumlanmıştır. Benzer ya da farklı görüşler kategorize edilerek temalar halinde değerlendirilmiştir. Verilen cevapların kod ve frekans değerleri tablolar halinde gösterilmiştir.

3.5. Geçerlilik ve Güvenilirlik

Nitel araştırmaların değerlendirilmesinde kullanılan en önemli ölçüt, elde edilen verilerin ve sonuçların inanılır ve güvenilir olmasıdır. Bu da araştırmanın geçerlik ve güvenilirlik değerine bağlıdır. Geçerlilik stratejileri iç ve dış geçerlilik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. İç geçerlilik araştırmacının veri toplama sürecinde hem de analiz ve yorumlama süreçlerinde tutarlı olması ve bunu açıklamasıdır. Dış geçerlilik ise araştırma sonuçlarının benzer durum ve ortamlara genellenebilirliğine bağlıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2021, s.121). Bu çalışmanın görüşme formunun hazırlanma sürecinde araştırmacı geçerliliği elde etme adına tez danışmanı başta olmak üzere iki alan uzmanının görüşlerine başvurmuştur. Uzman görüşlerinden elde edilen veriler doğrultusunda araştırmacı tarafından soruların açıklığı ve uygunluğu gibi hususlar yeniden incelenmiş ve gerekli düzeltmeler yapılmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmeler esnasında her soru ile ilgili katılımcıların

cevapları tekrar edilerek katılımcıların teyit etmeleri istenmiş varsa yanlış anlamalar hemen düzeltilmiştir. Yapılan görüşmeler öncesinde katılımcılara açıklamalarda bulunulmuş ve sohbet ortamı sağlanmaya çalışılmıştır.

Araştırmada güvenilirliği elde etmek için görüşmeler öncesi pilot uygulama yapıldıktan sonra esas görüşmelere geçilmiştir. Ayrıca görüşme kayıtları ve kayıtların dökümleri yazıya geçirilerek arşivlenmiştir. Görüşmecilerin verdiği yanıtlar deşifre edildikten sonra üye kontrolü gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgular verilerin işaret ettiği anlama göre kodlara ayrılmıştır. Güvenirliğin bir göstergesi olarak katılımcı görüşlerinden bazıları bulgular bölümünde ilgili tablo altında doğrudan aktarım yöntemi kullanılarak verilmiştir. Bu şekilde katılımcı cevaplarından hareketle oluşturulan temaların nasıl belirlendiği anlaşılır kılınmıştır.



IV. BÖLÜM

4. BULGULAR

Bu bölümde, görüşmelerden elde edilen bulgulara ve bulgulardan hareketle yapılan yorumlara yer verilmiştir. Cami görevlilerine yöneltilen sorulara verilen cevaplar iki temel başlık altında değerlendirilerek yorumlanmıştır.

4.1. Cami Görevlilerinin Mesleklerine Bakışı

Bu başlık altında cami görevlilerinin mesleklerine yönelik kişisel görüşleri incelenmiştir. Bu kapsamda mesleğe yüklenen anlam, meslek seçiminde etkili faktörler, alınan eğitimin yeterliği, kurumun bireysel problemlerin çözümündeki rolü, toplumun din görevliliği mesleğine yüklediği anlam, mesleğin kişilerin sosyal hayatlarına etkisi, mesleğin diğer meslekler karşısındaki konumu, görevlilerin motivasyonunu artıran ve azaltan faktörler, meslekte tecrübenin önemi ve mesleki aidiyet konuları katılımcı görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

4.1.1. Mesleğe Yüklenen Anamlarla İlgili Bulgular

Cami görevlilerine yöneltilen “*Din görevliliği mesleği sizin için ne ifade ediyor?*” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan kodların frekans ve yüzdelik değerleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. Mesleğe Yüklenen Anamlarla İlgili Görüşlerin Dağılımı

Kod	f	%
Kutsal bir meslek	11	50
Kanaat önderi-rehber olmak	6	27
Prestijli ve sevilen bir meslek	5	23
Toplam	22	100

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların 11’i din görevliliği mesleğini Peygamber mesleği olması nedeni ile kutsal olarak görürken, 6’sı din görevlisini kanaat önderi ve rehber kişi olarak ifade etmektedir. Katılımcıların 5’inin ise mesleği prestijli ve sevilen bir meslek olarak anlamlandırdığı görülmektedir.

Katılımcılardan K2, K3, K4, K6, K7,K8, K11, K13, K14, K18, K20 din görevliliği

mesleğinin anlamını dile getirirken mesleğin kutsallığına dikkat çekmişlerdir. Din görevliliği mesleğini kutsal bir meslek olarak gören katılımcılardan K14 *“Bu meslek peygamber mesleği, peygamber postu diye düşünüyorum. Hem dünyalık hem ahiretlik olarak bakıyorum.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Yine benzer görüşte olan K11 ise *“Din görevliliği bizim için kutsal bir meslek. Dünyaya bir daha gelsem yine din görevlisi olmak isterim. Çocuklarıma da aynısını tavsiye ederim.”* şeklinde görüş belirtirken K3 *“Din görevliliğini bir memurluktan çok peygamber mesleği olarak görüyorum.”* cümlesi ile görüşünü ifade etmiştir. Katılımcılardan K13 ise din görevliliği mesleğini kutsal bir meslek olarak ifade ederken aynı zamanda zor bir meslek olduğuna da dikkat çekmektedir. *“Kutsal bir meslek. Din görevliliği mesleğini hem dünyevi hem uhrevi bir meslek olarak görüyorum. Aynı zamanda zor bir meslek mahrumiyet bölgesinde görev yaptığımızda birçok sıkıntı olabiliyor. Taşrada lojman, yol, okul vs. konularda zorluklar yaşayabiliyoruz. Ancak genelde muhatabımız yaşlı insanlar olduğu için onları dinlemek ve onlara yardımcı olmak bizleri rahatlatıyor.”* şeklinde görüşünü dile getirmiştir.

Katılımcılardan K9, K12, K16, K17, K21, K22 ise din görevliliği mesleğinin anlamını kanaat önderi-rehberlik eden kişi olarak ifade etmektedir. Din görevliliği mesleğini kanaat önderliği ve rehberlik etme olarak anlamlandıran din görevlilerinin bazılarının görüşleri şu şekildedir: K21 *“Her dinde olduğu gibi bizim dinimizde de bir kanaat önderinin olması gerekiyor. Din görevliliği mesleği bu işi yapıyor. Bunun için gerekli olduğunu düşünüyorum.”* diye görüş belirtirken K16 *“İmam; önder demektir, müezzin; nida eden demektir. Din görevlileri cemaat içinde halkın içinde dinimizi temsil eden saha da olan kişilerdir.”* cevabını vermiştir. Katılımcılardan K17 ise mesleğin sonradan branşlaştığına dikkat çekerek *“Din görevliliği mesleği sonradan meslek olarak görülmeye başlandı. Tamamen gönüllü, dine hizmetkâr, dine hadim, insanlara ibadetler konusunda yardımcı olmaya çalışan bir meslek olarak görüyorum.”* cümlesi ile görüşünü belirtmiştir. Katılımcılardan K12 ise, din görevliliğini kanat önderi olma ve rehberlik etme olarak tanımlamakla birlikte *“Benim için din görevliliği toplumun önünde giden, topluma dünyevi ve uhrevi konularda önderlik eden, aynı zamanda camii de olduğu gibi sokakta da önderlik edilebilen meslek olarak görüyorum. Yani din görevlisinin sadece dini ritüeller de değil sosyal hayatın her noktasında olması gerektiğine inanmaktayım.”* şeklindeki görüşü ile din görevlisinin dini rehberliğinin yanında sosyal hayatta da tutum ve davranışlarıyla örnek olması gerektiğini ifade etmektedir.

Katılımcılardan K1, K5, K10, K15, K19 din görevliliğini anlamlandırırken prestijli ve sevilen bir meslek olarak değerlendirmişlerdir.

K15, “*Din görevliliği mesleğini seviyorum. Çünkü toplum içinde sevilen sayılan, insanlar tarafından değer verilen bir meslek. Bu yüzden seviyorum ve tercih ettim.*” şeklinde görüş belirtirken K19 ise “*Din görevliliği sevdiğim ve çok gerekli bir meslek. Hem merkezde hem kırsalda halkla devlet arasında bağ kurarak köprü vazifesi yapıyor. Bu yüzden önemli ve gerekli bir meslek olarak görüyorum.*” cümlesi ile görüşünü paylaşmıştır.

Katılımcılardan K10, “*Gerçekten çok istediğim, sevdiğim ve sevilen bir meslek. Küçüklükten başlayan bu sevgi görev almamı sağladı diyebilirim.*” cümleleri ile cevap vermiştir. Benzer görüşü paylaşan K5 kodlu katılımcı ise “*İmamlık olsun müezzinlik olsun sevdiğim meslek. Bu görevi çok seviyorum çok hoşuma gidiyor.*” şeklinde görüş belirtmiştir.

Görüşler incelendiğinde, katılımcıların din görevliliği mesleğine derin bir saygı ve değer veren bir yaklaşım sergiledikleri görülmektedir. Dile getirilen düşüncelerde, din görevlilerinin sadece bir memur değil aynı zamanda peygamberlik geleneğini sürdüren birer temsilci oldukları vurgulanmaktadır. Bu bakış açısı din görevlilerine yüksek bir itibar ve sorumluluk yüklemektedir. Çünkü din görevlisinin topluma manevi rehberlik yapmak gibi önemli bir görevi bulunmaktadır. Katılımcıların altını çizdiği başka bir görüş de din görevlilerinin, toplum içinde sevgi ve saygı gören kişiler olarak insanların ibadetlerinde ve manevi ihtiyaçlarında rehberlik eden birer kılavuz olmalarıdır.

Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada din görevliliği mesleğinin görevlilere çeşitli fırsat ve imkânlar sağladığına işaret edilmiştir. Bu araştırmaya katılanlar, din görevlisinin bulundukları ortamlarda dini bilgileri nedeniyle kendilerine daha fazla otorite sağladığını ve liderlik vasıfları yüklediğini düşünmektedirler (Çakmak, 2022, s.956). Din görevlilerinin toplumun manevi ihtiyaçlarını karşılayan önemli figürler olarak görülmesi, bu mesleğe yüklenen derin anlamı ortaya koyarken aynı zamanda büyük bir sorumluluğa işaret ettiğini de düşündürmektedir. Bir diğer araştırmada ise mesleğin toplumdaki işlevselliğine göre o mesleğe değer atfedildiği ve meslek sahiplerinin o değere göre statü elde ettikleri ifade edilirken din görevliliğine atfedilen değer ise daha çok dinden kaynaklandığı için yüksek bir itibarının olduğu ifade edilmektedir (Yıldız, 2012, s. 9-10).

4.1.2. Mesleğin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörlerle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Din görevlisi olmayı neden seçtiniz? Hangi etkenler meslek seçiminizde etkili oldu?*” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan kategori ve kodların frekans ve yüzdelik değerleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Mesleğin Tercih Edilmesinde Etkili Olan Faktörler

Kod	f	%
Aile ve çevre faktörü	14	64
Tercih edilen bir meslek olması	4	18
Peygamber mesleği olması	3	13
Okul tercihinin etkisi	1	5
Toplam	22	100

Din görevliliği mesleğinin tercih edilmesinde aile ve çevrenin etkili olduğunu katılımcılardan K3 *“İki abimde imam hatip lisesi mezunu din görevlisiydi. Beni de İHL okuluna gönderdiler ve benim de bu yönde ilerlememe neden oldular.”* şeklinde, K6 ise *“Ailemin dünya görüşü, düşünce yapısı muhafazakâr ve dindar olduğu için beni ilkokuldan sonra Kur’an kursunda daha sonra da imam hatip lisesinde okuttular. Dolaylı olarak mesleğimizi seçmiş olduk.”* şeklinde ifade etmiştir. Ailenin meslek seçimindeki etkisine dikkat çeken K12 bunun okul seçiminde başladığı görüşünü dile getirmiş ve *“Aslında meslek seçmeyi derken okul tercihindan başlamak gerekir. Anne-babamız bizi imam hatip lisesine gönderdi. Okulu bitirdikten sonra görev alma durumumuz oldu. İnsanların Din Görevlisine verdiği değeri gösterdiği saygıyı gördükten sonra mesleğimize devam edip bugünlere geldik.”* demiştir. Bir diğer katılımcı K14 ise *“Babam imamdı. Ben de bu mesleğin içinde büyüdüğüm için bu mesleğe yöneldim.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcı görüşleri değerlendirildiğinde aile ve çevrenin, bireyin meslek seçiminde önemli bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. İfade edilen düşüncelerde, ailenin dini ve muhafazakâr yapısının, bireylerin din görevlisi olma yolunda ilerlemelerine büyük katkı sağladığı gözlemlenmektedir. Özellikle ailenin çocuklarını imam hatip liselerine yönlendirmesi ve dini eğitim almalarını teşvik etmesi, bu mesleği seçmelerinde belirleyici bir faktör olarak öne çıkmaktadır. Aynı zamanda görüşlerde, çocukluk dönemlerinde dinî faaliyetlere ve dini figürlere ilgi duymalarının, meslek seçimlerini etkileyen bir diğer unsur olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda yakın çevrenin özendirici tutumu ve din eğitimin önemini altı çizimleri bireyleri din görevlisi mesleğine yönlendirmektedir. Mesleğin manevi yönüne duyulan ilginin, bu mesleği seçme sürecinde önemli bir rol oynadığı da sık sık dile getirilen görüşlerdendir. Din görevliliğinin peygamber mesleği olarak görülmesi ve manevi bir çağrı olarak algılanması, bu mesleği seçmeye yönlendiren bir diğer etken olarak ortaya çıkmaktadır.

Alan yazın incelendiğinde çalışmamız bulgularıyla örtüşen başka araştırma bulgularına rastlanmaktadır. Yapılan araştırmada, manevi nedenlerle mesleği tercih edenlerin motivasyon düzeyinin diğer nedenlerle mesleği tercih edenlerden yüksek çıktığı ifade edilirken, meslek seçiminde ailenin etkisinin de önemli oranda etkili olduğu görülmüştür(Kaya & Nazıroğlu, 2008, ss. 51-53). Benzer şekilde Turan tarafından yapılan çalışmada da din görevlilerinin meslek tercihlerinde aile etkisinin önemli bir faktör olduğu ifade edilmiştir (Turan, 2013, ss. 45-46).

4.1.3. Alınan Eğitimin Yeterliği ile İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Mezun olduğunuz okuldan aldığınız eğitimi görevinizi yerine getirirken yeterli görüyor musunuz? Görmüyorsanız neler yapılmalıdır?*” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan kodlar ve frekans değerleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4. Alınan Eğitimin Yeterliği

Kod	f	%
Yeterli değil	21	95,45
Yeterli	1	4,55
Toplam	22	100,00

Tablo 4’e bakıldığında bir katılımcı dışında din görevlilerinin aldıkları eğitimin yeterli olmadığı konusunda görüş birliğinin olduğu görülmektedir.

Din görevlilerinin aldığı eğitimin yeterli olmadığını belirten katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir: Katılımcı K17 “*Okuldan aldığım eğitimi yeterli görmüyorum. İmam hatip lisesini bitiren kişi eğer din görevlisi olacaksa yolu bir Kur’an kursundan geçmelidir. Okulda birçok alanda uygulama yapılamıyor. Bir defa Cuma namazı kıldırma imkânı oluyor. Vakit namazlarını hiç kıldırmadan okulu bitiriyor. Uygulama alanı eksik olduğu zaman kişi görevde sıkıntı yaşayabiliyor. Okullarda uygulamaya önem verilmesi gerekiyor.*” cümleleri ile görüşünü belirtmiştir. Bir diğer katılımcı K22 ise aldığı eğitimin yetersizliğine çözüm önerisi olarak eğitimcilerin daha üst seviyede ve daha donanımlı olması gerektiğine şöyle dikkat çekmiştir: “*Yeterli görmüyorum. Özellikle imam hatip liselerinde daha idealist daha donanımlı eğitimcilerin olması gerektiğini düşünüyorum. Okuldan aldığımız eğitim yeterli değil.*” Din görevlilerinden K12 kodlu katılımcı ise “*Ben imam hatip lisesi mezunu olarak göreve başladım sonra ön lisans bitirdim. Başladığımızda cemaatimiz*

ilkokul-ortaokul mezunuydu. Şimdi üniversite mezunu oldular. Biz cemaatin önünde olacaksak her türlü kendimizi geliştirerek kalitemizi ve seviyemizi artırmalıyız.” diyerek görüşünü ifade etmiştir. Bununla birlikte “Eğer aldığınız eğitimi yeterli görmüyorsanız neler yapılmalıdır?” sorusuna farklı ve çeşitli cevaplar vermişlerdir. Katılımcılardan K2 “Bizim mesleğimiz daha çok uygulamaya dönük bir meslek. Teorideki bilgi pratiğe dökülmeyince yeterli derecede mesleki olgunlaşma olmuyor. Eğitim merkezlerinde ya da staj vb. uygulama aşamaları ile eksikler giderilebilir diye düşünüyorum.” cümlesini kurmuştur.

Katılımcılardan K14, K18, K9, K13 2022 yılı içerisinde kurulan Diyanet Akademi Merkezlerinin önemine dikkat çekmişlerdir.

Konuyla ilgili olarak K14 “Yeterli görmüyorum. Bir kişi imam hatipten aldığı Kur’an eğitimi ile imamlık yapamaz. Şu an Diyanet’in açmış olduğu akademi var. İmamlara yönelik açılan akademi eğitimi mükemmel oldu. Bu daha önce açılmalıydı. Geç kalınmış ama çok güzel bir proje.” şeklinde görüş belirtmiştir. K18 ise “Mezun olduğumuz okuldan aldığımız eğitim din görevliliği için yeterli değil. Tabii ki imam hatip lisesinde belli seviyede eğitim veriliyor ama din görevliliği yapmaya yeterli olmuyor. Bu sene içerisinde Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde akademiler kuruldu. Dolayısıyla akademi eğitimi ile beraber imam hatip ve müezzin kayımların seviyesinin görev kalitesi açısından yeterli olacağına inanıyorum.” şeklinde görüşünü paylaşmıştır. Bir diğer katılımcı K9 ise “Öncelikle belirteyim ki ben görevimi hafızlığım sayesinde kazandım. Aldığım eğitimimi yeterli görmüyorum. Kurumumuzun belirli aralıklarla eğitim ve seminerler düzenleyerek bizim mesleki kalitemizi artırması gerektiği düşüncesindeyim.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Bu görüşler, din görevlilerinin aldıkları ortaöğretim ya da lisans eğitimine dair çeşitli eleştirileri ve eksiklikleri vurgulamaktadır. Özellikle imam hatip liseleri ve benzeri kurumların sunduğu eğitimin, din görevlisi olmak için yeterli olmadığına dair ortak bir kanı ortaya çıkmaktadır. Diğer taraftan imam hatip lisesi mezunlarının kendilerini yeterli görmemeleri, din görevlilerinin daha fazla eğitim almasının gerekliliğine inanmalarıyla açıklanabilir. Katılımcılardan birinin görüşünde medrese eğitimi gibi ek eğitimlerin önemi vurgulanırken; bazı katılımcı görüşlerinde Kur’an kurslarının veya Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde kurulan akademilerin önemli katkılar sunabileceği belirtilmektedir.

Katılımcı görüşlerinin tamamına yakınında, alınan eğitimin yeterli olmadığı yönündeki bulgu, katılımcıların birçok konuda zorluk yaşadığını ve bundan dolayı kendinlerini yeterli görmediğini düşündürmektedir. Özdemir ve Arıcı (2011) tarafından yapılan çalışmada da din görevlilerinin mesleklerini yerine getirirken, mezun oldukları okullardan aldıkları eğitimin genel olarak yetersiz kaldığı ortaya çıkmıştır. Bir diğer

çalışmada elde edilen bulgulara ise ilahiyat fakültesi mezunu din görevlilerinin mesleki yeterlilik düzeylerinin, imam-hatip lisesi ve ilahiyat ön lisans mezunlarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Turan, 2013,s.60-66). Yine Çorak'ın yaptığı araştırmada, İHL mezunu din görevlilerinin mesleki açıdan kendilerini yeterli görme oranının, ilahiyat fakültesi mezunu din görevlilerine nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Çorak, 2010,s.93-101).

4.1.4. Din görevlilerinin Hizmet Kalitelerini Yükseltmeye Yönelik Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Din görevlilerinin hizmet kalitelerini yükseltmeye yönelik neler yapılmalıdır?*” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan kodlar ve frekans değerleri Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Din Görevlilerinin Yeterliliğini Geliştirmeye Yönelik Öneriler

Kod	f	%
Uygulama ağırlıklı eğitim	11	50,00
Yoğunlaştırılmış Kur'an eğitimi	8	36,45
İletişim ve sosyal ilişkilerin geliştirilmesi	2	9,00
Donanımlı eğitimci	1	4,55
Toplam	22	100,00

Tablo 5’de katılımcıların din görevlilerinin yeterliliğini geliştirmeye yönelik öneri ve görüşleri verilmiştir. Cami görevliliği uygulama yönü ile ön plana çıkan bir meslek olmasından dolayı görevlilerin en çok desteğe ihtiyaç duyduğu nokta, teorik olarak alınan eğitimin sahada uygulanması konusundadır. Bu açıdan katılımcıların yarısı uygulama eğitimlerinin önemine dikkat çekmişlerdir. Bununla birlikte imam hatip liselerindeki Kur'an eğitiminin yetersizliğinden dolayı Kur'an kursu eğitimi ile cami görevlilerinin desteklenmesi gerektiği yönünde görüş belirten yaklaşık 3/1 oranında katılımcı olmuştur.

Uygulama eğitimlerinin önemine dikkat çeken katılımcılardan K2 “*Bizim mesleğimiz daha çok uygulamaya dönük bir meslek. Teorideki bilgi pratiğe dökülmeyince yeterli derecede mesleki olgunlaşma olmuyor. Meslek okullarında olduğu gibi imam hatip liselerindeki staj uygulamalarını artırarak hizmet kalitesi yükseltilebilir diye düşünüyorum.*” şeklinde görüş bildirirken, K5 kodlu katılımcı “*Yeterli görmüyorum. Özellikle Cuma namazı kıldırarak, cemaat önünde Kur'an okumak vb. konularda öğrencileri ön plana çıkararak heyecanlarını yenmelerini sağlanmalı. Onları toplum önünde görev yapmaya hazırlayarak*

çözüme ulaşılabilir.” cevabını vermiştir. K6 ise *“Okulda aldığımız eğitimi yeterli görmüyorum. İmam hatip ve müezzin kayyum olacak arkadaşların okul eğitimlerinin üzerine özel olarak musiki, talim vb. eğitimler alarak, daha kaliteli hale gelebilirler.”* şeklinde düşüncelerini ifade etmiştir. Katılımcılardan K9 ise *“Öncelikle belirteyim ki ben görevimi hafızlığım sayesinde kazandım. Lise ve ön lisansımı açıktan okuduğum için eğitimimi yeterli görmüyorum. Kurumumuzun belirli aralıklarla eğitim ve seminerler düzenleyerek bizim mesleki kalitemizi artırması gerektiği düşüncesindeyim.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

Din görevlilerine yoğunlaştırılmış Kur'an eğitimi (Kur'an kursu) verilmesinin önemine dikkat çeken katılımcılardan K19 *“Okulu imam hatip lisesi olarak düşündüğümüz zaman eğitimi yeterli bulmuyorum. Özellikle Kur'an kursu, hafızlık gibi. Ayrıca okulda verilen eğitimin ve eğitimcilerinde daha kaliteli hale getirilmesi gerekmektedir. Eğitim verenlerin daha kaliteli hale getirilmesi gerekmektedir.”* şeklinde cevap verirken, K7 ise hafızlık eğitiminin yanı sıra akademik eğitime dikkat çekmiş ve *“Din görevlisi olarak okulda verilen eğitimi yeterli görmüyorum. Çünkü ben din görevlisinin her alanda kaliteli ve donanımlı olması gerektiğini düşünüyorum. Din gönüllüsünün hafızlığını ve akademik eğitimini tamamlaması gerekir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcılardan din görevliliğinin hizmet kalitesini yükseltmeye yönelik olarak ikili ilişkiler ve iletişim noktasında destek verilmesi gerektiğini söyleyen K16 görüşlerini şöyle belirtmiştir: *“... Meslek için gerekli alan eğitiminin yanı sıra, halka dinin güler yüzünü yansıtabilecek, toplumla uyumlu, ikili ilişkilerde iletişimi güçlü, camiye cemaat çekebilecek ilişkiler kurma vb. konularda destek verilmesi gerekmektedir.”*

Diğer bir katılımcı K19 ise eğitimcilerin de kalite ve donanımlı olması gerektiğini *“...Ayrıca okulda verilen eğitimin daha kaliteli aynı şekilde eğitimcilerinde daha donanımlı ve kaliteli olması gerekmektedir.”* cümleleri ile ifade etmektedir.

Katılımcı görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde kaliteli eğitimin yanı sıra staj gibi uygulamaların din görevlilerinin mesleki yetkinliklerini artırmada önemli bir rol oynayabileceği anlaşılmaktadır. Özellikle Cuma namazı kıldırma pratiğinin meslek öncesi geliştirilebileceği ifade edilmektedir. Dile getirilen görüşlerde eğitim sürecinin devamında, bireylerin kişisel çaba göstererek mesleki anlamda daha kaliteli hale gelmelerinin önemi vurgulanmaktadır. Bununla birlikte DİB'in düzenleyeceği hizmet içi eğitim ve seminerlerin, din görevlilerinin mesleki kalitesini artırmada önemli rol oynayabileceği konusunda yüksek oranda görüş birliği görülmüştür. Eğitimcilerin de donanım ve vizyon açısından daha üst seviyeye çıkarılmasının personel yeterliliğini artıracığı da düşünülmektedir.

Alan yazın incelendiğinde Keyifli tarafından yapılan çalışmada, imam hatip lisesinden

mezun olma durumunun yeterlik açısından güven oluşturmadığı yönünde bulguya ulaşılmıştır (Keyifli, 1997, ss. 221-223). Bir diğer araştırmada ise ilahiyat fakültesi mezunu din görevlilerinin meslek seçimindeki amaç ve beklentilerinin yüksek olduğu, bununda ileriki süreçte mesleki tutum ve motivasyon düşüklüğü gibi bazı problemlere yol açtığı belirtilmektedir (Onay, 2004, s. 416-412). Yine Koç (2003) tarafından yapılan çalışma bulgularında, ilahiyat fakültesine giden öğrencilerin çoğunluğunun zihninde din görevlisi olmak gibi bir düşünce bulunmamasının daha sonraki dönemlerde olumsuz sonuçlar doğurduğu ifade edilmektedir. Yapılan başka bir araştırmada ise katılımcıların yarıya yakını aldıkları eğitimi yetersiz olarak değerlendirmişlerdir (Özdemir vd., 2012, s. 28). Bulgularımızla birlikte diğer araştırma sonuçlarından hareketle söylenecek olursa, imam hatip liselerinde din görevliliği mesleğine yönelik hedeflenen düzeyde bir eğitimin verilmediği, mesleğin gerektirdiği ihtiyaç ve yeterlikler doğrultusunda düzeltme ve iyileştirmeler gerekmektedir.

4.1.5. Toplumun Din Görevliliği Mesleğini Yüklediği Anlamla İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Mesleğinizin toplum nezdindeki prestijini nasıl görüyorsunuz?*” sorusuna verilen cevaplarla ilgili bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Toplumun Din Görevliliği Mesleğine Nasıl Gördüğü ile ilgili Görüşler

Kod	f	%
Saygın meslek	15	68,18
Sıradan meslek	7	31,82
Toplam	22	100,00

Tablo 6’daki “Toplum Din Görevliliği mesleğini nasıl görmektedir?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen bulgular, toplumun mesleği çoğunlukla değerli ve saygın olarak gördüğünü düşündürmektedir. Katılımcılardan K1, K2, K3, K4, K5, K6, K7, K13, K14, K15, K16, K17, K18, K21 ve K22 din görevliliği mesleğinin toplum nezdindeki prestijini koruduğunu düşünmektedir.

Toplumun mesleği saygın olarak değerlendirdiğini ifade eden katılımcı görüşlerinden K1’in görüşü şu şekildedir: “*Toplumun mesleğimize olan bakışı en zirve noktada saygı ve sevgi ile bakıyorlar. Tabi ki bunda görevli olarak bizlerin ortaya koyduğu görüntü ve davranışların etkili olduğunu düşünüyorum.*” Katılımcılardan K22 ise “*Yaşadığım bölgede*

din görevliliği saygın bir meslek olarak görülüyor.” şeklinde cevap vermiştir.

Katılımcılardan K2, K11 ve K18 mesleğe olan bakışın kırsalda daha prestijli olduğunu; *“Köydeki saygıyı itibarı şehir merkezinde göremedim. Köyde baş tacı yapılırken din görevlisi şehirde aynı itibarı göremiyor. Bunun da kültür ve çevre farklılığından olduğunu düşünüyorum.”* cümleleri ile ifade etmiştir.

Katılımcılardan K4, toplumun mesleğin saygınlığını din görevlisine gösterdiğini, bununla birlikte görevliyi de hatasız görmek istediği şeklindeki görüşünü şöyle dile getirmiştir: *“Toplum mesleğimizi dini temsil etme noktasında gördüğü için saygı gösteriyor. Cübbemizin rengi beyaz olduğu için en küçük hata, ihmal, leke göze batıyor. O zamanda bakış açısı değişebiliyor.”*

Katılımcı görüşlerinde toplumsal bakış açısının çeşitliliğine ve buna etki eden faktörlere dikkat çekilmektedir. İfade edilen görüşlerde din görevlilerinin mesleği temsil gücü ve din görevlilerinin davranışlarının toplumun mesleğe olan bakış açısını etkilediği üzerinde durulmaktadır. Bu nedenle din görevlilerinin ortaya koyduğu görüntü ve davranışlarının toplumun saygısını ve sevgisini kazanmalarında önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Ayrıca din görevlisine yönelik bakış açısının, görev yapılan yerin konumuna ve toplumun demografik yapısına göre değişebileceği de görüşlerde altı çizilen hususlardandır. Köylerde din görevlilerine yoğun bir saygı ve sevgi gösterilirken; şehir merkezlerinde daha profesyonel bir bakış açısının hâkim olduğu ifade edilmektedir. Bu durumun kültürel farklılıklardan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Mesleklere, toplumdaki stratejik konumu, popüler olma, toplumsal ihtiyaçları karşılama vb. durumlara göre değer gösterilmektedir. Yıldız tarafından çalışmada toplum tarafından din görevliliğine verilen değer daha çok dinden kaynaklandığı, görevlilerin tutum ve davranışlarının, mesleğin itibarında önemli olduğu belirlenmiştir. Din görevliliğinin icra edildiği yer, mesleğe olan itibarın önemli bir değişkenidir. Din görevlilerinin bilgi yönüyle zayıf olmaları, camilerde para toplanması, görevlilerin fiziksel görüntüleri, yapılan merasimlerde beklenti içine girilmesi vb. durumların mesleğin zaten az olan itibarını azalttığı ifade edilmektedir (Yıldız, 2012, 10).

4.1.6. Mesleğin Din Görevlilerinin Sosyal Hayatlarına Olan Etkisine Yönelik Bulgular

Katılımcılara yöneltilen *“Din görevlileri mesleklerinin sosyal hayatlarına olan yansımalarını nasıl değerlendirmektedirler?”* sorusuna verilen cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Mesleğin Görevlilerin Hayatına Etkisi

Kod	f	%
Sosyal hayatı olumlu etkilemekte	12	54,55
Sosyal hayatı olumsuz etkilemekte	10	45,45
Toplam	22	100,00

Tablo 7 incelendiğinde “Mesleğin din görevlilerinin sosyal hayatına olan etkisi” ile ilgili katılımcıların yarısından fazlasının olumlu yönde görüş bildirdiği görülmektedir.

Din görevliliği mesleğinin sosyal hayatına etkisinin olumlu olduğunu düşünen katılımcılardan K1, K10 ve K12’nin görüşleri şu şekildedir: “*Mesleğimizin hayatımıza birçok yansıması var. Görevimiz camiden ibaret olmadığı için vatandaşın düğününde cenazesinde nikâhında mevlidinde var olduğumuz için bunun beşeri ilişkilerimize olumlu yansımaları olduğunu düşünüyorum.*” (K1), “*Mesleğimizin sosyal hayatımıza etkileri olumlu oluyor. Gittiğimiz yerde karşılanmamızdan tutun, okuttuğumuz çocuklardan aldığımız güzel geri dönüşlere kadar hepsi olumlu oluyor, bu da bizleri motive ediyor.*” (K10), “*Halkın dine olan bakışı bize hep olumlu yansıdı. Toplumun mesleğimize olan saygısından çok şeyler kazandık. Bizlere çok değer verildi.*” (K12)

Din görevliliği mesleğinin sosyal hayatına etkisinin olumsuz olduğunu söyleyen katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir: “*Mesleğim sosyal hayatımı olumsuz etkiliyor. Beş vakit görev yaptığımız için birinden sonra diğerini bekliyoruz. Mesai mefhumu olmadığı için sosyalleşme imkânı bulamıyoruz. Şehirlerde çift görevli olanlar izin kullanabiliyorken köylerde biz onu da kullanamıyoruz.*” (K6), “*Yaşam alanımız camii-lojman arasında sıkışıyor. Namaz vakitlerinin gün içerisine dağılımı normal sekiz-beş memurluğunun dışında kalmamızı sağlıyor. Bu da bir nevi sosyal hayatımızın kısıtlanmasına neden oluyor. Bu da mesleğin göz ardı edilen kendine has özelliklerinden olduğunu düşünüyorum.*” (K13)

Bu görüşler, din görevlilerinin mesleklerinin sosyal yaşamlarına olan etkilerini çeşitli açılardan değerlendirmektedir. Bazı görüşler, mesleğin toplum nezdinde değerli ve itibarlı olduğunu vurgulamakta ve din görevlilerinin toplum içinde özel bir konuma sahip olduğu ifade etmektedir. Özellikle insanların önemli günlerinde onlarla birlikte olmanın din görevliliği mesleğini sosyal açıdan olumlu hale getirdiği düşünülmektedir. Diğer taraftan bazı görüşlerde, mesleğin çalışma saatlerinin gün içerisine yayılmış olmasının sosyal hayatlarını olumsuz etkilediği ve sosyalleşme imkânlarını kısıtladığı ifade edilmektedir. Genel olarak

bakıldığında din görevlilerinin mesleklerinin sosyal yaşamlarına olan etkilerini çeşitli açılardan değerlendirdikleri görülmektedir. Ortaya çıkan bu görüşler mesleğin getirdiği hem olumlu hem de olumsuz yönler olarak ortaya çıkmaktadır.

Dağcı tarafından yapılan çalışmada personelin yıllık ve haftalık iznini kullanmasının kurumsal açıdan bir hak olarak görülmediği ve kurumda hak arama kültürünün yerleşmediği bulgularına ulaşılmıştır(Dağcı, 2010, ss. 130-132). Aynı şekilde göreve yeni başlayan din görevlilerinin problemlerini ele alan bir çalışmada eğitim, lojman ve ulaşım gibi problemlerle birlikte sosyal hayatları konusunda görevlilerin problem yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır (Özdemir vd., 2012). Bu anlamda, din görevlilerinin mesleki problemlerinin çözümüne katkı sağlanması ve burada ifade ettiğimiz hususlar noktasında iyileştirmeler yapılmasının, din görevlilerinin görevlerini daha verimli şekilde gerçekleştirmelerine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

4.1.7. Mesleğin Diğer Meslekler Karşısındaki Konumuyla İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Din görevlileri mesleklerini diğer mesleklerle kıyasladıklarında ne düşünmektedirler?*” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen veriler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8. Mesleğin Diğer Meslekler Karşısındaki Konumu

Kod	f	%
Manevi yönü ile üstün	10	45,45
Sosyo-ekonomik açıdan geride	8	36,36
İletişim ve sorumluluk daha yoğun	4	18,18
Toplam	22	100,00

Tablo 8 incelendiğinde din göreliliği mesleğinin manevi yönünün diğer mesleklerden üstün olduğu görüşü katılımcılar tarafından en çok ifade edilen görüş olmuştur.

Din görevlisi mesleğinin diğer meslekler karşısındaki konumuyla ilgili manevi yönünün diğer mesleklerden üstün olduğu görüşünü dile getiren katılımcılardan birinin görüşü şöyledir: “*Manevi anlamda hiçbir meslekle kıyaslanamayacak değerli bir görevimiz var. Ancak ekonomik anlamda bize yakın konumda gördüğümüz öğretmenlikle dahi kıyaslanamayacak durumumuz var.*” (K6)

Diğer taraftan din görevliliğinin sosyo-ekonomik haklar noktasında diğer mesleklerle

karşı dezavantajlı olduğunu düşünen katılımcılardan K19: *“Din görevlisi olarak mesleğimizin dezavantajları fazla. Birincisi günlük mesaimizin sınırı belli değil. Konum olarak bize yakın mesleklerin hafta sonu, dini ve milli bayram günleri, yaz tatili vb. imkânları söz konusu iken bizim için böyle bir imkân yok. Mesleğimizi gönüllülük esasına göre yapılması gereken bir iş olarak görüyorum.”* şeklinde cevap verirken K19 *“Mesai saatlerinin belirgin olmaması, izin kullanamamak, tatilde iken cenaze mevlit, düğün vb. etkinlikler için geri dönmek zorunda olmak gibi durumlar mesleğimizin sıkıntılı yönleri diyebilirim.”* yorumunda bulunmuştur. (K1)

Katılımcılardan K22 ise din görevliliği mesleğinin insanları etkileme gücüne dikkat çekerek görüşünü şöyle dile getirmiştir: *“Toplumla iç içe olduğumuz için diğer mesleklere göre toplum üzerinde daha etkili olabiliyoruz. Bu açıdan önemli bir konumda olarak görüyorum.”*

K12 ise *“Din görevlisinin muhatabı ibadet etmeye gelen, camiye hayır hasenat yapmaya gelen, Kur'an öğrenmeye gelen kişilerdir. Ama bir polisin muhatap olduğu kişiler genelde suçlulardır. Psikolojik olarak rahat ortamda görev yapıyoruz.”* cevabı ile mesleğin muhatap olduğu insanlar yönü ile diğerlerinden farklı olduğunu belirtmiştir. Katılımcılardan K5 ise *“Din görevliliğinin diğer mesleklerden farkı toplumun içinde halkla beraber yürütülen görev olmasından kaynaklanıyor. Bir taraftan mesleğimizin gereğini yaparken diğer taraftan sosyalleşebiliyoruz. Bir de hem dünya hem de ahiret için çalışıyoruz.”* şeklindeki ifadeleri ile mesleğin sosyalleşme imkânına elverişli olduğuna dikkat çekmiştir.

Katılımcılar mesleklerinin hem avantajlı, hem de dezavantajlarını çeşitli açılardan ele almaktadır. Öncelikle manevi anlamda mesleklerinin değerli olduğu ve diğer mesleklerle kıyaslandığında üstün olduğu katılımcıların üzerinde sıkça durduğu bir konudur. Mesleğin, toplum nazarındaki saygınlığı ve değeri katılımcılar tarafından vurgulanarak din görevlilerinin toplum nezdinde önemli bir etkiye sahip olduğunun da altı çizilmektedir.

Katılımcı görüşlerinden din görevlilerinin muhatabının genellikle ibadet eden ve manevi yönden destek arayan insanlar olduğu ve bu durumun psikolojik olarak daha rahat bir ortamda görev yapmalarını sağladığı anlaşılmaktadır. Ancak bu durum, mesleğin sorumluluğunun ve baskısının görevliler tarafından daha fazla hissedilmesine neden olmaktadır.

Diğer taraftan katılımcılar meslekleri ile ilgili dezavantajlardan da bahsetmektedir. Özellikle günlük mesai saatlerinin belirsiz olması, izin kullanma imkânının kısıtlı olması, tatil günlerinde dahi görev gereği çalışma zorunluluğu gibi hususlar mesleğin zorlukları olarak sıralanmaktadır. Bunun yanı sıra ekonomik açıdan diğer mesleklerle kıyaslandığında

dezavantajlı bir konumda olduğu da ifade edilmiştir.

Genel anlamda din görevlileri mesleklerinin manevi açıdan diğer mesleklerden farklı bir konumda olduğunu belirtmektedirler. Bununla birlikte toplumu etkileme ve yön verme gücüne sahip olduğu da dile getirilmektedirler. Sosyo-ekonomik haklar konusunda ise genel anlamda geride olduklarını belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinin toplumsal statüsü üzerine yapılan bir çalışmada mesleğin statüsünü belirleyen ilk faktörün maddi getirisi olduğu ancak öğretmenlikte ek ders ücreti ile ülke ortalamasının yakalandığı belirtilmiştir. Yüksek statünün kazanılmasındaki etkenleri; ödüllendirme mekanizması, kariyer basamakları, medyanın dili ve öğretmenlerin kişisel özellikleri de mesleğin statüsünü etkilediği dile getirilmiştir (Pişkin & Parlar, 2021, 21-25). Din görevlilerinin de mesleklerinin en çok maddi yönü itibarı ile diğer mesleklerden geride olduğu düşüncesinde oldukları çalışmamızın bulguları arasındadır.

4.1.8. Mesleki Motivasyonu Artıran Etkenlerle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Görevinizi yaparken motivasyonunuzu artıran etkenler nelerdir?” sorusuna katılımcıların verdiği cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Din Görevlilerinin Mesleki Motivasyonlarını Artıran Etkenler

Kod	f	%
Olumlu dönütler	7	31,82
Cemaatin kalabalık olması	6	27,27
Mesleğin manevi yönünü düşünmek	5	22,73
Cemaatle kurulan etkili iletişim	3	13,64
Kurum tarafından takdir edilmek	1	4,55
Toplam	22	100,00

Her meslek grubunda olduğu gibi din görevlilerinin de görevlerinden tatmin olma ve olmama durumlarını etkileyen faktörler bulunmaktadır. Tablo 9 incelendiğinde din görevlilerinin mesleki motivasyonlarını artıran etkenlerin 5 farklı görüş etrafında şekillendiği görülmektedir. Katılımcılardan K6, K7, K8, K19, K20, K21, K22 mesleki motivasyonu etkileyen unsurun olumlu dönütler olduğunu belirtmişlerdir. Bu düşünceye sahip olan katılımcılardan K2’nin “Toplumun ihtiyacı olan dini bilgiyi onlara sunabilmek için daha çok

okumaya yöneliyorum. Başarılı olduğumuzda geri dönüş olması beni daha çok motive ediyor ve mesleğime daha sıkı sarılıyorum.” Bir diğer katılımcı K20 ise “Vaazda anlattığım bir hadisi daha sonra böyle anlatmıştınız hocam diyerek dönüt almam görevimi yapabildiğimi diğer taraftan da daha güzel yapmam için heyecanımı artırıyor.” şeklinde görüş belirtmişlerdir. Yine benzer görüşte olan K6, hizmetin muhatap kitle tarafından beğenilmesinin olumlu sonuçlar getirdiğini şöyle dile getirmiştir: “Yaptığımız vaaz ve programlardan sonra cemaatimizden olumlu dönütler aldığımızda, bir de yaz kurslarında okuttuğumuz çocukların bir şeyler öğrendiğini kendilerinden ve ailelerinden duymak bizleri motive ediyor.”

Motivasyon kaynağı olarak cemaat sayısını ön plana çıkaran görevlilerden K2 düşüncelerini “Görev yaptığım yer merkez camii olduğu için hitap ettiğim cemaatin sayısı motive olmamı sağlıyor. Hutbe okurken 1000-1500 kişinin beni dinlemesi heyecanımın ve motivasyonumun artması için başlı başına bir etken diyebilirim.” cümleleriyle ifade ederken, K12 ise “Camide ne kadar cemaat olursa şevkimiz o kadar artıyor. Bir de cemaatimizden olumlu geri dönüt almamız bizleri memnun ediyor.” cevabı ile cemaat sayısının motive edici unsurlardan olduğuna dikkat çekmektedir.

Din görevliliği 657 Sayılı Devlet Memurları Kanuna göre memur kategorisinde olsa da “Alimler peygamberlerin varisleridir” (Ebu Davud, İlim, 1) hadisi şerifi gereği manevi yönü ön plana çıkmaktadır. Yani gönüllülük esasına göre yürütülmesi gerekmektedir. Bu anlamda K1 “Biz hayatın tam ortasında görev yapıyoruz. Halkın hastasından cenazesine, mevlidinde, nikâhında bulunmayı görev telakki ediyoruz. Halkın Allah razı olsun demesi motive olmak için yeterli oluyor”. şeklinde görüş belirterek hedef kitlenin takdir ifadelerinin ve dualarının onlar için mesleklerini diğerlerinden daha üstün bir konuma getirdiğini ifade etmektedir.

Cemaat-cami görevlisi ilişkilerinin önemine dikkat çeken K10 “Biz sadece namaz kıldırma memuru değiliz. Yaz kursları dâhil yıl içerisinde çocuk okutmaya devam ediyoruz. Görevli-cemaat ilişki seviyesinin iyi olması motivasyonumuzu artırıyor.” şeklinde cevap vermiştir. Yine Katılımcılardan K18 ise “Görevimizdeki başarımızdan dolayı İnsanların ve müftülüğümüzün bizleri takdir etmesi motivasyonumuzu yükseltiyor.” cümleleri ile kurum desteğinden bahseden tek katılımcı olmuştur.

Bu görüşler, din görevlisinin motivasyonunu etkileyen faktörleri açıkça ortaya koymaktadır. Din görevlilerinin, cemaatle olan etkileşimleri, hizmet ettikleri insanlardan aldıkları geri bildirimler ve Allah’ın dinine hizmet etme duygusu, motivasyonlarını belirleyen önemli unsurlar olarak öne çıkmaktadır. Cemaatle olan ilişkilerin iyi olması, cami

görevlisinin motivasyonunu doğrudan etkilemektedir. Görüşlere göre din görevlilerinin motivasyonunu artıran unsurlar arasında, çocuklara Kur'an okumayı öğretme faaliyetleri de bulunmaktadır. Bu faaliyetlerin olumlu sonuçlarını görmek din görevlilerinin motivasyonunu artırmakta ve onu daha fazla çalışmaya teşvik etmektedir. Ayrıca, meslekten memnuniyet duyulması, meslekle kurulan özdeşimle alakalıdır. Kişinin dindarlığı ve hizmet verme düşüncesi bu noktada önemlidir. Bir araştırmada meslekten memnuniyet duyulma nedenlerinde ilk sırada mesleğin verdiği manevi tatmin gelmektedir. Din görevlilerinin 2/3'ü yaptıkları vazifeden dolayı manevi bir rahatlık içinde olduklarını söylemişlerdir (Yıldız, 2012, 4-6). Yine yapılan bir başka araştırmada din görevliliği mesleğini manevi nedenlerle tercih edenlerin motivasyon düzeylerinin, mesleği diğer nedenlerle tercih eden din görevlilerinin motivasyon düzeylerinden daha yüksek olduğu görülmüştür (Kaya & Nazıroğlu, 2008, 51-53).

4.1.9. Din Görevlilerinin Mesleki Motivasyonlarını Azaltan Etkenlerle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Görevinizi yaparken motivasyonunuzu azaltan faktörler nelerdir?” sorusuna verilen cevaplardan elde edilen bulgular Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Din Görevlilerinin Motivasyonlarını Azaltan Etkenler

Kod	f	%
Haksız yere yapılan eleştiriler	7	31,82
Kurumsal desteğin olmaması	4	18,18
Camide yardım toplanması	3	13,64
İletişim kopukluğu	3	13,64
Cemaatin az olması	2	9,09
Motivasyon kaybı yaşamadım	2	9,09
Meslektaşların olumsuz davranışları	1	4,55
Toplam	22	100,00

Tablo 10’da din görevlilerinin motivasyonlarını azaltan etkenler sıralanmaktadır. Bu etkenlerin başında haksız yere yapılan eleştiriler gelmektedir. Kurumsal desteğin olmaması, camide yardım toplanması, iletişim kopukluğu, cemaat azlığı gibi etkenlerde katılımcılar tarafından motivasyon kaybına neden olan etkenler arasında gösterilmiştir. Buna göre “Haksız yere yapılan eleştiriler”, en çok tekrar eden kod olarak dikkat çekmektedir. Bu konuda K20 “Yaptığımız vaaz birinin işine gelmediğinde hemen olumsuz eleştiri

yapılabiliyor. Olumlu dönüt bizleri nasıl heyecanlandırıyorsa olumsuz dönütte motivasyonumuzu bir o kadar düşürüyor.” şeklinde düşüncesini belirtirken, bir diğer katılımcı K13 *“Hatalarımızın büyütülmesi, dedikodumuzun yapılması vb. durumlar insanın motivasyonunu düşürüyor. Yaptığımız olumlu işler göz ardı ediliyor... ve kesinlikle ödüllendirilmiyoruz.”* şeklinde görüş bildirmiştir.

Katılımcılar tarafından motivasyon kaybına neden olan etkenlerin ikinci sırasında yer alan kurumsal desteğin olmaması konusunda K17 *“Müftülüğümüzden veya da kurumumuzdan herhangi bir destek görmüyoruz. Bu motivasyonumuzu, olumsuz yönde etkiliyor.”* cevabını vermiştir. Yine benzer görüşte olan K19 *“Görevli olarak bizimde eksiklerimiz oluyor. Yaşanılan problemlerde kimse yanımızda durmuyor. Hatta kurumumuz bile yanımızda olmuyor. Böyle durumlarda motivasyonumuzu kaybediyoruz.”* cümleleri ile görüşünü belirtmiştir.

Katılımcılar tarafından camide yardım toplanması da motivasyon kaybına neden olan etkenlerden görülmektedir. Bu konuda K1 *“Camilerde yardım topluyoruz. Her hafta olunca zorlanıyoruz. Vatandaştan birisi çıkıp siz ne kadar komisyon alıyorsunuz gibi kırııcı sözler söyleyince motivasyonumuz kırılıyor.”* cümleleri ile düşüncesini belirtirken, K21 *“Camide yardım toplama işi var. Bunu anlatmakta zorlanıyoruz. Her hafta yardım olur mu diye söyleniyor insanlar. Ayda bir gibi ya da zorunlu zamanlarda toplayarak çözülebilir diye düşünüyorum.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Katılımcılar tarafından motivasyon kaybına neden olarak görülen iletişim bozukluğu, cemaatin az olması ve görevliler arası problemlerle ilgili katılımcı K18 *“Mesleğimizi yaparken ya küçük çocuklarla ya da belli yaş üstü insanlarla muhatap olduğumuz için iletişimsizlik olabiliyor. Bu da motivasyonumuzda azalmalara neden olabiliyor. İletişim noktasındaki karşılıklı kopuklukları aşabilirsek daha iyi olacaktır.”* Camii cemaatinin az olmasının din görevlilerinin motivasyon kaybı yaşamalarında etkili olduğunu düşünen din görevlilerinden K2 *“Motivasyonumu olumsuz etkileyen en büyük etken cemaatinin az olması ve müftülükle olan ile olan ilişkiler motivasyonumuzu etkilemektedir.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Genel olarak görüşlerde dikkat çekilen başka bir husus da meslektaşlar arası çekişme, rekabet ve iletişimsizliktir. Bu olumsuz davranışların mesleki motivasyonu olumsuz etkilediği katılımcılar tarafından vurgulanmaktadır. Bu konuda katılımcılardan K8 görevliler arası anlaşmazlıkların motivasyon kaybına neden olduğunu şöyle belirtmiştir: *“Meslektaşlarımız arasındaki çekememezlik, haset, kibir vb. olumsuz davranışlar motivasyonumuzu bozuyor. Peygamber çocukları arasındaki kıskançlıklar gibi... İnsanın*

olduğu yerde olabiliyor.”

Katılımcı görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde din görevlilerinin motivasyonunu olumlu ya da olumsuz etkileyen çeşitli faktörlerin olduğu görülmektedir. Din görevlilerinin motivasyonunu artıran unsurlar arasında olumlu geri bildirimler, destekleyici cemaat ilişkileri ve Allah’a hizmet etme arzusuna işaret edilirken; olumsuz faktörler arasında haksız eleştiriler, meslektaşlar arası olumsuz davranışlar ve kurumsal desteğin olmayışı gibi unsurların altı çizilmektedir.

Görüşlerden hareketle din görevlilerine yönelik olumlu tavır ve davranışların bu vazifeyi yapan kişilerin yaptıkları hizmetin değerini anlamalarını sağladığı ve onları daha fazla motive ettiği anlaşılmaktadır. Diğer taraftan haksız yere eleştirilmek ve olumsuz geri bildirimlerde bulunmak da mesleki motivasyonu olumsuz etkileyen durumlar olarak sıralanmıştır. Konuyla ilgili yapılan bir çalışmada din görevlilerinin büyük çoğunluğu mesleklerinden memnun iken(Köylü, 1991, 208), Diyanet İşleri Başkanlığının araştırmasında 1/10 oranında görevlilerin mesleklerinden memnun olmadığı ortaya çıkmıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı Cami Görevlileri Anket Değerlendirme Sonuçları, 1995).

4.1.10. Din Görevlileri Arasındaki Sorunlara Yönelik Bulgular

Katılımcılara yöneltilen *“Din görevlisi olarak meslektaşlarınız arasında görülen problemler sizce nelerdir?”* sorusuna verilen cevaplar değerlendirilerek elde edilen bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Din Görevlileri Arasındaki Sorunlar

Kod	f	%
İletişim kuramama	8	36,36
Görev tanımını olmaması	4	18,1
Ön plana çıkmaya çalışma ve bencilce davranma	4	18,1
Unvan karışıklığı	2	9,09
Görevliler arasında problem yok	1	4,55
Aynı sendikadan olmama	1	4,55
Kayırmacı tutumlar	1	4,55
Sorumluluğu yerine getirmeme	1	4,55
Toplam	22	100,00

Tablo 11 incelendiğinde “İletişim kuramama” kodunun diğerlerine kıyasla fazla olduğu görülmektedir.

Din görevlileri arasında iletişim sıkıntısının ön planda olduğunu söyleyen katılımcılardan K19 *“Görevliler birbirlerini dinlemeden görev paylaşımı yapmadan sorun varmış gibi davranmaya başlıyorlar. Ondan sonra daha geri dönemiyorlar.”* şeklinde cevap verirken, K20 *“Göreve yeni başlamış arkadaşına Hoş geldin, hayırlı olsun gibi sözler yok. Tecrübe noktasında yardımcı olalım, çekinmeden soru sorabilirsin tarzı benimsemek, yardımlaşmak kültürü yok maalesef.”* cümlelerini kurmuştur. Benzer görüşte olan bir başka katılımcı K17 *“Özellikle birden fazla görevlinin olduğu yerlerde olan Benim dediğim olsun, Ben öne çıkayım, Ben daha iyi biliyorum düşüncesi sıkıntı oluşturuyor.”* cümlesi ile görüş bildirirken, K8 *“Maalesef üzülüyorum. Birkaç görevlinin olduğu camilerde çekememezlik, kıskançlık ve haset gibi görevliye yakışmayan davranışlar problem doğuruyor.”* şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Din görevlileri arasındaki problemlerin kaynağını görev tanımındaki belirsizliğe bağlayan katılımcılardan K13 durumu *“Ben şu görevleri yaparım bunlara karışmam bunlar benim görevim değil durumu var.”* şeklinde dile getirirken, bir başka katılımcı K10 ise bazı görevlilerin iletişimsizliğe sebep olduğunu *“Ses güzelliğini ön plana çıkarmaya çalışıyor. Ancak bu davranışı mesai arkadaşı ile iletişim kurmasına engel oluyor.”* şeklinde ifade etmiştir.

Din görevlileri arasında aynı işi yaparken farklı unvan kullanmanın büyük bir problem olduğunu dile getiren K22 *“Aynı görev yerinde aynı işi yapan görevlilerin unvan ayrımı olması benim açımdan en büyük problemdir. Bu giderildiği takdirde büyük ölçüde problem çözülecektir.”* şeklinde sorunu tanımlamıştır. Bir diğer katılımcı K21 ise *“Görevliler arası unvan ayrımının kaldırılması lazım. Ben senden üstünüm, burada sorumlu benim gibi”* cümleleri ile yakışsız sözlerin olabildiğini dile getirmiştir. Katılımcılardan K4 *“Unvan karmaşası var.”* şeklinde görüş belirtirken, K7 *“Bir ibadet yerinde farklı unvana sahip görevlilerin olmaması lazım. Alt- üst muhabbeti oluyor. Bakış açısı böyle olunca sıkıntıda kaçınılmaz oluyor.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Diğer katılımcılar K1 ise *“Mesleğe yeni başlayanların tecrübesizlikten saygı sevgi noktasında hataları olabilir.”* cümlesi ile görüş belirtirken, K3 ise *“Mesleğin ağırlığını sorumluluğunu bilmeyenler var.”* cevabını vermiştir.

Katılımcı görüşleri genel olarak değerlendirildiğinde din görevlileri arasındaki sorunların nedenleri açıkça anlaşılmaktadır. Görüşlerde unvanın üstünlük oluşturma çabasıyla kullanılmasının haset gibi olumsuz tutum ve davranışlara neden olduğu, görevliler arasında

net bir görev paylaşımının olmamasının problem yarattığı görülmektedir. Katılımcılara göre, farklı unvanlara sahip görevlilerin bulunması, hiyerarşik yapının belirginleşmesine ve böylece kıskançlık, çekememezlik gibi sorunların ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Diğer sorun ise görev paylaşımı ve iş birliği eksikliğidir. Birbirini dinlemeden, birlikte çalışmadan görev paylaşımı yapıldığında, görevliler arasında çatışma ve sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Genel anlamda din görevlileri arasındaki sorunlar iletişim eksikliği, unvan ayrımı ve iş birliği eksikliği gibi temel konularla ilişkilidir. Problemlerin nedenlerine bakıldığında kurum amiri etrafında kümeleşme, cami görevlileri arasında iletişimsizlik ve çekişme, farklı dini ve siyasi görüşte olma, kişisel menfaat vb. nedenler görevliler arasındaki problemlerden bazılarıdır. Yapılan bir araştırmada öğretmen ve okul yöneticileri arasında yaşanan çeşitli problemlerin temel kaynağının iletişim eksikliği kaynaklı olduğu sonucuna ulaşılmıştır(Üstün & Balcı, t.y., 2461).

4.2. Din Görevlilerinin Kurumlarına Yüklendiği Anlamlar

Bu başlık altında din görevlilerinin kurumlarına ilişkin algıları incelenmiştir. Bu kapsamda kurumsal aidiyetleri ve kurumla olan ilişkileri, kurum içi görevde yükselme, kariyer basamakları, nakil sınavlarının durumu, personelin hizmet performansına yönelik beklentileri, çalışanların diğer kurum çalışanlarına karşı sosyal ve özlük haklarla ilgili düşünceleri, kurum değişikliği yapmak konusundaki görüşleri, Din görevliliği mesleğini başkalarına tavsiye edip etmeme durumu ve toplumun kuruma bakışı konuları katılımcı görüşleri doğrultusunda değerlendirilmiştir.

4.2.1. Cami Görevlilerinin Kurumlarına Yönelik Aidiyetleriyle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Bağlı bulunduğunuz kuruma olan aidiyetinizi nasıl görüyorsunuz?*” sorusuna verilen cevaplar değerlendirilerek elde edilen bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Din Görevlilerinin Kurumlarına Yönelik Aidiyetleri

Kod	f	%
Kurumdan memnunum	16	72,73
Bazı konular dışında kurumdan memnunum	5	22,73
Kararsızım	1	4,55

Tablo 12 incelendiğinde din görevlilerinin Başkanlığa karşı aidiyet duygusu ile bağlı oldukları görülmektedir. Diğer bir ifadeyle önemli oranda katılımcı, kurumuna karşı aidiyet geliştirmiştir. Bunlar içindeki dört katılımcı da kurum-personel ilişkisinin sağlıklı ve güçlü olduğunu düşünmektedir. (K3, K9, K13, K16)

Din görevlilerinin kurumlarından memnuniyetini dile getiren katılımcı görüşlerinden bazıları görüşlerden şöyledir: *“Memnunum. Memnun olmasam yirmi yedi yıldır aynı mekânda, aynı makamda, aynı ilçede, aynı müftülükte, aynı kurumda çalışmazdım diye düşünüyorum. Memnunuz severek yapmaya ve layık olmaya çalışıyorum.”* (K2), *“Diyanette çalışmaktan şeref duyuyorum. Din görevlilerinin maddi manevi bütün sorunları çözümleri. Hiçbir ihtiyacı olmadan sadece ilimle uğraşmalı diye düşünüyorum.”* (K7)

Yine Başkanlıktan memnun olduğunu dile belirten katılımcılardan K18 *“Kurumumuzdan memnunum. Görevimizle ilgili her türlü duruma muhatap bulabiliyoruz. Teşkilat yapısı oturmuş ve personeline her türlü noktada destek ve hizmet verildiğini ve özellikle iletişiminin güçlü olduğunu düşünüyorum.”*, K12: *“Kurum bizim, yuva bizim, aile bizim istediğimiz arzu ettiğimiz bazı şeyler olmayabilir ama kurumumuza olan aidiyetimizi üst seviyede hissediyoruz. Başkanlık büyük bir aile, herkesi mutlu etme, herkesi memnun etmek mümkün değil. Ancak diğer kurumlarla kıyasladığımız zaman Başkanlığımız ne gerekiyorsa yapıyor. Bizi yurt içinde ve dışında her platformda temsil ediyor. Bu nedenle Başkanlıkla personelin ilişkisinin sağlıklı ve güçlü olduğunu düşünüyorum.”* Kurum-personel ilişkisinin sağlıklı ve güçlü olduğunu söyleyen katılımcılardan K22 *“Kurumumuzu bir ev görevlileri de o evin mensubu olan bireyler olarak görüyorum. Diyanet işleri Başkanlığının kurum-personel ilişkisini aile gibi düşündüğüm için kurum-personel ilişkisini olumlu olarak görüyorum.”* cevabını verirken K21 kodlu katılımcı ise *“Başkanlığımız personelini bir aile gibi görüp kollamaktadır. Görevlilerimizin başkanlığa karşı bakışının olumlu olduğunu düşünüyorum.”* şeklinde görüş belirtmiştir. Katılımcılardan K3 ise *“Bu kurumda çalışmaktan tabi ki memnunum. Ancak görevden soğutan durumlarla karşılaşılıyor. Her düşünceye sahip insanla muhatap olduğumuz için olur olmaz konulardan şikâyet ediyoruz. Bundan dolayı tam anlamı ile memnuniyet duymuyorum.”* ifadelerini kullanmıştır.

Başkanlıktan bazı konularda memnun olmadığını söyleyen katılımcılar da bulunmaktadır. Bu düşüncede olanlar eksikliklerin dile getirilmesinin kurumsal yapıyı daha iyi seviyeye yükselteceğini düşünmektedir. Bu görüşlerden biri şu şekildedir. *“Bazı olaylar*

karşısında kendimi kurumuma ifade edemedim. O yüzden bazı konularda kurumuma kırgınım. Bu yüzden yüzde elli beş, yüzde altmış olarak memnun olduğumu söyleyebilirim.” (K9). K16 ise idarecilerin çalışanlarına olan davranışları noktasında problemler olduğunu şöyle dile getirmiştir: “Genel anlamda memnunum. Ancak kurum amirlerinin ve daire personelinin toplum içinde diyaneti temsil eden imam ve müezzinlere olan yaklaşımını beğenmiyorum. Yeteri kadar değer verip saygı göstermediklerini düşünüyorum.”

Katılımcı görüşleri genel olarak din görevlilerinin kurumlarına yönelik aidiyetlerini ve memnuniyetlerini yansıtmaktadır. Görüşlere göre bazı din görevlileri, uzun yıllardır aynı kurumda çalışmanın ve aynı mekânda bulunmanın getirdiği memnuniyeti vurgulamaktadır. Bu durum, din görevlilerinin kurumlarına olan bağlılığını ve çalışma ortamlarından memnuniyetini yansıtmaktadır. Aynı zamanda işlerini severek yapma ve layık olma çabası, kurumlarına duydukları aidiyetin bir göstergesidir. Ancak bazı din görevlileri, kurumlarındaki bazı durumların görevden soğutucu olduğunu düşünmektedir. Özellikle bazı konulardan şikâyet edilmesi ve bazı olaylar karşısında kurumlarına ifade edemedikleri durumlar, memnuniyetlerini azaltmaktadır. Bazı katılımcılar da DİB’i bir aile olarak gördüklerini ve bu aileye aidiyet duyulması gerektiğini dile getirmişlerdir. Ancak maddi ve manevi ihtiyaçların karşılanması gerektiği ve kurum içindeki iletişim ve saygı konusunda iyileştirmeler yapılması gerektiği de ifade edilmektedir.

Yapılan bir çalışmada eğitim kurumlarında örgütsel adalet algısının yüksek olmasının, beraberinde kurum amirlerine ve yapısına yönelik örgütsel bağlılık üzerinde olumlu değişim sağladığı tespit edilmiştir (Dalga vd., 2023, 211-223). Bir araştırmada ise, öğretmenlerin işlerini severek yapmalarının sağlanması gerektiği sonucuna ulaşılmış ve bu bağlamda mesleki doyumun önemine dikkat çekilmiştir. Araştırmaya göre, öğretmenlerde mesleki bağlılığın olumlu yönde olması, verimliliği artırmaktadır. Mesleki bağlılığı artırmak için en çok verilen cevap ise, öğretmenlerin toplumdaki saygınlığının artırılması gerektiği olmuştur. Bu nedenle, öğretmenlerin mesleki bağlılıklarının artması için toplumdaki saygınlıklarının yükseltilmesi gerektiği vurgulanmıştır (Ömer vd., t.y., 7007).

4.2.2. Din Görevlilerinin Görevde Yükselme ve Nakil Sınavları Hakkındaki Görüşleriyle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Kurum içi görevde yükselme ve yer değiştirme sınavlarının durumunu nasıl görüyorsunuz? Bu haliyle uygun mu ya da bu sınavlarda ne gibi sorunlar var?*” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan kategori ve kodların frekans ve

yüzdelik değerleri Tablo 13’de sunulmuştur.

Tablo 13. Din Görevlilerinin Yükselme ve Nakil Sınavları Hakkındaki Görüşleri

Kod	f	%
GYS ve Nakil sınavları şeffaf ve adil olmalı	15	68
GYS ve Nakil sınavlarının mevcut hali uygun	5	22
Taşrada yer değiştirmelerde amirin söz hakkı olmalı	2	9
Toplam	22	100

Tablo 13’de din görevlilerinin görevde yükselme ve nakil sınavlarının şeffaf olması gerektiği görüşünün ön plana çıktığı görülmektedir. Görevde yükselme ve nakil sınavları şeffaf olmalı görüşünü dile getiren katılımcılardan bazılarının görüşleri şu şekildedir:

Katılımcılardan K1 “Mülakat şeklinde yapılan sınavların daha şeffaf bir şekilde yapılması ve sonuçların hemen verilmesi gerekmektedir. İki-üç gün sonra olduğu zaman şüphe oluşuyor.” şeklinde görüş belirtirken K4 ise “Kurumumuzda yer değiştirme sınavlarının liyakat ve hakkaniyetle yapıldığını düşünmüyorum. Hafızım ve Tashihi- Huruf kursu mezunuyum. İlçe merkezine gelmek için ondan fazla sınava girdim. Görevde yükselme sınavları zaten yazılı-sözlü olarak yapıldığı için problem yok.” cevabını vermiştir. K11 kodlu katılımcı ise “Görevde yükselme sınavlarında kurumumu eleştiriyorum. Millî Eğitim Bakanlığında kolay bir sınavla başöğretmenlik ve uzman öğretmenlik veriliyor. Yine yapılan sınavlarında kurum tarafından yapılması lazım. Yer değiştirme sınavları ise sözlü olarak yapıldığı için liyakat gözetilmeden yapılıyor.” şeklinde eleştiride bulunmuştur.

Görevde yükselme ve nakil sınavları mevcut hali ile devam edilmesinin uygun olduğu görüşünde olan katılımcılar da vardır. Bunlardan biri olan K22 “Sınavlar noktasında bir problem görmüyorum. İmkânlar çerçevesinde yapıldığını düşünüyorum.” şeklinde cevap vermiştir. Bir diğer görevli K19 “Görevde yükselme sınavlarının yapılmasının güzel olduğunu düşünüyorum. Eksik noktaları olabilir ancak zamanla geliştirilecektir.” cevabını vermiştir. Görevde yükselme ve kariyer basamakları sınavının mevcut hali ile uygun olduğunu düşünen ancak Millî Eğitim Bakanlığın da olduğu gibi belli bir hizmet yılına ulaştıktan sonra baş ve uzman unvanlarının verilmesi gerektiğini düşünen K14 “Mevcut haliyle sınav yapılması uygun Millî Eğitim Bakanlığı gibi belirli yıla ulaşanlara uzmanlık daha ilerisine baş imamlık verilmesi iyi olur. Yine sınav yapılsın.” şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Görevde yükselme ve kariyer basamakları sınavının mevcut hali ile yapılmasının uygun olduğunu ancak nakil sınavlarında ilçe amirine söz hakkı verilmesini isteyen katılımcılardan K12 *“Kısa sürede yapılan sınav sonucuna göre değil de uzun süre gözlem yaptıktan sonra görevde yükselme olması gerekir. Çünkü sınavı geçtikten sonra görevde başarılı olamayan arkadaşlar olabiliyor. İlde kurulan komisyon tarafından yapılan nakil sınavlarında ise ilçe müftüsünün görüşünün alınması gerekmektedir.”* cümleleri ile görüş bildirmiştir. Aynı görüşte olan bir başka katılımcı K2 ise *“Mülakat bu kurumun olmazsa olmazlarından. İl bazında kurulan komisyonların ilçe müftüsünün görüşünü de dikkate alarak karar vermesi daha uygun olur.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Bu görüşler, din görevlilerinin görevde yükselme ve nakil sınavlarına yönelik çeşitli düşüncelerini ve deneyimlerini yansıtmaktadır. Adaylar arasında farklı beklentiler ve değerlendirmeler bulunmaktadır. Bir kısım din görevlisi mülakat şeklinde yapılan sınavların şeffaf bir şekilde gerçekleştirilmesi ve sonuçların hemen açıklanması gerektiğini düşünmektedir. Gecikmeli açıklamaların şüphe uyandırdığına dikkat çekilmektedir. Bazıları ise mülakatın önemine vurgu yaparak il bazında kurulan komisyonların karar alırken ilçe müftüsünün görüşünün de dikkate alınmasını önermektedir. Diğer bir grup, yer değiştirme sınavlarının liyakat ve hakkaniyetle yapılmadığını düşünmektedir. Bazıları bu sınavlarda yaşanan haksızlıkları ve adam kayırmaları doğrudan gözlemlediklerini ifade etmektedir. Ancak görevde yükselme sınavlarındaki sınav formatından genellikle memnuniyet duyulduğu belirtilmektedir.

Yapılan bir araştırmada öğretmenlerin kariyer basamakları uygulamasının hem olumlu hem olumsuz sonuçları olduğu ortaya çıkmıştır. Ast üst ilişkileri ve örgüt içi hiyerarşi ile ilgili sorunlar, öğretmenler arası olumsuz duygu ve tutumlar oluşması, öğretmenler arası bölünme ve gruplaşmalar gibi vb. durumlar olumsuz sonuçlar olarak sıralanmaktadır. Bununla birlikte uygulamanın öğretmenlik mesleğini tekdüzelikten kurtarabileceği, öğretmenliği bir kariyer mesleği haline dönüştüreceği söylenmektedir. Ayrıca uygulamanın öğretmenleri sosyal, kültürel ve sportif faaliyetlere teşvik etmenin yanı sıra kendilerini geliştirmek ve kariyer basamaklarında ilerlemek için lisansüstü eğitim yapmaya teşvik ederek eğitimde kalitenin artmasını sağlayacağı yönünde bulgular elde edilmiştir (Demir, 2011, 75-76).

4.2.3. Cami Görevlilerinin Kurumdan Beklentileriyle İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen *“Diyamet İşleri Başkanlığının din görevlilerinin hizmet*

kalitesini artırmaya yönelik neler yapmasını istersiniz?” sorusuna verilen cevaplar bağlamında oluşturulan veriler Tablo 14’de sunulmuştur.

Tablo 14. Cami Görevlilerinin Kurumlarından Beklentileri

Kod	f	%
Hizmet içi eğitim, kurs, seminer ve akademi eğitimleri düzenlenmeli	14	63,64
Uzun süreli Arapça eğitimi verilmeli	2	9,09
Din görevlilerine kurumsal destek verilmeli	2	9,09
Kitap okuma ve değerlendirme programları yapılmalı	1	4,55
Terfi ve nakillerde adalet gözetilmeli	1	4,55
Temizlik destek personeli görevlendirilmeli	1	4,55
Kanunda geçerli hakların verilmeli	1	4,55
Toplam	22	100

Tablo 14 incelendiğinde katılımcıların büyük çoğunluğunun hizmet içi eğitimlerin düzenlenmesi ile ilgili beklentileri olduğu görülmektedir. Bu durum din görevlilerinin aldıkları eğitimlerin yeterliliği konusundaki görüşleri ile de paralellik göstermektedir. Katılımcılardan K1, K3, K4, K5, K9, K12, K13, K14, K16, K19, K20, K21 ve K22 eğitim, seminer ve kursların çoğaltılmasının hizmet kalitesini artıracaklarını düşünmektedir.

Din görevlilerinden K16 hizmet içi eğitim ve seminerlerin artırılmasını dile getirirken “Her beş yılda bir hizmet içi kurslar ve seminerler düzenleyerek din görevlilerinin alan bilgisi ve okuyuşlarının güncellenmesi gerekir. Katıldığım vaaz seminerindeki atölye çalışmalarından çok faydalandım. Bu eğitimlerden sonra kurum bizleri sahaya sürmeli ve camiye gelenden ziyade gelmeyenlere ulaşmaya çalışmalıyız.” cümlesi ile görüş belirtirken, K12 ise “Akademi eğitimleri başladı ve güzel oldu. Göreve başlayacak kişi iyice piştikten sonra mesleğe atılacak. Ayrıca görevde olanlar için hizmet içi eğitimleri artırılmalı, özellikle Din İşleri Yüksek Kurulu hocalarımızın Anadolu’ya açılarak seminerler ve eğitimler vermesi iyi olur.” şeklinde görüş belirtmiştir. Katılımcılardan K14 ise görevlileri bir araya getirmek için belirli bölgelerin tercih edilmesinin gerekli olmadığını “Eğitimler-seminerler genellikle Antalya ya da Afyon’da oluyor. Oraya kadar gitmeye gerek yok. 3-4 ili bir araya toplayarak kamp yapılabilir. Din görevlilerinin yenilenmeye güncellenmeye ihtiyacı var. Mekân önemli değil.” cümleleri ile ifade etmiştir. Bir diğer katılımcı K20 de “Özellikle taşrada köylerdeki arkadaşlarımızın ulaşabileceği kurslar düzenlenerek görevlilerin hizmet seviyesinin yükseltilmesi sağlanabilir.” cümlesini kurmuştur.

Din görevlilerinin hizmet kalitesini artırmaya yönelik neler yapılmalı? sorusuna Nitelikli Arapça eğitimi verilmeli diyen görevlilerden K8 *“Hüsnü tilavet, kıraat, musiki eğitimi gibi kurslar veriliyor verilmeye devam edilmeli. Ancak Arapça eğitimi de verilmesi gerekir. Görevliler olarak Arapça bilmemiz bekleniyor ancak eğitimi verilmiyor.”* şeklinde görüş belirtirken, K11 ise *“Birkaç ay gibi kısa süreli değil, en az 2 yıl Arapça ve tefsir eğitimi verilmeli.”* diyerek fikrini belirtmiştir. Diğer bir görevli K10 ise din görevliliği atamalarında mezhep farklılıklarına dikkat edilmesi gerektiğini *“Bölgesel olarak vatandaşlarımızın farklı mezhep mensubiyetleri olduğu için öncelik o bölgede yetişmiş kursiyerlerin atanması, yoksa atanan görevlilere hizmet içi eğitimlerinde farklılıklar konusunda eğitim verilerek yardımcı olunmalı .”* cümlesi ile dile getirmiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde devam eden projelerin ve çalışmaların uygulanmasının yeterli olduğunu düşünen görevlilerden K17 *“MBSTS sınavı bizleri daha çok okumamız ve bilgi seviyemizi yükseltmemiz için getirildi. Hac, umre, yurt dışı sınavlarına ön şart olarak uygulanmaya başlandı. Birde düzenli olarak okuma programları istişareye dökülerek değerlendirme yapılırsa faydalı olur.”* cümlesini kurarken, K18 *“Merkezde olsun taşrada olsun birçok kurslar açılıyor. Bunlar iyi değerlendirilirse yeterli olduğunu düşünüyorum.”* cevabı ile görüşünü belirtmiştir. Katılımcılardan ise konu ile ilgili görüş belirtmemiştir.

Katılımcı görüşleri genel olarak din görevlilerinin mesleki gelişim ve kurumsal beklentilerine yönelik çeşitli talep ve önerileri yansıtmaktadır. Görüşlerde Başkanlığın akademi çalışmalarını daha da yaygınlaştırması gerektiği ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar, mevcut eğitimlerin yeterli olmadığını ve bunlardan az sayıda görevlinin faydalandığını belirterek eğitimlerin daha kapsamlı ve erişilebilir hale getirilmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Bu, mesleki eğitim ve gelişim olanaklarının artırılması ve din görevlilerinin daha nitelikli hale gelmesini sağlayabilir.

Sosyal haklar konusunda ise bazı görevliler, diğer memurlar gibi izin kullanma ve ücret alabilme konusunda taleplerini dile getirmiştir. Bunlar, din görevlilerinin mesleki yaşamlarını daha dengeli ve adil bir şekilde sürdürebilmelerini sağlamaya yöneliktir. Eğitim konusunda birkaç görevli, Arapça ve tefsir eğitiminin daha uzun bir süre alınması gerektiğini belirtmiştir. Ayrıca hizmet içi eğitimlerin artırılması ve DİB’de önde gelen hocaların seminer ve eğitimler vermesi gerektiğini ifade edilmiştir. Bazı katılımcılar ise şadırvan ve wc temizliği gibi işlerin kendilerinden alınması gerektiğini düşünmektedir. Bu, görevlilerin vakitlerini daha fazla ibadet, vaaz verme ve diğer dinî faaliyetlere ayırabilmeleri noktasında önem arz etmektedir.

Öğretmenlerin beklentilerine yönelik yapılan bir çalışmada hizmet içi eğitim faaliyetlerinin önemli olduğu, iletişim becerilerin artırılması ve yönetim faaliyetlerinde açık, şeffaf ve adaletli muamele yapılması yönünde beklentileri olduğu bulguları elde edilmiştir (Çakal ve Memişoğlu, 2023, 46). Çalışmada elde edilen hizmet içi eğitim, personel arası eşit muamele ve iletişim becerilerinin güçlendirilmesi yönündeki beklentiler din görevlilerinin beklentileri ile örtüşmektedir.

4.2.4. Mevcut Haklar Bakımından Diğer Memurlarla Karşılaştırmaya İlişkin Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “Diğer memurlarla (maaş-özlük-izin vs.) haklarınızı karşılaştırdığınızda durumunuzu nasıl değerlendirmektesiniz?” sorusuna verilen cevaplar Tablo 15’te sunulmuştur.

Tablo 15. Mevcut Haklar Bakımından Diğer Memurlarla Karşılaştırma

Kod	f	%
Mevcut haklar eşit değil	12	54,55
Mevcut haklar eşit	5	22,73
Mevcut haklar eskiye kıyasla daha iyi	5	22,73
Toplam	22	100

Tablo 15 incelendiğinde katılımcıların yarısından fazlasının mevcut haklarının yeterli olmadığını düşündüğü görülmektedir. Bu konuda K2 “Maaş, özlük, izin gibi sosyal hakları başka memuriyetlerle kıyasladığımızda en sonda olduğumuzu söyleyebilirim. Diğer kurumlar haftada 2 gün izin kullanırken biz 1 gün kullanıyoruz onda da mevlit ya da cenaze vb. durumlar olduğu zaman onu da kullanamıyoruz. Evde çocuklarımızın moral motivasyonu düşüyor ve sosyal hayatımıza çeşitli boyutları ile olumsuz olarak yansıyor.” şeklinde görüş belirtmiştir.

Haklarının eşit olmadığını düşünen katılımcılardan K4 “Mesai mefhumumuz yok. Yedi yirmi dört görev başındayız. Maaşların yetersiz olduğunu ve iyileştirme yapılması gerektiğini düşünüyorum. İzin konusunu ise hafta da bir gün kullanarak idare ediyoruz.” şeklinde görüş belirterek çalışma şartlarına dikkat çekmiştir. K13 kodlu katılımcı ise “Mesleğimizi diğerleri ile karşılaştırdığımızda en sonuncu olarak görüyorum. Maaşlar da arada fark var. Pandemi döneminde sağlıkçılarla beraber çalışan din görevlileri idi. Ancak sağlıkçılar her türlü desteği alırken bizlere teşekkür bile edilmedi.” cümleleri ile özlük haklarının yeterli

olmadığını söylemiştir. Benzer görüşte olduğunu dile getiren katılımcılardan K6 ise *“Diğer mesleklerle kıyaslama dahi yapamıyorum. Aynı üniversiteyi bitiriyoruz, aynı KPSS’ye giriyoruz şartlarımız aynı fakat maaşlar çok farklı. Milli eğitimdeki uzman öğretmen ile diyanetteki uzman din görevlisi arasında uçurum var.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Din görevlilerinin sosyal haklarının eskiye nazaran daha iyi olduğunu belirten din görevlileri de vardır. Bunlardan K12’nin görüşleri şu şekildedir: *“Otuz seneye yakın görev yaptım. Geçmişe göre iyi durumdayız. Diğer memurlar ile aynı haklara sahibiz. Eskiden öğretmen yardımcısı konumundaydık. Şu anda kurumumuz belli seviyeye geldi Elhamdulillah.”* K10 ise *“Geçmişe göre güzel. Maaş izin ve diğer özlük haklar noktasında eşit konumda diyebilirim.”* şeklinde cevap vermiştir.” K14 kodlu katılımcı ise *“Yani onlardan eksik olduğunu düşünmüyorum. Günümüzde maaş olarak da özlük hakkı olarak da izin hakkı olarak da gayet iyi yerde olduğunu düşünüyorum.”* şeklinde cevap vermiştir. Katılımcılardan K18 ve K16 sosyal hakların geçmişe göre daha iyi olduğunu ancak kurumun genel olarak toplumda ağırlığının olmadığına *“Eskiye göre iyi durumda olduğumuzu maaşlarımızın ve özlük haklarımızın güzel olduğunu söyleyebilirim. Fakat kurumsal açıdan baktığımızda diğer kurumlarla eşit seviyede değiliz. Halk nezdinde bir ağırlığımız yok. Mesela kurum değiştiren bir din görevlisine, geçtikten sonra halkın bakışı değişiyor.”* cümleleri ile işaret etmiştir.

Din görevlilerinin sosyal hakları konusunda diğer kurum çalışanlarından farkı kalmadığını ve kazanımlar noktasında eşit konuma geldiğini belirten din görevlilerinin görüşleri ise şu şekildedir: *“Diğer mesleklerden eksik olduğunu düşünmüyorum. Günümüzde maaş olarak da özlük hakkı olarak da izin hakkı olarak da gayet iyi yerde olduğunu düşünüyorum.”* (K18). Yine benzer görüşte olan katılımcılardan K21 ve K22 ise *“... Maaşlar da ve diğer haklarda pek fark kalmadı diyebilirim. Kurumları birçok konuda birbirine yakın olarak görüyorum.”* şeklinde görüş belirtmişlerdir.

Katılımcı görüşleri genel olarak din görevlilerinin kurumlarındaki haklarının diğer memurlarla karşılaştırıldığında yetersiz olduğunu düşündüklerini ortaya koymaktadır. Maaşların yetersiz, çalışma saatlerinin ise belirsiz olması problem teşkil etmektedir. Özellikle izinlerin yetersiz olması aile hayatına olumsuz yansımalarının olduğu elde edilen bulgulardandır. Yine diğer memurlarla aynı eğitim seviyesi ve sınav kazanmalarına rağmen maaş ve diğer sosyal haklar açısından uçurum olduğu ifade edilmektedir. Diğer taraftan bazı görüş sahipleri ise geçmişe göre durumun iyileştiğini ve diğer memurlarla benzer haklara sahip olduklarını belirtmektedir. Bu çeşitlilik, din görevlilerinin kurumlarındaki haklarının ve çalışma koşullarının göreceli olduğunu ve farklı bireylerin farklı deneyimler yaşadığını

göstermektedir.

Ancak birçok görüş sahibi, maaşlar, izin hakları ve diğer sosyal haklar konusunda iyileştirmelerin yapılması gerektiği konusunda hemfikirdir. Elde edilen bulgu Coştu tarafından yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Coştu, din görevlilerinin ücretle ilgili memnuniyetleri ve mesleki doyum arasında pozitif ilişki olduğu bulgusunu rapor etmiştir(Coştu, 2013, 7-14). Yine yapılan bir başka araştırmada ise öğretmenlerin özlük haklarının günün gelişen ve değişen koşullarına göre ihtiyaçlara cevap verebilecek şekilde geliştirilmeli sonucu elde edilmiştir (Erdem, 2010, 49-53).Çünkü öğretmenlerin sosyal ve özlük haklarındaki eksiklik ve problemlerin performanslarına olumsuz olarak yansıdığı bulgusu elde edilmiştir. Ancak çalışmanın tarihi göz önüne alındığında 2013 yılından bugüne diğer devlet memurluklarında olduğu gibi cami görevlilerinin özlük haklarında da birçok iyileştirmeler yapılmıştır. Bu da göz önünde bulundurulması gereken bir durumdur.

4.2.5. Kurum Değiştirme Durumuyla İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Başka bir kuruma geçmeyi düşündünüz mü? Muvafakat alma imkânınız olsa değerlendirir misiniz?*” sorusuna verilen cevaplar Tablo 16’da sunulmuştur.

Tablo 16. Kurum Değiştirme Durumuyla İlgili Görüşler

Kod	f	%
Kurum değiştirmeyi düşünmedim	12	54,55
Kurum değiştirmeyi düşündüm	4	18,18
İmkânım oldu ama değerlendirmedim	3	13,64
Düşündüm ama sonra vazgeçtim	2	9,09
İmkânım olsa değerlendiririm	1	4,55
Toplam	22	100

Tablo 16 incelendiğinde din görevlilerinin kurum değiştirme durumunda 5 görüş olduğu görülmektedir. Bunlardan “Kurum değiştirmeyi düşünmedim” görüşünü katılımcıların yarıdan fazlası (12) cevap olarak belirtirken “Kurum değiştirmeyi düşündüm” görüşünü katılımcıların 4’ü, “İmkânım oldu ama değerlendirmedim” görüşünü katılımcıların 3’ü, “Düşündüm ama sonra vazgeçtim” görüşünü katılımcıların 2’si, “İmkânım olsa

değerlendiririm” görüşünü katılımcıların sadece 1’i ifade etmiştir. Buna göre katılımcıların kurum aidiyetinin yüksek olduğu söylenebilir.

Din görevlilerinin kurum değiştirme durumuyla ilgili “düşünmedim” diyen katılımcılardan biri olan K1 “*Başka bir kuruma geçme hiç aklımdan geçmedi. Çünkü biraz önce de söylediğim gibi ben tekrar meslek seçsem yine bu mesleğimi seçerdim.*” şeklinde görüş belirtirken, başka bir katılımcı K12 ise “*Başka bir kuruma geçmeyi kesinlikle düşünmedim. Mihrabı sevdiğimi söylemek istiyorum. Kur’an kursu öğretmenliğine dahi geçmedim.*” cevabı ile mesleğine olan bağlılığını dile getirmiştir. Diğer katılımcı K21 ise “*Bugüne kadar hiçbir kuruma geçmeyi düşünmedim. İmkânım olmasına rağmen değerlendirmeyi düşünmedim.*” cümlesi ile mesleğine olan bakışını ortaya koymuştur.

Başka kuruma geçmeyi düşündüğünü söyleyen katılımcılardan K3 eğitim seviyesi yüksek insanlarla çalışmanın önemli olduğuna dikkat çekerek şöyle cevap vermiştir: “*Düşündüm. Geçme imkânım olsa her zaman isterim. Özellikle üniversite alanına geçmeyi isterim. İnsanla uğraşmak her zaman sorunludur. Ancak muhatabın eğitim düzeyinin yüksek olması her zaman önemlidir.*” Bir başka din görevlisi K8 ise nerde olursa olsun eğitimcilik mesleğinin önemine işaret ederek “*İmkânım olsa üniversiteye geçmeyi isterim. Eğitim görevlisi olmayı düşünürüm. Ancak diyanette çalışmaktan da şikâyetim yok... Yani kurum dışı, kurum içi eğitimcilikten başka bir yer düşünmem.*” şeklinde cevap vermiştir. Bir diğer katılımcı K20 ise kırsal bölgede imkânların kısıtlı olmasından dolayı kurum değiştirmeyi düşündüğünü “*Evet, düşündüm. İmkânım olsa değerlendiririm. Kırsal bölgelerde fiziki ve sosyal imkânların kısıtlı olmasından dolayı ...*” cümlesi ile ifade ederken, K9 “*Başka bir kuruma geçmeyi tabii ki düşündüm. İmkânım olsa değerlendiririm. Mesleğimi yapmaktan da gayet mutluyum. Sadece sosyal hayatıma, kendi hayatıma gelişime katkı sağlayabilecek çocuklarıma katkı sağlayabilecek imkânlar olduğu zaman tabii ki de başka bir kuruma geçmeyi değerlendiririm.*” cümleleri ile kurum değiştirmeyi düşünmesindeki etkenleri dile getirmiştir.

Kurum değiştirme imkânım oldu ama değerlendirmedim şeklinde görüş belirten görevlilerden K2 kodlu katılımcı “*....teknik alt yapıya sahip olmama ve çocuklarımdan tepki almama rağmen değerlendirmedim.*” ifadelerini kullanmıştır.

Kurum değiştirmeyi düşündüm ancak sonra vazgeçtim şeklinde görüş belirten görevlilerden K17 “*Başka bir kuruma geçmeyi, din kültürü öğretmenliğini düşündüm. Ancak imamlık-müezzinlik camide, mihrapta, minberde yer almak daha iyi diye düşündüğüm için mesleğime devam ediyorum.*” şeklinde cevap verirken, K19 ise peygamber mesleğini bırakmamak için “*Böyle bir tercihte bulunmadığını*” belirtmiştir.

Kurum değiştirme imkânım olsa değerlendiririm görüşünü belirten katılımcı K6 “*Sosyal ve özlük haklarla ilgili eksiklikler nedeni ile kurum değiştirmeyi kesinlikle düşündüm. Sekiz-beş çalışan memur olmayı istedim. Mesai mefhumumuz yok. Hafız olduğumuz için Diyanet İşleri Başkanlığı büyük bir hastalık ya da mazeret yoksa diğer kurumlara geçmemize izin vermedi. Ben kurumumda çok mesut olmadığımı, memnun olmadığımı her zaman söylüyorum. Bu da sosyal haklarımızdaki sıkıntılardan dolayı, izin hakkı olsun, maaş olsun yeterli bulmadığımdan dolayı kurumumu değiştirmek istedim.*” cümleleri ile görüşünü belirtmiştir.

Bu görüşlerin genelinde, katılımcıların kurumlarından memnun oldukları ve başka bir kuruma geçmeyi düşünmedikleri görülmektedir. Bazıları mesleklerini sevdikleri ve severek yaptıkları belirtilirken, mesleklerine olan bağlılıklarını vurgulamaktadır. Özellikle cami ortamında görev yapmanın ve din hizmetinin bir parçası olmanın değeri üzerinde durulmaktadır. Ancak bazı katılımcılar, daha yüksek eğitim seviyesindekilere hizmet etme fırsatı vereceğini düşünerek üst eğitim kurumlarına geçmeyi düşündüklerini ifade etmişlerdir. Sosyal imkânların sınırlı olduğu kırsal bölgelerde çalışan bazı din görevlileri, fiziki ve sosyal imkânların kısıtlılığı nedeniyle başka bir kuruma geçmeyi değerlendirebileceklerini belirtmişlerdir. Genel olarak din görevlilerinin kurumlarından memnun oldukları ve bağlılık duydukları, ancak bazılarının farklı kariyer veya eğitim fırsatlarını değerlendirebilecekleri görülmektedir.

Araştırmamız kapsamında katılımcıların çoğunluğunun meslek değiştirmeyi düşünmediği yönünde elde edilen bulgu, din görevlilerinde aidiyet oluştuğuna işaret etmektedir. Sevinç tarafından yapılan araştırmada aidiyetin yüksek düzeyde algılanmasının bireyin performansını artırdığı ifade edilmektedir (Sevinç, 2022, 257-258). Buradan hareketle çalışmada elde ettiğimiz bulgunun din görevlileri açısından yüksek performansa katkı sağlayacağı belirtilebilir. Başka bir çalışmada ise din görevlilerinin kurumsal aidiyetleri arttıkça iş performanslarının da arttığı bulgusu elde edilmiştir (Kaya & Nazıroğlu, 2008, 49-53). Ayrıca din görevlilerinin psikolojik sahiplenmeleri arttıkça kendilerini kurumlarıyla daha özdeş hissettikleri, bunun da performanslarına yansıdığı söylenebilir.

4.2.6. Mesleğini Başkalarına Tavsiye Etme Durumuyla İlgili Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde Din Görevlisi olarak çalışmayı başkalarına tavsiye eder misiniz?*” sorusuna verilen cevaplar Tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Görevlilerin Mesleklerini Başkalarına Tavsiye Etme Durumu

Kod	f	%
Mesleğimi tavsiye ederim	21	95,45
Mesleğimi tavsiye etmem	1	4,55
Toplam	22	100,00

Tablo 17’de katılımcıların mesleklerini başkalarına yüksek oranda tavsiye ettiği görülmektedir.

Bu konuda K2 kodlu katılımcı *“Bu o kişinin kapasitesine karakterine göre değişir. İmam-hatip lisesi okuyan, Kur’an kursunda okuyan ve hafızlık yapan kişiye tavsiye ederim. Onların bu alanda devam etmesi gerektiğini düşünüyorum.”* şeklinde cevap vermiştir. K17 ise *“Tavsiye ederim. Tavsiye etmemin sebebi işte bu işi bir meslek olarak görmedim. Bir gönüllü olarak dinime hizmet ediyorum. Allah rızası için hem ibadetlerimi yerine getiriyorum, hem insanlara önderlik ediyorum diye düşünürse bu şekilde hem de maişetini nafakasını temin eder.”* şeklinde düşüncesini dile getirmiştir. Katılımcı K21 *“İlahiyatçı arkadaşlarıma, imam hatip mezunu, hafız arkadaşlarımıza bu kurumun içerisinde çalışmayı isteyen herkese tavsiye ediyorum. Çünkü Rabbimin katında en değerli ibadetlerden başta namaz ibadetini ve diğer ibadetleri hem de memuriyet görevimizi yaparak dünyalığımızı kazanıyoruz.”* şeklinde görüş belirtmiştir.

Mesleğini başkalarına tavsiye etmeyeceğini ifade eden K6 kodlu katılımcı ise kendi çocuklarına tavsiye etmediğini başkalarına etmem derken mesleğin sosyal yönünün zayıf olduğunu bunun da aile hayatına olumsuz yansıdığına dikkat çekerek görüşünü belirtmiştir: *“Kendi çocuklarıma tavsiye edemediğimi başkalarına neden edeyim. Bir yönü ile kötülüklerden olumsuzluklardan günahlardan koruyan ve bir ağırlığı olan bir meslek. Diğer taraftan sosyal yönü sıfır bir meslek. Herkesin kaldırabileceği bir görev değil. O nedenle her bireye tavsiye etmem.”*

Katılımcı görüşleri genel olarak din görevlilerinin mesleklerini başkalarına tavsiye etme eğiliminde olduklarını göstermektedir. Bazı katılımcılar, mesleğin kişinin kapasitesine ve karakterine bağlı olduğunu belirtirken; özellikle imam-hatip lisesi mezunu ve dini eğitim almış kişilere tavsiye ettiklerini ifade etmektedirler. Bu, mesleğin gerektirdiği bilgi ve becerilere uygun olan kişilerin bu mesleği tercih etmesi gerektiğine yönelik bir yaklaşımı yansıtmaktadır. Diğer katılımcılar ise mesleği gönülsüzlük ve sadece maddi kazanç için

yapma niyetiyle değerlendirmenin olumsuz sonuçlar doğurabileceğini vurgulamaktadır. Bu nedenle mesleğin ciddiyetinin ve sorumluluğunun bilincinde olan kişilere tavsiye edilmesi gerektiğini düşünmektedirler.

Ayrıca mesleğin sosyal yönünün sınırlı olduğunu ve herkesin kaldırabileceği bir görev olmadığını belirten katılımcılar da mevcuttur. Bu görüşler, din görevliliğinin hem manevi ağırlığını hem de zorlayıcı yönlerini vurgulamaktadır. Ancak Allah rızası için yapılan bir hizmet olarak görüldüğünde ve gönülden yapılacaksa tavsiye edilebileceği düşünülmektedir. Bu görüşlerin bütünü, din görevliliği mesleğinin özel bir meslek olduğunu ve bu mesleği seçecek kişilerin hem bilgi ve yetenek hem de manevi olgunluk açısından belli bir seviyede olmaları gerektiğini yansıtmaktadır. Yapılan bir araştırmada elde edilen bulguya göre de din görevlilerinin 1/3'ü, çocuklarının din görevlisi olması için yönlendirme yapmaktadır (Yıldız, 2012, 12). Diğer bir araştırmada ise yine cami görevlileri % 90'ın üzerinde mesleğini tavsiye eder misin? sorusuna “evet” cevabı vereceğini ifade etmiştir (Yavuzer, 2012, 75).

4.2.7. Diyanet İşleri Başkanlığıyla İlgili Toplumun Algısının Katılımcılar Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Toplumun Diyanet İşleri Başkanlığı hakkındaki görüşleri nasıldır? Algılar olumsuzsa neler önerirsiniz?*” sorusuna verilen cevaplar Tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Diyanet İşleri Başkanlığıyla İlgili Toplumun Algısının Değerlendirilmesi

Kod	f	%
Olumlu ve güvenilir	11	50,00
Olumsuzlukların yansıması	5	22,73
Çevre etkisi	3	13,64
Olumlu ancak	3	13,64
Toplam	22	100,00

Tablo 18 incelendiğinde “Diyanet İşleri Başkanlığıyla ilgili toplumun algısının değerlendirilmesi” ile ilgili 4 farklı fikir olduğu görülmektedir. Katılımcıların yarısı kuruma olan bakışın olumlu olduğunu ve güven duyulduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılardan K1

“Toplumumuzun Diyanet İşleri Başkanlığına bakışını olumlu buluyorum. Diğer kurumlar Ramazan’da zekât ve sadaka, kurbanda ise deri toplamaya çalışıyor. Ancak vatandaşımızın teveccühü ve tercihi yine Başkanlığımız oluyor.” cevabını vermiştir. K21 ise *“Halkımız Diyanet İşleri başkanlığımızı en üst seviyede gözbebeği olarak görmekte olup açıklamalarına ve görüşlerine itibar etmektedir. Bu da Diyanet İşleri Başkanlığımızın halk arasında en güvenilir kurum olduğunu göstermektedir.”* şeklinde cevap vermiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığının güvenilir kurumlardan olduğunu bunun yanında bazı beklenti ve eleştirilerin olduğunu dile getiren K10, K16 ve K19 görüşlerini şöyle belirtmişlerdir: *“Halkımız diyanetin gündemi takip ederek ve olaylara hızlı bir şekilde müdahil olarak vatandaşı bilgilendirmesini bekliyor. Görev alanında otorite olduğunu hissettirmesi lazım.”* (K16), *“Toplum Diyanetin varlığını benimsiyor. Olmadığında farklı yapıların onun boşluğunu dolduracağını da biliyor. Ancak başkanlığın bazı noktalarda eksikliklerin de olduğunu vatandaş haklı olarak dile getiriyor.”* (K19)

Katılımcılardan K2, K7 ve K15 Diyanet İşleri Başkanlığına yönelik algının yaşanan yer ve çevreye göre farklılaştığını belirtmişlerdir. Bunlardan K2 *“Bu insanların yaşadığı yere (merkez-kırsal), hayat standardına, ekonomik durumuna, yaşam tarzına ve dini değerlerine bakışına kadar birçok faktörün etkisi ile ortaya çıkan bir sonuç olduğunu düşünüyorum. Kurumumuz bu nokta da çok sorguluyor.”* cümleleri ile cevap vermiştir. Katılımcı K7 ise *“Kişinin dine, namaza, abdeste ve Kuran’a bakışı kendini belli ediyor. Diyanet İşleri Başkanlığına bakışı farklı olmuyor. Kusur arayan eksik arayan buluyor zaten.”* cümlesini kurmuştur. Diğer görevli K15 ise *“Bizim bölgemizdeki bakış genelde olumlu ama ülke geneline bakarsak olumsuz bakan ve eleştirenler de var. Vatandaş başkanlığı biraz daha inandırıcı ve söylediğini yapan bir kurum olarak görmek istiyor.”* şeklinde cevap vermiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığına yönelik algının yaşanan olaylara göre şekillendiğini söyleyen katılımcılardan K4 *“Toplumun bakışı geçmişe göre olumsuza doğru dönüyor”* cevabını vermiştir. Buna neden olan faktörler nelerdir? diye sorulduğunda *“Kurum içinde yapılan atamaların liyakatten uzak olması kurumun imajını etkiliyor.”* şeklinde cevap verirken, K13 *“Toplumsal konularla ilgili olarak daha cesaretli konuşulmasını vatandaş bekliyor. Din ile diyanet ile ilgi ve alakası olmayanlara fırsat verilmemeli, vatandaş muhatap olarak diyaneti biliyor.”* şeklinde cevap vermiştir.

Katılımcı görüşleri genel olarak toplumun kuruma bakışını ortaya koymaktadır. Bazı katılımcılar, toplumun kuruma dair olumlu bir bakış açısına sahip olduğunu belirtmektedir. Özellikle ramazan, zekât, sadaka ve kurban gibi dini konularda vatandaşların kuruma olan güveninin yüksek olduğu ifade edilmektedir. Ancak bazı katılımcılar, toplumun kuruma olan

güveninde azalma olduğunu belirtmektedir. Güven sorununun yaşandığı, kurum tarafından yapılan bazı atamaların toplumda olumsuz algı oluşturduğu ifade edilmektedir. Ayrıca kuruma olan yardımlarda azalma olduğu ve bazı eksikliklerin olduğu belirtilmektedir. Birçok katılımcı, kurumu güvenilir bir kurum olarak görmekte ve açıklamalarına itibar etmektedir. Ancak bazı katılımcılar, kurumda yaşanan güven sorunları ve algıda olumsuz değişimler olduğunu vurgulamaktadır. Bu görüşler, toplumun kuruma yönelik algısının karmaşıklığını yansıtmaktadır.

Yavuzer tarafından yapılan çalışma, toplumun din görevlilerine bakışını ortaya koyma noktasında önemli bulgular ortaya koymaktadır. Bu çalışmada son yıllarda hem personel hem de imkân bakımından önemli kazanımlar elde edilmesine rağmen toplumun yarısının din görevlilerine güvenmediği ortaya çıkmıştır(Yavuzer, 2022, 1661-1663). Yine medyada Diyanet İşleri Başkanlığı'nın imajına yönelik yapılan bir çalışmada %63'lük bir oranın bakışı olumsuz iken %25'lik bir oran olumludur(Yazar vd., 2023, 144-145).Konuyla ilgili bir diğer araştırma sonuçlarında ise toplumun D.İ.B. na yönelik tutumunun cinsiyete, yaşa, yaşanan bölgeye, ekonomik duruma, eğitim seviyesi, medeni duruma, meslek grubuna, eğitim düzeyi vb. etkenlere göre değişim gösterdiği bulguları elde edilmiştir(Uçar, 2003, 519-521).

4.2.7. Kurumdan Beklentilere Yönelik Bulgular

Katılımcılara yöneltilen “*Diyanet İşleri Başkanlığından beklentileriniz ve önerileriniz nelerdir?*” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar Tablo 19’de gösterilmiştir.

Tablo 19. Görevlilerin Kurumlarından Beklentileri

Kod	f	%
Hizmet içi kurs ve seminerler yoğunlaştırılmalı	5	22,72
Başkanlık her kesime ulaşmalı	3	13,64
Vaaz-irşat ekipleri kurulmalı	3	13,64
Alımlarda hafızlığa önem verilmeli	2	9,09
Yöneticiler ulaşılabilir olmalı	2	9,09
Hafızlıkla beraber Arapça eğitimi verilmeli	2	9,09
İbadet mekânlarının iyileştirilmesi	2	9,09
Diyanetin iletişim birimi oluşturulmalı	1	4,55
Sosyal ve özlük hakların iyileştirilmeli	1	4,55
Görevlendirmelerde kıdeme öncelik verilmeli	1	4,55

Toplam	22	100
---------------	-----------	------------

Tablo 19’da din görevlilerinin kurumlarından beklentileri ile ilgili görüşleri görülmektedir. Katılımcılardan 5’i hali hazırda uygulanan hizmet içi kurs ve seminerlerin yeterli olmadığına dair görüş belirtmişler ve hizmet içi eğitimlere ağırlık verilmesini istemişlerdir. Hizmet içi kurs ve seminerlere ağırlık verilmeli görüşünü belirten K2, “Ülkemizin ve toplumumuzun gelişmişlik düzeyine göre mesleki eğitimler, seminerler ve kursların süresi ve içeriği ile ilgili güncellemeler yapılarak kalite artırılabilir.” şeklinde görüş belirtirken, K3 “Hizmet içi eğitimlerinin kısa sürelerde yapılması yeterli olmuyordu. Uzun süreli akademi eğitiminin başlatılması güzel bir hizmet oldu.” şeklinde cevap vermiştir. Hizmet içi kurs ve seminerlere ve uygulama eğitimlerine ağırlık verilmesine dikkat çeken K6 “Din görevliliği mesleğini icra edecek kişiler donanımlı hale geldikten sonra göreve başlamalıdır. 4-6 yaş kurslarımızın programı daha yoğunlaştırılmalı, imam hatip lisesi son sınıf öğrencileri staj için camilere daha fazla getirilmeli, en önemlisi imam hatiplik ve Kur’an kursu öğrencileri hafızlar arasından seçilmesi gerekmektedir.” cümlesini kurmuştur.

Başkanlığın her kesime ulaşması gerektiği noktasında görüş belirten K12 “Diyanet İşleri Başkanlığı gönüllülerden kurulu bir din hizmeti sunabilmek için emeklilerden gruplar kurulmalı ve mesai mefhumu gözetmeksizin her yerde insanlara ulaşmak için sahada olmalı.” şeklinde görüş bildirirken, özellikle gençlere yönelik projelerin artırılmasına dikkat çeken K4 ise “Yaz kuran kursları dâhil olmak üzere gençlerin yüzde otuzuna ancak ulaşabiliyoruz. Gençlere yönelik projelerin çoğaltılarak devam etmesi gerekir.” cümlesini kurmuştur. Yine benzer görüşü paylaşan katılımcılardan K17 kodlu katılımcı ise Millî Eğitim Bakanlığı ile işbirliği yapılarak okullardaki öğrencilere ulaşılmalı görüşüne dikkat çekerek “Millî Eğitimle protokol yapılarak okullarda öğrencilere ulaşmanın yollarını aramalıyız.” şeklinde görüş bildirmiş ve gençliğe okul döneminde ulaşılması gerektiğine dikkat çekmiştir.

Din görevliliği alımı ve yeterliliğinin yükseltilmesi noktasında görüş belirten katılımcılardan K15 “Kur’an kurslarında hafızlık ile beraber Arapça eğitime önem ve ağırlık verilmeli. Diyanet işleri çoğu yerde bu işe başladı ve bu daha da yaygınlaşmalı.” şeklinde görüşünü ortaya koyarken, benzer görüşte olan diğer bir katılımcı K8 ise “Kuran kurslarında hafızlık eğitiminden sonra Arapça eğitimi verilmeli ve bu program her bölgede yaygınlaştırılmalı.” şeklinde görüş belirtmiştir. Katılımcıların görüşmelerde dikkat çektiği hususlardan birisi de din görevliliği alımlarında (özellikle imam-hatiplik ve Kur’an kursu öğreticiliği için) hafızlık şartının olması gerektiğidir. Yine din görevlilerinden 30-35 yılını bu mesleğe hizmet ederek geçirmiş din görevlilerine bir hac ya da umre yapma imkânının

verilmesi gerektiğine dikkat çeken K1, *“Diyanet İşleri Başkanlığımızın 30-35 sene minberde mihrapta ömür geçirmiş din görevlilerine bir umre ya da bir hac yaptırma gibi bir imkân tanınması çalışma yapması gerekir diye düşünüyorum.”* şeklinde görüş belirtmiştir. K10 ise özellikle görev alanı çerçevesinde gündemi takip edecek kurumun ve personelin sözcülüğünü yapacak bir birim oluşturulması gerektiğine dikkat çekerek *“Diyanet İşleri Başkanlığımız gündemi takip edecek ve olaylara anlık cevap verebilecek refleksi göstererek kurumu ve personeli savunacak bir birim oluşturmali.”* demiştir. K14 ise taşradaki kurum amirlerinin sosyal ortamlarda bulunması gerektiğine dikkat çekerek *“Müftülerin işi açılıştan açılışa koşmak olmamalı. Çarşıda pazarda halkın içinde sosyal ortamlarda bulunarak ulaşılabilir noktada konumlandırılmalı.”* şeklinde cümle kurarak görüşünü dile getirmiştir. Son olarak aynı katılımcı kamu kurumları ve hastanelerdeki mescitlerin fiziki imkânlarının ibadet edilebilir seviyeye getirilmesi için yetkili kurumlarla iş birliği yapılması görüşünü şu şekilde beyan etmiştir: *“Özellikle hastane vb. kurumlardaki mescitlerin konumlarının iyileştirilmesi sağlanmalı.”*

Katılımcıların görüşlerinde öne çıkan konulardan birisi de Diyanet İşleri Başkanlığının olması gereken her yerde hizmet verdiği görüşüdür. Bu konuda K18 *“Diyanet İşleri Başkanlığı şu an itibari ile okullarda yurtlarda hastanelerde ceza evlerinde vb. her türlü kurumda var. Yeni ihtiyaçların oluşması halinde de olmaya devam edecektir.”* şeklinde görüş belirtirken benzer görüşte olan K22 ise *“İlave edecek bir şey yok. Diyanet olması gereken her yerde var.”* cümlesini kurarak görüşünü belirtmiştir.

Din görevlilerinin kurumdan beklentileri, geniş bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde önemli noktalar ortaya çıkmaktadır. Öncelikle uzun süreli ve kaliteli eğitim, din görevlilerinin daha kapsamlı bir şekilde yetiştirilmesini ve mesleki donanımlarının güçlendirilmesini sağlayacaktır. Bu, din hizmetlerinin etkinliğini artırmak ve toplumsal ihtiyaçlara daha iyi yanıt verebilmek için önemli bir adım olarak değerlendirilebilir. Ayrıca mesleki eğitimlerin güncellenmesi ve kalitesinin artırılması din görevlilerinin toplumsal değişimlere uyum sağlamasını ve modern ihtiyaçlara daha iyi cevap verebilmesini sağlayabilir. Bu da din hizmetlerinin toplumun beklentileri doğrultusunda geliştirilmesi ve güçlendirilmesi açısından önemli bir strateji olarak görülebilir. Diğer taraftan görüşlerde ifade edilen, din görevlilerinin toplumla daha yakın ve etkileşim içinde olması önemlidir. Bu, din hizmetlerinin halkın günlük yaşamına daha doğrudan ve etkili bir şekilde dokunmasını sağlayabilir, böylece toplumsal kabul ve etkileşim artırılabilir. Bununla birlikte dil ve ilmi yeterliliklerin önemi din görevlilerinin etkinliğini ve hizmet kalitesini artırmak adına kritik bir husustur. Kur'an kursları ve diğer eğitim programları aracılığıyla Arapça ve dini bilgi

alanındaki yetkinliklerin geliştirilmesi, din görevlilerinin daha nitelikli hizmet sunmalarına yardımcı olması açısında önem taşımaktadır. Son olarak katılımcı görüşlerinden olan kurumun olaylara daha hızlı reaksiyon göstererek yanıt verebilmesinin alt yapısı oluşturulmalıdır. Bu kurumun etkinliği ve toplumsal itibarı açısından kritik öneme sahiptir. Bu tür bir refleks ve dinamizm, Diyanet İşleri Başkanlığının toplumsal beklentilere daha iyi yanıt verebilmesini sağlaması açısından dikkate alınması gereken bir öneridir.

Yapılan bir araştırma sonucunda öğretmenlerin okul yönetimlerinden beklentileri noktasında desteklenmelerini, yöneticilerin motive edici özelliklere sahip olmalarını, öğretmenlere karşı eşit ve adil davranmalarını ve başarıları takdir edip ödüllendirmelerini bekledikleri vb. bulgular elde edilmiştir (Köyebakan, 2020, 34-39). Öğretmenlerin beklentileri ile cami görevlilerinin özellikle eşitlik ve motivasyon konularındaki kurumlarından beklentileri birbirleri ile örtüşmektedir.

V. BÖLÜM

5. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Araştırmada cami görevlilerinin mesleklerine ve kurumlarına yönelik bakışını tespit etmek için yarı yapılandırılmış görüşme kapsamında açık uçlu sorular sorulmuş ve alınan cevaplar doğrultusunda betimsel analiz yapılarak bulgular oluşturulmuştur. Araştırmanın bu bölümünde sonuçlara yer verilmiş ve bulgulardan yola çıkarak öneriler sunulmuştur.

5.1. Sonuçlar

Meslek kişinin hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş, belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere bütünü olarak tanımlanmaktadır. Meslek seçimi kişinin hayatında aldığı önemli kararlardan biridir. Çünkü meslek seçimi sadece ne iş yapılacağı ile değil aynı zamanda nasıl bir yaşam sürüleceği ile de ilgilidir. Bireyin seçtiği meslek gelecekteki yaşam standardını, tarzını ve sosyal yaşantılarını belirleyici bir rol oynamaktadır. Her meslekte olduğu gibi cami görevlisi olma tercihlerinde de etkili olan faktörler bulunmaktadır. Araştırma bulguları incelendiğinde, en belirleyici unsurun aile yönlendirmesi olduğu tespit edilmiştir. Ailelerin dini değerlere verdiği önem, çocuklarını bu mesleğe yönlendirmelerinde ve desteklemelerinde büyük rol oynamaktadır. Bu bulgu, ailelerin dini kültür ve gelenekleri nesilden nesile aktarma işlevine de işaret etmektedir.

Araştırma bulgularına bakıldığında, katılımcıların mesleklerini “peygamber mesleği” olarak algıladıkları sonucuna varılmıştır. Bu algı, cami görevlilerinin, peygamberlerin misyonunu devam ettirdiklerini ifade eden hadislerden kaynaklanmaktadır. Cami görevlileri, dini bilgi ve değerleri aktarma, toplumun dini ihtiyaçlarını karşılama ve manevi rehberlik sağlama görevlerini peygamberlerin misyonunun bir devamı olarak görmektedir. Bu durum, mesleklerine derin bir manevi anlam yüklemelerine ve mesleki kimliklerini bu doğrultuda tanımlamalarına neden olmaktadır.

Cami görevlisi olma tercihlerinde etkili olan faktörler incelendiğinde, en belirleyici unsurun aile yönlendirmesi olduğu tespit edilmiştir. Ailelerin dini değerlere verdiği önem, çocuklarını bu mesleğe yönlendirmelerinde ve desteklemelerinde büyük rol oynamaktadır. Bu bulgu, ailelerin dini kültür ve gelenekleri nesilden nesile aktarma işlevine de işaret etmektedir.

Cami görevlilerinin aldıkları eğitimin yeterliliği konusundaki bulgular incelendiğinde, katılımcıların birçok konuda eksiklik hissettikleri ortaya çıkmıştır. Bu bulgu, din

görevlilerinin mevcut eğitimlerinin mesleki yetkinliklerini tam olarak sağlayamadığını göstermektedir. Katılımcılar, cami görevlilerinin mesleki uygulamalar, güncel dini meseleler, iletişim becerileri ve toplumsal birliktelik konularında yetersiz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bu eksiklikler, cami görevlilerinin etkin bir şekilde hizmet vermelerini zorlaştırmakta ve mesleki performanslarını olumsuz etkilemektedir. Sonuç olarak, cami görevlilerinin daha kapsamlı ve nitelikli bir eğitime ihtiyaç duyduğu vurgulanmıştır. Bu durum, eğitim müfredatlarının yeniden değerlendirilmesi ve geliştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Katılımcılar, pratik becerilerini ve mesleki yetkinliklerini geliştirmek amacıyla daha fazla uygulama temelli eğitime ihtiyaç duyduklarını ifade etmişlerdir. Uygulama eğitimi, cami görevlilerinin karşılaşabilecekleri gerçek hayat durumlarına daha iyi hazırlanmalarını sağlayarak, dini ve toplumsal sorunlarla başa çıkma kapasitelerini artıracaktır. Bu bulgu, din görevlilerinin eğitim programlarının yeniden yapılandırılmasında uygulamaya yönelik derslerin ve staj imkânlarının artırılmasının ne kadar önemli olduğunu vurgulamaktadır.

Toplumun din görevliliği mesleğine yüklediği anlam incelendiğinde, saygın bir meslek algısının baskın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, cami görevlilerinin toplum nezdindeki itibarlarını koruma adına daha dikkatli tutum ve davranışlar sergilemeleri, kendilerini geliştirmeleri ve mesleki aidiyet duygularını güçlendirmeleri gerektiğini göstermektedir. Toplumun cami görevlilerini, dini ve manevi rehberlik sağlayan, ahlaki değerleri koruyan ve toplumsal birliği pekiştiren bireyler olarak gördüğü ortaya çıkmaktadır. Bu saygınlık, cami görevlilerinin mesleki kimliklerinin ve toplumsal statülerinin oluşumunda önemli bir rol oynamaktadır.

Mesleğinin sosyal hayatlarına etkisi incelendiğinde, mesleğin sosyal yaşama olumlu katkılar sağladığı görülmektedir. Cami görevlilerinin mesleklerinden kaynaklanan ahlaki değerlerin, onların sosyal ilişkilerini ve toplumsal etkileşimlerini olumlu yönde etkilediği söylenebilir.

Cami görevlileri, topluma örnek teşkil eden davranışları, toplumsal dayanışmayı teşvik eden faaliyetleri ve rehberlik rolleri sayesinde sosyal hayatlarında saygı gören ve güvenilen bireyler olarak kabul edilmektedir. Mesleki kimliklerinin getirdiği sorumluluk bilinci, din görevlilerinin aile ilişkilerinde, arkadaş çevrelerinde ve geniş toplumsal bağlamda olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu durum, cami görevlilerinin sosyal hayatta aktif ve pozitif roller üstlenmelerini, toplumsal uyum ve huzurun sağlanmasına katkıda bulunmalarını sağlamaktadır.

Cami görevliliği mesleğinin diğer mesleklerle karşılaştırıldığında, manevi yönünün üstün olduğu bulgusu öne çıkmaktadır. Bu bulgu, din görevlilerinin topluma sundukları

manevi rehberlik, ahlaki değerlerin korunması ve manevi ihtiyaçların karşılanması açısından diğer mesleklerden farklı ve üstün bir konumda algılandığını ortaya koymaktadır. Elde edilen bulguları Toplum, din görevlilerini ahlaki ve manevi değerlerin taşıyıcısı olarak gördüğü için, bu mesleği diğer mesleklerden daha üstün ve saygın bir yere yerleştirmektedir.

Cami görevlilerinin mesleki motivasyonunu artıran etkenler değerlendirildiğinde, olumlu geri bildirimlerin önemli bir motivasyon kaynağı olduğu sonucuna varılmıştır. Bu bulgu, din görevlilerinin mesleki performanslarının ve motivasyonlarının, hizmet ettikleri toplumdaki aldıkları olumlu geri bildirimler ve takdirlerle önemli ölçüde arttığını göstermektedir. Olumlu geri bildirimler, cami görevlilerinin yaptıkları için değerini ve etkisini görmelerini sağlayarak, mesleki tatminlerini ve işlerine olan bağlılıklarını güçlendirmektedir. Toplumdan gelen takdir, teşekkür ve destek mesajları, din görevlilerinin görevlerini yerine getirme konusunda daha motive olmalarına ve mesleki sorumluluklarını daha büyük bir özveriyle yerine getirmelerine katkıda bulunmaktadır. Bu durum, cami görevlilerinin mesleki motivasyonlarının korunmasında ve artırılmasında olumlu geri bildirimlerin kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Cami görevlilerinin kurumlarına yönelik bakışlarıyla ilgili bulgular incelendiğinde, kuruma yönelik aidiyet hissedildiği ve kurumdan memnun oldukları yönünde genel bir sonuca ulaşılmaktadır. Bu durum, cami görevlilerinin kurumlarının misyonu, vizyonu ve değerlerine inandıklarını ve kurumlarının amaçlarına katkıda bulunmaktan memnuniyet duyduklarını yansıtmaktadır. Cami görevlilerinin kurumlarına olan bağlılığı, iş doyumunu ve motivasyonlarının artmasına da katkıda bulunabilir bu durum da çalışma performanslarını artırabilir ve kurumlarının başarısına olumlu katkılarda bulunabilir. Bu nedenle din görevlilerinin kurumlarına yönelik aidiyetlerinin ve memnuniyetlerinin korunması ve artırılması önem arz etmektedir.

Cami görevlilerinin motivasyonlarını azaltan faktörler değerlendirildiğinde, haksız eleştirilerin önemli bir yıpratıcı unsur olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu tür eleştiriler, cami görevlilerinin mesleki yetkinliklerini sorgulamalarına, motivasyonlarını kaybetmelerine ve mesleklerine olan bağlılıklarının zayıflamasına neden olabilmektedir. Haksız yere yapılan eleştiriler, cami görevlilerinin kişisel ve mesleki özgüvenlerini zedeleyerek işlerine olan inançlarını sarsabilmektedir. Ancak, cami görevlilerinin de mesleki yeterliliklerini artırma, mesleğin manevi sorumluluklarına uygun davranma ve toplumun beklentilerine cevap verecek faaliyetlerde bulunma noktasında özeleştiri yapmaları, bu tür motivasyon kırıcı eleştirilerin en aza indirgenmesine yardımcı olacaktır.

Cami görevlileri arasındaki sorunlara bakıldığında, iletişim eksikliğinin başlıca sorun

olarak öne çıktığı görülmektedir. Bu bulgu, cami görevlileri arasında etkili iletişim kuramamanın, mesleki ilişkilerde ve ekip çalışmasında problemlere yol açtığını ortaya koymaktadır. İletişim eksikliği, cami görevlilerinin bilgi ve deneyim paylaşımında zorlanmalarına, anlaşmazlıkların çözümünde zorluk yaşamalarına ve iş birliği gerektiren faaliyetlerin etkinliğinin azalmasına sebep olabilir. Bu iletişim sorunları, farklı dünya görüşlerinden, dini yorum farklılıklarından veya kişisel anlaşmazlıklardan kaynaklanabilir. Ayrıca, cami görevlileri arasındaki iletişim eksikliği, toplumla etkili bir şekilde iletişim kurmalarını da engelleyerek, hizmet verdikleri toplumun ihtiyaçlarını karşılamada zorluk yaşamalarına neden olabilir.

Cami görevlilerinin mesleki aidiyetle ilgili görüşlerine bakıldığında, bu mesleğin isteyerek yapılması gerektiğine inandıkları sonucuna varılmıştır. Cami görevlileri, mesleki aidiyetlerini güçlendirmek ve mesleki tatminlerini artırmak için meslek seçiminde kişisel tercih ve bağlılığın önemini vurgulamaktadır. Mesleğin isteyerek yapılması, din görevlilerinin işlerini daha etkili ve verimli bir şekilde yürütmelerine ve topluma daha iyi hizmet sunmalarına katkıda bulunabilir. Ayrıca, mesleğin gönüllü olarak seçilmesi, din görevlilerinin mesleki aidiyet duygularının artmasını ve meslekleri ile olan bağlarının güçlenmesini sağlayabilir.

Cami görevlilerinin kurumlarıyla olan ilişkilerine dair elde edilen bulgular, bu ilişkilerin güçlendirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır. Bu durum, din görevlileri ile kurumları arasındaki iletişim, iş birliği ve etkileşimlerin daha sağlam ve sağlıklı bir yapıya kavuşturulması gerektiğini vurgulamaktadır. Cami görevlilerinin kurumlarıyla olan ilişkileri, çalışma ortamındaki verimlilik, iş birliği ve mesleki tatmin açısından kritik bir rol oynamaktadır. Güçlü bir personel-kurum ilişkisi, iş birliğini ve etkin iletişimi destekleyerek din görevlilerinin kurumlarına olan bağlılığını artırabilir ve iş performanslarını olumlu yönde etkileyebilir.

Görevde yükselme ve nakil sınavlarına ilişkin bulgular ise şeffaflık ihtiyacını öne çıkarmaktadır. Bu, din görevlilerinin sınav süreçleri ve görevde yükselme ya da nakil kararlarında şeffaf ve adil bir yaklaşımın benimsenmesi gerektiğine dair güçlü bir talebi olduğunu göstermektedir. Cami görevlileri, bu süreçlerin adil ve açık bir şekilde yürütülmesi, rekabetin objektif ölçütlerle değerlendirilmesi ve sonuçların şeffaf bir biçimde açıklanmasını talep etmektedir. Böyle bir yaklaşım, cami görevlilerinin kurumlarına olan güvenini pekiştirebilir, motivasyonlarını artırabilir ve kurumsal bağlılıklarını güçlendirebilir.

Cami görevlilerinin mesleki gelişim konusundaki beklentilerine bakıldığında, hizmet içi eğitim, kurslar, seminerler ve akademik eğitimler gibi imkânların sağlanması yönünde

taleplerinin olduğu görülmektedir. Bu talepler, cami görevlilerinin mesleki gelişimlerini sürdürebilmek ve güncel bilgi ile becerilere erişebilmek için çeşitli eğitim fırsatlarına ihtiyaç duyduklarını ortaya koymaktadır. Bu beklentiler, cami görevlilerinin kendilerini mesleki anlamda yenileme gerekliliğinin farkında olduklarını ve topluma daha iyi hizmet verebilmek adına sürekli bir gelişim arayışında olduklarını göstermektedir.

Cami görevlilerinin haklarıyla ilgili görüşleri incelendiğinde, diğer memurlarla kıyaslandığında eşit olmadığı algısının yaygın olduğu görülmektedir. Bu durum, cami görevlilerinin haklarının diğer kamu görevlilerine göre daha sınırlı olduğunu düşündürmektedir. Bu farklılığın, cami görevlilerinin statüleri ve görevlerinin diğer kamu çalışanlarından farklı olmasından kaynaklanabileceği değerlendirilmektedir.

Cami görevlilerinin kurum değiştirme konusundaki görüşleri incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun kurum değiştirmeyi düşünmediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu durum, cami görevlilerinin çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının ve memnuniyetlerinin yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ayrıca, mesleki ve kurumsal aidiyet algılarıyla ilgili elde edilen veriler de bu sonucu desteklemektedir. Cami görevlilerinin kurum değiştirmeme tercihinin altında çeşitli sebepler yatabilir. Mevcut kurumlarında çalışmaktan memnun olmaları, kurumun misyonu ve değerlerini benimsemeleri, çalışma ortamı ve koşullarının uygunluğu, yönetim politikaları ve çalışma arkadaşlarıyla olan olumlu ilişkiler gibi etkenler, bu bağlılığı artıran faktörler arasında sayılabilir.

Görevlilerin mesleklerini başkalarına tavsiye etme durumu incelendiğinde, katılımcıların mesleklerini tavsiye etme eğiliminde oldukları görülmektedir. Bu bulgu, din görevlilerinin mesleklerine olan bağlılıklarının ve memnuniyetlerinin yüksek olduğunu ve mesleklerini olumlu bir şekilde değerlendirdiklerini göstermektedir. Cami görevlilerinin mesleklerini tavsiye etmeye istekli olmalarının, mesleğin toplumda saygın bir konuma sahip olmasından, mesleki sorumlulukların öneminden ve mesleğin kişisel ve manevi tatmin sağlamasından kaynaklanabileceği düşünülebilir. Bu unsurlar, din görevlilerinin mesleklerini olumlu bir ışıktta görmelerini ve başkalarına tavsiye etme isteğini artırabilir.

Diyanet İşleri Başkanlığının toplumdaki algısına ilişkin cami görevlilerinin değerlendirmeleri incelendiğinde, toplumda olumlu bir algının geliştiği ve bir güven duygusunun mevcut olduğu sonucuna varılmaktadır. Cami görevlileri, günlük olarak toplumla etkileşim halinde olduklarından, DİB'e yönelik toplum algısını yakından gözlemleyebilirler. Bu nedenle, din görevlilerinin bu olumlu algıyı dikkate almaları ve toplumla olan etkileşimlerinde önemsemeleri gerekmektedir. Bu olumlu algı, cami görevlilerinin toplumla daha güçlü ilişkiler kurmalarını ve toplumun ihtiyaçlarına daha etkili

bir şekilde yanıt vermelerini sağlayabilir.

Cami görevlilerinin kurumdan beklentilerine dair bulgular incelendiğinde, hizmet içi kurs ve seminerlere daha fazla önem verilmesi yönünde bir talep olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu durum, din görevlilerinin mesleki gelişimlerini sürdürebilmek, yeni bilgi ve beceriler kazanmak ve güncel konular hakkında bilgi sahibi olmak amacıyla kurumlarından çeşitli eğitim fırsatları beklediklerini göstermektedir. Hizmet içi kurs ve seminerler, cami görevlilerinin mesleki yetkinliklerini artırmak, bilgi ve deneyimlerini zenginleştirmek, mesleki standartlara uyum sağlamak ve günümüzün zorluklarıyla başa çıkabilmek için önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu tür eğitimler, cami görevlilerinin etkinliklerini ve hizmet kalitesini yükseltebilir, toplumla olan etkileşimlerini kuvvetlendirebilir ve mesleklerini daha etkili bir şekilde icra etmelerine katkı sağlayabilir.

5.2. Öneriler

Araştırma sonuçlarından hareketle şu öneriler getirilebilir:

Cami görevlilerinin yetiştirilmesinde etkin olan mesleki din eğitim kurumlarının daha kaliteli eğitim sunması için bu ve benzeri araştırmalarda elde edilen bulgular doğrultusunda eksiklik hissedildiği tespit edilen alanlarla ilgili içeriklere programda daha fazla yer vermek adına program geliştirme çalışmalarına ağırlık verilebilir diğer kurumlarla iş birliği yapılabilir.

Mesleğin seçiminde gönüllülüğün önemine binaen, öğrencilerin kabiliyetlerine ve ilgi alanlarına uygun mesleklere yönlendirilmeleri amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gerekli tedbirlerin alınması ilerleyen dönemlerde problemlerin oluşmasını engelleyebilir. Mesleki din eğitimi veren kurumlara öğrenci alımında merkezi sınav sistemlerine ek olarak, daha nitelikli öğrenciler alınmasına yönelik uygulamalar geliştirilebilir. Ayrıca, eğitim sürecinde gereken rehberlik faaliyetlerinin de öğrencilere düzenli biçimde yapılması bir meslek bilinci oluşmasına katkı sunabilir.

Cami görevlilerinin eksikliklerinin giderilmesi için kurs, seminer ve konferans gibi hizmet içi eğitim faaliyetleri tüm personeli kapsayacak şekilde genişletilmeli, içerikler zenginleştirilmeli ve alanında uzman kişilerin eliyle verilmesi sağlanabilir.

Kurum-personel ilişkisinin güçlendirilmesi yönünde akreditasyon süreçlerinde olduğu gibi personel yeterlikleri izlenmeli performansları takip edilmeli, personelin beklenti ve önerileri dikkate alınmalı, karşılıklı güven ortamı oluşturmaya yönelik süreçler işletilmeli.

Cami görevlilerinin sosyal hayatına ve performansına direkt etki eden özellikle

taşıradaki lojman ve barınma problemleri çözümlmelidir.

Cami görevlilerine yönelik bakışın iyileştirilmesi için yükseköğretim kurumları ve özellikle kitle iletişim araçları ile iş birliği yoluna gidilerek çalışmalar yapılabilir.

Cami görevlilerinin belirli aralıklarla bir araya gelmelerini sağlayacak toplantı, gezi, piknik vb. programlar organize edilebilir. Bu programlarda görevlilere rehberlik etme ve tecrübe paylaşımı yapması için alanında uzman kişiler davet edilerek görevlilerin motivasyonu yükseltilebilir.

Kurum içi yapılan sınavlara dair süreç şeffaf bir şekilde yürütülerek, adil olma değeri ön plana çıkarılabilir.

Cami görevlilerini ilgilendiren konularla ilgili alınan kararlara, görevlilerinde fikir ve görüşleri dikkate alınarak onlarda sürece dâhil edilebilirler.



KAYNAKÇA

- Buyrukçu, R. (1995). *Din görevlisinin mesleğini temsil gücü*. Ankara: Diyanet Vakfı.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2021). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Coştu, Y. (2013). Din Görevlilerinde Mesleki Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 1-18.
- Çakmak, A. (2022). Cami Bahçesinde Büyümek: Din Görevlisi Çocuğu Olma Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 940-960.
- Çınar, H. A. (2018). *Din Görevlilerinde Mesleki Memnuniyet Algısı: Sivas Örneği*. Hitit Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, 17(33), 63-82.
- Çorak, A. H. (2010). *Din görevlilerinin verimliliğini engelleyen psiko-sosyal etkenler: İstanbul örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dalga, N., Rehber, N., & Rehber, E. (2023). Eğitim Kurumlarında Örgütsel Adalet Algısının Oluşmasında Eğitim Yöneticilerinin Rolünün İncelenmesi. *International Journal of Social Sciences Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(32), 211-223.
- Demir, B. D. (2011). Öğretmen Kariyer Basamakları Uygulamasının Öğretmenler Tarafından Değerlendirilmesi. *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi*, 2(3), 53-80.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Cami Görevlileri Anket Değerlendirme Sonuçları*. (1995, Ağustos).
- Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği*, 29033 657 (2014).
- Diyanet İşleri Başkanlığı Kurumsal Tarihçe*. (2013, Mayıs 28). <https://diyanet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay/1/diyanet-isleri-baskanligi-kurulus-ve-tarihcesi>
- Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlilikleri. (2014, Mayıs 20). [Hukuk musavirligi.diyanet.gov.tr](http://musavirligi.diyanet.gov.tr)
- Duran, H. E. (2023). *Cami cemaatine göre din görevlilerinin rol modeli (samsun örneği)*. Ankara: Eski Yeni.
- İşte Toplumun Din ve Diyanet Algısı. (2024, Nisan 5). Diyanet haber. <https://www.diyanehaber.com.tr/>
- Kaya, M., & Nazıroğlu, B. (2008). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri İle Mesleki Tutum Ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26 (26-27), 25-53.
- Keyifli, Ş. (1997). *Urfa ve Yöresinde Yaygın Din Eğitimi*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Koç, A. (2003). İlahiyat Fakültesi (İlahiyat Lisans Programı) Öğrencilerinin Sorunları ve Beklentileri. *Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 25, 55.
- Köyebakan, A. (2020). *Öğretmenlerin Okul Yöneticilerinden Beklentileri (Denizli İli Kale İlçesi Örneği)*. Pamukkale Üniversitesi.
- Köylü, M. (1989). *Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri*, Yüksek Lisans Tezi, On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.
- Köylü, M. (1991). Din Görevlilerin Mesleki Problemleri. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(5), 181-212. <https://doi.org/10.17120/omuifd.94736>
- Küçükbaşçı, M. S. (2000). İmam. İçinde *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* (C. 22, s. 188-190). İSAM.
- Küçükbaşçı, M. S. (2020). Müezzin. İçinde *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* (C. 31, s. 489-495).
- Onay, A. (2004). *İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Cami Eksenli Din Hizmetlerinde Karşılaştıkları Sorunlar ve Bu Alandaki Formasyon İhtiyaçları*, Türkiye’de Yüksek Din Öğretimi Sorunları ve Yeniden Yapılanması Sempozyumu, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Özdemir, Ş., Güneş, A., & Kavak, R. (2012). Göreve Yeni Başlayan Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri. *Düşünce – Yorum Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(10), 13-31.
- Pişkin, Z., & Parlar, H. (2021). Toplumsal Statü ve Algı Açısından Öğretmenlik Mesleğinin İncelenmesi. *Academic Platform Journal of Education and Change*, 4, 1-28.
- Turan, İ. (2013). Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13(1), 47-73.
- Uçar, R. (2003). Türk Toplumunun Diyanet İşleri Başkanlığı’na Bakışı (İstanbul Örneği). *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 44(1), 517-524.
- Üstün, A., & Balcı, M. (t.y.). Yöneticiler ile Öğretmenler Arasındaki İletişim Sorunlarının Eğitime Yansıması. *Journal Of Social, Humanities And Administrative Sciences*, 2461-2471.
- Yazar, F., Turanalp, M. F., & Özer, N. P. (2023). Diyanet İşleri Başkanlığı’nın İmajı: Medya Köşe Yazarlarının Diyanet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Yayınları*, 134-147. <https://doi.org/DOI: 10.5152/ilted.2023.23471>
- Yavuzer, H. (2022). Toplumda Din Görevlisi Algısı: Nevşehir İli Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(3), 1653-1673.

- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yıldız, C. (1999). *Din Görevlilerinin Soruları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması*, Doktora Tezi, Bingöl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bingöl.
- Yıldız, M. C. (2012). *Meslekler Sosyolojisi Açısından Din Görevliliği ve Din Görevlileri*, Medrese ve İlahiyat Kavşağında İslâmî İlimler Uluslararası Sempozyumu, 29 Haziran - 1 Temmuz 2012 cilt: II, 357-376.
- Yücel, İ. (1994). Diyanet İşleri Başkanlığı. İçinde *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* (C. 9, s. 455-460). İSAM.
- Yücel, İ. (2000). İmam. İçinde *Türkiye Diyanet Vakfı İslam Ansiklopedisi* (2000. bs, C. 22). TDV İslam Araştırmaları Merkezi.

İnternet kaynakları:

- <https://www.diyaret.gov.tr/tr-TR/Kurumsal>
- <https://insankaynaklari.diyaret.gov.tr>
- <https://diyanethaber.gov.tr/>
- <https://www.mevzuat.gov.tr/>



EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

Kategoriler	Katılımcılar
Başlangıç-Son Eğitim Durumu	
İHL	
İHL- Ön lisans	
İHL-Lisans	
Ön lisans -Lisans	
Görevi	
İmam-Hatip	
M.-Kayyım	
Yaş	
20-25	
26-30	
31-35	
36-40	
41-45	
46 ve üzeri	
Mesleki kıdem	
1-5	
6-10	
11-15	
16-20	
21-25	
26-30	
31-35	

Ek 2. Yarı Yapılandırılmış Görüşme Formu

A- Din görevlilerinin mesleklerine bakışı

1. Din görevlisi olarak mesleğinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
2. Din görevlisi olmanızdaki etkenler nelerdir?
3. Mezun olduğunuz okuldan aldığınız eğitimi yeterli görüyor musunuz?
4. Din görevlileri mesleklerinin toplumsal prestiji hakkında neler düşünmektedirler?
5. Mesleğinizin sosyal hayatınıza olan etkisini nasıl görüyorsunuz?
6. Din görevlileri mesleklerini diğer mesleklerle kıyasladıklarında neler düşünmektedirler?
7. Din görevlilerinin mesleklerini icra ederken motivasyon kaynakları nelerdir?
8. Din görevlilerinin mesleklerini icra ederken motivasyon kaybı yaşamalarına neden olan faktörler nelerdir?
9. Mesleğine aidiyet duygusu ile yaklaşmayan Din Görevlileri var mı? Varsa neler yapılmalıdır?

B- Din görevlilerinin kurumlarına bakışı

1. Kurumunuza olan aidiyetinizi nasıl görüyorsunuz?
2. Din görevlilerinin kurumları ile olan ilişkilerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
3. Kurum içi görevde yükselme ve yer değiştirme sınavlarının durumunu nasıl görüyorsunuz? Bu haliyle uygun mu ya da bu sınavlarda ne gibi sorunlar var?
4. Diyanet İşleri Başkanlığının görevlilerinin hizmet kalitesini yükseltmeye yönelik neler yapmasını istersiniz?
5. Din görevlileri ekonomik ve sosyal imkânları ile ilgili neler düşünüyorlar?
6. Başka bir kuruma geçmeyi düşündünüz mü? Muvafakat alma imkânınız olsa değerlendirir misiniz? Neden?
7. Toplumun Diyanet İşleri Başkanlığı hakkındaki görüşlerini nasıl değerlendiriyorsunuz?
8. Din görevlisi olarak çalışmayı başkalarına tavsiye eder misiniz?
9. Diyanet İşleri Başkanlığına önerileriniz var mı?

ÖZ GEÇMİŞ**SELİM DURAN****Öğrenim Bilgisi**

Yüksek Lisans 2021-2024	Amasya Üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı (Doç.Dr. Adem GÜNEŞ)
Lisans	Sakarya Üniversitesi

