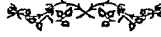


VAİZLERİN MESLEKLERİNİ İŞ BOYUTLARI AÇISINDAN DEĞERLENDİRMELERİ

Abdulkadir ÇEKİN*



Özet:

Hız. Peygamber döneminden zamanımıza kadar uzun bir tarihî geçmişe sahip olan vaizlik, günümüzde Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı bir meslek olarak icra edilmektedir. Bu araştırmada, vaizlerin işlerinin farklı boyutlarına ilişkin düşünceleri incelenmiştir. Bu amaçla, 169 vaiz örneklemini üzerinde anket uygulaması yapılmış ve elde edilen veriler SPSS programı üzerinde analiz edilmiştir. Araştırma sonunda, vaizlerin işlerinde dinî tutumların etkili olduğu, sosyal saygınlığı olan, çalışmanın işini şekillendirme imkânı olan, yükselme olanakları sınırlı, maaşı yetersiz ve yönetim açısından problemlili bir meslek olarak gördüğü belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yetişkin Din Eğitimi, Vaiz, Meslek, İş Boyutları.

Evaluations of the Profession of Preachers In Terms of Job Dimensions

Abstract:

Preaching, which has a long origin from the era of the Prophet Muhammad to our times, is a profession undertaken in The Presidency of Religious Affairs. In this research, the preachers' opinions regarding the various dimensions of their jobs were examined. For this purpose, a survey application was conducted on the sample of 169 preachers and the obtained data was analyzed by SPSS program. At the conclusion of the study, it was found that preachers view their jobs as a profession which endures influential religious attitudes, social respect, opportunity of job shaping, limited promotion, insufficient salary and troubling management systems.

Key Words: Adult Religious Education, Preacher, Profession, Job Dimensions.

* Yrd. Doç. Dr., Kastamonu Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Giriş

Ülkemizde yaygın din eğitimi faaliyetleri resmî olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Başkanlığın, 1965'te çıkartılan 633 Sayılı Kanunla hizmet alanı önemli ölçüde genişletilmiş ve işlerlik kazandırılmıştır.¹ Bu kanunun birinci maddesinde: "İslam dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek üzere; Başbakanlığa bağlı Diyanet İşleri Başkanlığı kurulmuştur." ifadesi yer almaktadır. Bu kanun çerçevesinde Diyanet İşleri Başkanlığı'na verilmiş iki önemli görev vardır. Bunlar, toplumu din konusunda aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmektir. Buna göre başta camiler olmak üzere çeşitli ortamlarda ve belli kurallar çerçevesinde yaygın bir şekilde halkı din konusunda aydınlatma/eğitme görevi yasal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'na verilmiştir.² Başkanlık, kendisine verilen bu görevi; camilerde vaaz ve hutbelerle, cami dışında dinî konularda düzenlenen konferans ve panellerle, toplumun bütün kesimlerine yönelik basılı, sesli ve görüntülü yayınlar aracılığıyla ve Kur'an kurslarında yürütülen eğitim-öğretim faaliyetleri ile yerine getirmeye çalışmaktadır. Toplumun yaygın şekilde dinî alanda bilgilendiği bu faaliyetlerden birisi de vaaz ve irşat faaliyetleridir.

"İyiliklere teşvik, kötülüklerden sakındırma maksadıyla kalpleri yumuşatıcı ve dinî vazifeleri yerine getirmeyi özendirici bir üslup ile öğüt ve nasihatte bulunmak"³ anlamına gelen vaaz ile ilgili ilk uygulamalar, Hz. Peygamber tarafından başlatılmıştır. Sahabe ve daha sonra gelen Müslümanlar tarafından devam ettirilen bu gelenek, geçmişte olduğu gibi günümüzde de yetişkin din eğitimi vasıtası olarak kullanılmaktadır. Günümüzde vaizlik, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı bir meslek olarak yapılmaktadır. Ülkemizde 2010 yılı itibarıyla bu meslek grubunu oluşturan 1491⁴ vaiz bulunmaktadır.

Vaizlerin işleri hakkındaki düşünceleri, ülkemizde gerçekleştirilen vaaz ve irşat faaliyetlerinin etkinlik ve verimliliği ile ilgili önemli bilgileri barındırmaktadır. Bu düşünceler üzerinde yapılacak çalışmalar, vaaz ve irşat faaliyetlerinin problem noktalarının ve sorunsal alanlarının tespitine katkı sağlayacak ve bazı problemlerin aşılmasına da imkân sağlayacaktır.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, vaizlerin işlerinin farklı boyutlarına ilişkin düşüncelerinin ortaya çıkarılması ve mesleğin her bir boyutu ile ilgili vaizlerin olumlu/olumsuz

1 Mehmet Bulut, "Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Yaygın Din Eğitimi Görevi", *Diyabet İlmî Dergi*, Cilt: 35, Sayı: 4, 1999, s. 113.

2 M. Faruk Bayraktar, "Yaygın Eğitimde Din Öğretimi", *Cumhuriyetin 75. Yılında Türkiye'de Din Eğitimi ve Öğretimi Sempozyumu*, Türk Yurdu Yay., Ankara 1999, s. 348.

3 *Büyük Türkçe Sözlük*, Türk Dil Kurumu, 6. Baskı, Ankara 1981.

4 Diyanet İşleri Başkanlığı, 2010 Yılı İstatistikleri.

fikirlerinin belirlenmesi ile vaaz ve irşat faaliyetinin güçlü ve zayıf yönlerinin tespit edilmesidir.

Örneklem

Araştırmanın evrenini Türkiye genelinde görev yapan 1491 vaiz, örneklemini ise evrenden basit tesadüfî örnekleme yöntemiyle⁵ seçilmiş 169 vaiz oluşturmaktadır. Örneklem ile ilgili bulgular aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Olgusal Durumu

| Değişken | Alt Değişken | N | % | Değişken | Alt Değişken | N | % |
|------------------|---------------|------------|--------------|---------------------|------------------------|--------------|--------------|
| Yaş | 30-39 | 89 | 52,7 | Eğitim Durumu | İlahiyat Önisans | 1 | 0,6 |
| | 40-49 | 45 | 26,6 | | İlahiyat Fakültesi | 84 | 49,7 |
| | 50-59 | 29 | 17,2 | | Yüksek İslam Enstitüsü | 18 | 10,7 |
| | 60 ve üzeri | 6 | 3,6 | | Lisansüstü | 66 | 39,1 |
| | Toplam | 169 | 100,0 | | Toplam | 169 | 100,0 |
| DİB Görev Süresi | 0-9 | 37 | 21,9 | Görev Yapılan Bölge | Marmara | 37 | 22,0 |
| | 10-19 | 71 | 42,0 | | Ege | 19 | 11,3 |
| | 20-29 | 38 | 22,5 | | Akdeniz | 11 | 6,5 |
| | 30-39 | 20 | 11,8 | | İç Anadolu | 38 | 22,6 |
| | 40 ve üzeri | 3 | 1,8 | | Karadeniz | 29 | 17,3 |
| | Toplam | 169 | 100,0 | | Toplam | 169 | 100,0 |
| Vaizlik Süresi | 0-9 | 110 | 65,1 | Görev Yeri | Doğu Anadolu | 18 | 10,7 |
| | 10-19 | 40 | 23,7 | | G. Doğu Anadolu | 17 | 9,5 |
| | 20-29 | 17 | 10,1 | | Toplam | 169 | 100,0 |
| | 30 ve üzeri | 2 | 1,2 | | İl | 55 | 32,5 |
| | Toplam | 169 | 100,0 | | İlçe | 98 | 58,0 |
| Hafızlık Durumu | Evet | 64 | 38,1 | Cevapsız | 16 | 9,5 | |
| | Hayır | 105 | 61,9 | Toplam | 169 | 100,0 | |
| | Toplam | 169 | 100,0 | Medeni Durum | Evli | 164 | 97,5 |
| | | | | | Bekâr | 5 | 2,5 |
| | | | | | Toplam | 169 | 100,0 |

Araştırmaya katılan vaizlerin olgusal durumu ile ilgili bulgular şu şekildedir: Araştırmaya katılan vaizlerin çoğunluğu, 30-39 yaş grubunda (%52,7) yer almaktadır ve 10-19 yıl arasında (%42) memuriyet kıdemine sahiptir. Vaizlerin büyük bölümü, mesleğinde 0-9 yıllık (%65,1) bir kıdeme sahiptir ve (%61,9) hafız değildir. Örneklem içerisinde ilahiyat fakültesi mezunu olanlar (%49,7) çoğunluktadır. Ancak, lisansüstü vaizlerin oranı da (%39,1) yüksektir. Vaizler diğer bölgelere göre yoğun olarak İç Anadolu (%22,6) ve Marmara Bölgesinde (%22), ilçe merkezlerinde (%58) görev yapmaktadır ve büyük oranda (%97,5) evlidir.

Araştırma Metodu

Bu çalışmada, yöntem olarak tarama modeli⁶ (survey) kullanılmıştır. Bu model çerçevesinde anket tekniği ile veriler elde edilerek sonuçlara ulaşılmaya çalışılmıştır.

5 Basit tesadüfî örnekleme yöntemi için bakınız: Ayhan Ural, İbrahim Kılıç, *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*, Detay Yay., Ankara 2005, s. 38.

6 Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayınevi, Ankara 2002, s. 79-81.

Ölçek Geliştirme Çalışması

Çalışanların işlerine yönelik tutum ve düşüncelerini tespit etmeye yönelik yapılan çalışmalara⁷ bakıldığında, genellikle çalışan kimselerin işleri hakkındaki görüşlerinin mesleki doyum ölçümleri ile belirlendiği görülmüştür. Bu çerçevede vaizlerin mesleklerine bakış açılarını tespit etmek amacıyla mesleki doyum ölçeklerinden yararlanılarak araştırmada yeni bir ölçek geliştirme çalışması yapılmıştır. Bu süreçte mesleki doyum araştırmalarında kullanılan ölçekler üzerinde bir çalışma yapılmış, bu ölçeklerin incelediği iş alanı ile ilgili hangi boyutları araştırdığı tespit edilmiş ve madde havuzu oluşturulmuştur. Ayrıca, araştırmacı tarafından vaizlik ile ilişkili olabilecek soru kökleri madde havuzuna eklenmiştir. Bu yeni soru köklerinin oluşturulmasında vaizlerin, işlerinin niteliği ve toplum nazarındaki durumu, vaizlerin ve cemaatin dinî tutumları birer mesleki boyut olarak değerlendirilmiştir.

Madde havuzu üzerinde akademisyen ve vaizlerden görüş alınmak suretiyle madde ekleme ve çıkarma çalışması yapılmış ve bu çalışma sonunda 54 sorudan oluşan ölçek geliştirilmiştir. Ölçeğin toplam varyansı açıklama oranı % 29.8'dir ve faktör yük değerleri 0,44 ile 0,84 arasında değişmektedir. Cronbach Alfa Güvenirlik Katsayısı 0,95'dir. Söz konusu ölçekten elde edilen puanların değerlendirilmesinde Tablo 2'deki puan sınırları dikkate alınmıştır.

Tablo 2: Beşli Dereceleme Ölçeği Puan Sınırları

| İş Doyum Derecesi | Puan | Puan Sınırı |
|----------------------|------|-------------|
| Tamamen katılmıyorum | 1 | 1,00-1,80 |
| Katılmıyorum | 2 | 1,81-2,60 |
| Kararsızım | 3 | 2,61-3,40 |
| Katılıyorum | 4 | 3,41-4,20 |
| Tamamen katılıyorum | 5 | 4,21-5,00 |

Verilerin Toplanması ve Analizi

Örneklem üzerinde anket uygulaması Diyanet İşleri Başkanlığı Eğitim Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından 07-16.07.2011 ve 18-27.07.2011 tarihleri arasında

7 Filiz Demirel, *Sınıf Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeyleri (Denizli İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniv., S.B.E., 2006. Necdet Esen, *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmeni Yetiştiren Yüksek Öğrenim Kurumlarında Çalışan Öğretim Elemanlarının İş Doyum Düzeylerinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniv., S.B.E., 2001. Selçuk Önder, *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stilllerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniv., Eğit. Bil. Enst., 2007. Mücahit Kağan, *Devlet ve Özel İlköğretim Okulları ile Rehberlik ve Araştırma Merkezlerinde Çalışan Rehber Öğretmenlerin İş Doyumlarının İncelenmesi*, Sibel Özmen, *Dershane Öğretmenlerinin İş Tatmin Düzeylerinin Öğrenci Memnuniyetine Yansıması*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniv., S.B.E., 2006. Alev Turanlı, *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Duygusal Zekâ ve Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniv., Eğitim Bil. Enst., 2007. Mehmet Gürsel Sönmez, *Milli Eğitim Bakanlığı'nda Çalışan Öğretmenler İle Milli Eğitim Bakanlığı'ndan Emeklilik veya İstifa Nedeniyle Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanların İş Tatmin Düzeylerinin Karşılaştırmalı Analizi*, Doktora Tezi, İstanbul Üniv., S.B.E., 2007.

2 grup hâlinde vaizler için Tekirdağ Eğitim Merkezinde düzenlenen hizmet içi eğitim kursunda yapılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel işlemleri SPSS 15.0 paket programı ile gerçekleştirilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde ilk olarak vaizlerin mesleki boyutlarda almış oldukları toplam puanlar incelenerek, vaizlerin genel mesleki bakış açısı ortaya çıkarılmaya çalışılmış, sonrasında mesleki boyutların alt maddelerinin aritmetik ortalama ve önem sırası değerleri verilerek, mesleğin farklı boyutlarında hangi durumların olumlu/olumsuz görüldüğü anlaşılmaya çalışılmıştır.

Bulgular

A- Mesleki Boyutlar ile İlgili Bulgular

Araştırmada, vaizlerin işlerini 12 mesleki boyut çerçevesinde değerlendirmeleri sağlamıştır. Aşağıdaki tabloda bu boyutlara ilişkin veriler gösterilmektedir.

Tablo 3: Mesleki Boyutlar ile İlgili Bulgular

| S. | Mesleki Boyutlar | N | X |
|----|-------------------------|-----|------|
| 1 | İşte Kendini İfade Etme | 169 | 4,00 |
| 2 | İş ve Niteliği | 168 | 3,06 |
| 3 | İşe Bakış Açısı | 167 | 3,33 |
| 4 | İleriye Dönük Tutumlar | 164 | 3,10 |
| 5 | Çalışma Şartları | 165 | 2,99 |
| 6 | Ücret | 164 | 2,35 |
| 7 | Yönetim | 165 | 2,72 |
| 8 | Teftiş ve Denetim | 165 | 2,79 |
| 9 | Yükselme Olanakları | 163 | 2,65 |
| 10 | Kişilerarası İlişkiler | 165 | 3,28 |
| 11 | İşe Karşı Dinî Tutumlar | 164 | 3,99 |
| 12 | İşin Düzeyi | 164 | 4,07 |

Tabloda görüldüğü gibi mesleki boyutlar arasında en yüksek ortalama puanı “işin düzeyi” (4,07), ikinci olarak “işte kendini ifade etme” (4,00), üçüncü olarak “işe karşı dinî tutumlar” (3,99) boyutu almıştır. Bu boyutlarda vaizler diğer boyutlara göre daha olumlu mesleki bakış açısına sahiptirler. İş boyutları arasında en düşük ortalama puanı ise “ücret” (2,35), ikinci olarak “yükselme olanakları” (2,65), üçüncü olarak “yönetim” (2,72) boyutu almıştır. Bu boyutlarda ise vaizler işlerine karşı olumsuz bakış açısına sahip durumdadır.

B- Mesleki Boyutların Alt Maddelerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde mesleki boyutların alt maddelerine ilişkin aritmetik ortalama ve önem sırası verileri tablolar hâlinde verilerek, söz konusu boyutlar ile ilgili vaizlerin olumlu ve olumsuz bulduğu maddeler incelenmiştir.

1. Boyut: İşte Kendini İfade Etme

Tablo 4: İşte Kendini İfade Etme Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|------------------------------------|--------------|-------------|
| İşimde kendi kendime çalışma | 4,12 | 1 |
| İşimde yeteneklerimi kullanma | 4,08 | 2 |
| İşimde başarıımı gösterme | 4,08 | 3 |
| İşimde bilgi ve becerimi kullanma | 4,04 | 4 |
| İşimde kendi yöntemlerimi kullanma | 3,96 | 5 |
| İşimde kendi başıma karar verme | 3,87 | 6 |
| İşimde düşüncelerimi uygulama | 3,82 | 7 |

İşte kendini ifade etme boyutunda “işimde kendi kendime çalışma” ($X=4,12$) “işimde yeteneklerimi kullanma” ($X=4,08$) ve “işimde başarıımı gösterme” ($X=4,08$) yüksek düzeyde olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir. Bu boyutta “işimde düşüncelerimi uygulama” ($X=3,82$) en olumsuz görülen madde durumundadır.

2. Boyut: İş ve Niteliği

Tablo 5: İş ve Niteliği Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|-----------------------------|--------------|-------------|
| İş yükü | 3,67 | 1 |
| Takdir edilme | 3,25 | 2 |
| Oryantasyon (İşe Alıştırma) | 3,14 | 3 |
| Görev alanındaki netlik | 2,84 | 4 |
| Ödüllendirilme | 2,82 | 5 |
| Özlük hakları | 2,58 | 6 |

İş ve niteliği boyutunda “iş yükü” ($X=3,67$), “takdir edilme” ($X=3,25$) ve “oryantasyon” ($X=3,14$) yüksek düzeyde olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir. Bu boyutta “özlük hakları” ($X=2,58$) en olumsuz görülen madde durumundadır.

3. Boyut: İşe Bakış Açısı

Tablo 6: İşe Bakış Açısı Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|--------------------------------|--------------|-------------|
| İşin yeniliklere açık olması | 3,67 | 1 |
| Kişisel gelişime katkı sağlama | 3,61 | 2 |
| Değişik şeyler deneme | 3,50 | 3 |
| Kurum içi cazip bir iş olma | 3,46 | 4 |
| Kararlara katılma | 3,11 | 5 |
| İşin monotonluğu | 3,03 | 6 |
| Kurum içi özel önem | 2,88 | 7 |

İşe bakış açısı boyutunda “işin yeniliklere açık olması” ($X=3,67$), “kişisel gelişime katkı sağlama” ($X=3,61$) ve “değişik şeyler deneme” ($X=3,50$) yüksek düzeyde olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir. Bu boyutta “kurum içi özel önem” ($X=2,88$) ve “işin monotonluğu” ($X=3,03$) olumsuz görülen maddelerdir.

4. Boyut: İleriye Dönük Tutumlar

Tablo 7: İleriye Dönük Tutumlar Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|----------------------------|--------------|-------------|
| Güvenilir gelecek sağlama | 3,28 | 1 |
| Emeklilik sonrası rahatlık | 2,93 | 2 |

İleriye dönük tutumlar boyutunda “güvenilir gelecek sağlama” ($X=3,28$) maddesi vaizler tarafından daha olumlu görülmekte, “emeklilik sonrası rahatlık” ($X=2,93$) maddesi ise olumsuz görülmektedir.

5. Boyut: Çalışma Şartları

Tablo 8: Çalışma Şartları Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|---------------------------------|--------------|-------------|
| İş dışı zaman | 3,54 | 1 |
| Eğitim imkânları | 3,29 | 2 |
| Görev alanının çeşitliliği | 3,28 | 3 |
| Eğitimlerin ihtiyacı karşılması | 3,14 | 4 |
| Terfilerin dağılışı | 2,77 | 5 |
| Lojman, araç vb. imkânlar | 1,96 | 6 |

Çalışma şartları boyutunda “iş dışı zaman” ($X=3,54$), “eğitim imkânları” ($X=3,29$) ve “görev alanının çeşitliliği” ($X=3,28$) olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir. Bu boyutta “lojman, araç vb. imkânlar” ($X=1,96$) en olumsuz görülen madde durumundadır.

6. Boyut: Ücret

Tablo 9: Ücret Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|---------------------------------------|--------------|-------------|
| Ücretin ihtiyaçları karşılması | 2,59 | 1 |
| Ücretin eğitim düzeyi ile tutarlılığı | 2,13 | 2 |

Ücret boyutunda “ücretin ihtiyaçları karşılması” ($X=2,59$) maddesi olumlu, “ücretin eğitim düzeyi ile tutarlılığı” ($X=2,13$) maddesi vaizler tarafından olumsuz görülmektedir.

7. Boyut: Yönetim

Tablo 10: Yönetim Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|-------------------------------------|--------------|-------------|
| Üstün işi bilmesi | 2,95 | 1 |
| İş dağılımında adillik | 2,83 | 2 |
| Üstün personele değer vermesi | 2,80 | 3 |
| Üstün işi geliştirme durumu | 2,80 | 4 |
| Üst ile çalışan arası iletişim | 2,79 | 5 |
| Üstün önerileri dikkate alması | 2,78 | 6 |
| Üst düzey yöneticilere ulaşma | 2,76 | 7 |
| Üstün eleştirilerinin yapıcı olması | 2,75 | 8 |
| Üstün personeli yetiştirmesi | 2,63 | 9 |
| Üstün çalışanlarını yönetme şekli | 2,63 | 10 |
| Kurumun personele karşı tutumu | 2,61 | 11 |
| Sorunlara karşı üstlerin tutumu | 2,45 | 12 |

Yönetim boyutunda “üstün işi bilmesi” ($X=2,95$) ve “iş dağılımında adillik” ($X=2,83$) maddeleri olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir. Bu boyutta “üstün personeli yetiştirmesi” ($X=2,63$), “üstün çalışanlarını yönetme şekli” ($X=2,63$), “kurumun personele karşı tutumu” ($X=2,61$) ve “sorunlara karşı üstlerin tutumu” ($X=2,45$) olumsuz görülen maddelerdir.

8. Boyut: Teftiş ve Denetim

Tablo 11: Teftiş ve Denetim Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|-------------------------------|--------------|-------------|
| Denetimlerin işi geliştirmesi | 2,84 | 1 |
| Denetimlerin rehberlik yönü | 2,81 | 2 |
| Denetimlerin yeterlik düzeyi | 2,75 | 3 |

Teftiş ve denetim boyutunda “denetimlerin işi geliştirmesi” ($X=2,84$) ve “denetimlerin rehberlik yönü” ($X=2,81$) olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir. Bu boyutta “denetimlerin yeterlik düzeyi” ($X=2,75$) olumsuz görülen maddedir.

9. Boyut: Yükselme Olanakları

Tablo 12: Yükselme Olanakları Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) |
|---------------------------|--------------|
| İşteki ilerleme imkânları | 2,65 |

Yükselme olanakları boyutunda “işteki ilerleme imkânları” ($X=2,65$) maddesine orta düzeyde katılım olmuştur.

10. Boyut: Kişiler Arası İlişkiler

Tablo 13: Kişiler Arası İlişkiler Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|----------------------------------|--------------|-------------|
| Cemaatin takdir etme durumu | 3,61 | 1 |
| Personelin birbiri ile iletişimi | 2,94 | 2 |

Kişiler arası ilişkiler boyutunda “cemaatin takdir etme durumu” ($X=3,61$) maddesine yüksek düzeyde, “personelin birbiri ile iletişimi” ($X=2,94$) maddesine düşük düzeyde katılım olmuştur.

11. Boyut: İşe Karşı Dinî Tutumlar

Tablo 14: İşe Karşı Dinî Tutumlar Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|--|--------------|-------------|
| İşin dinî bir amaca yönelik olması | 4,14 | 1 |
| Din hizmeti veren bir kurumda çalışma | 4,12 | 2 |
| İnsanların dindarlıklarına katkı sağlama | 3,98 | 3 |
| İşten dinî kazanç elde etme | 3,76 | 4 |

İşe karşı dinî tutumlar boyutunda “işin dinî bir amaca yönelik olması” ($X=4,14$), “din hizmeti veren bir kurumda çalışma” ($X=4,12$) ve “insanların dindarlıklarına katkı sağlama” ($X=3,98$) yüksek düzeyde olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir.

12. Boyut: İşin Düzeyi

Tablo 15: İşin Düzeyi Boyutunun Alt Maddelerine İlişkin Veriler

| Maddeler | Ortalama (X) | Önem Sırası |
|--|--------------|-------------|
| İşin dinî boyutunun saygı görmesi | 4,12 | 1 |
| İşin toplumda saygıdeğer bir yeri olması | 4,05 | 2 |

İşin düzeyi boyutunda “işin dinî boyutunun saygı görmesi” ($X=4,12$) ve “işin toplumda saygıdeğer bir yeri olması” ($X=4,21$) maddeleri, yüksek düzeyde olumlu bakış açısı göstergesine sahip maddelerdir.

Çalışan için işinde iyi bir kariyer sisteminin oluşu, olumlu mesleki motivasyon sebebidir. İnsanlar işlerinde tecrübe kazandıkça, buldukları mevkiî yetersiz bulurlar ve daha yüksek yetki ve sorumluluklarla çalışmayı arzu ederler. İlerleme ya da yükselme yolları tıkanan çalışanların çalışma gayret ve şevkleri de azalmaktadır.⁸ Vaizler de işlerini ilerleme imkânları yetersiz bir iş olarak görmektedir. Vaizlerin bu düşünceye sahip olmasında, vaizlerin meslekte ilerlemek istediklerinde, önlerinde vaizlik mesleği içinde herhangi bir kariyer fırsatının olmaması etken olarak düşünülebilir.

Yönetimin niteliği, iş doyumunda başlı başına önem taşımaktadır. Çalışanın yaratıcılığına önem veren, takım çalışmasına elverişli yönetim biçimlerinde yüksek düzeyde mesleki memnuniyet sağlanmaktadır.⁹ Bulgularımıza göre vaizler, işlerinin yönetim boyutunu olumsuz bulmaktadırlar. Ulaştığımız bu bulgu, vaizlerin üstleri ile ilişkilerinde birtakım problemlerin varlığını da göstermektedir.

8 Erdal Eren, *Yönetim Psikolojisi*, Beta Basım Yayın Dağıtım, İstanbul, 1993, s. 573.

9 Eren, *a.g.e.*, s. 3.

3. Mesleki boyutların alt maddeleri ile ilgili sonuçlar şu şekildedir.

| Vaizler işlerini; | |
|--|---|
| (Olumlu ifadeler) | (Olumsuz ifadeler) |
| <ul style="list-style-type: none"> • çalışanın kendi düşüncesi yönünde işini şekillendirebildiği, • iş yükü fazla olmayan, • çalışanın işi ile ilgili takdir edildiği, • yeniliklere açık, • çalışanın kişisel gelişimine katkı yapan, • değişik şeyler deneme imkânı olan, • iş dışı zamanı fazla, • eğitim imkânları olan, • görev alanı çok çeşitli, • iş dağılımı adil, • denetimlerin rehberlik yönü iyi, • cemaat tarafından takdir edilen, • dinî bir amaca yönelik olan, • insanların dindarlıklarına katkı sağlayan, • toplumda dinî boyutu saygı gören, • toplumda saygıdeğer bir yeri olan, | <ul style="list-style-type: none"> • özlük hakları ve ödüllendirilme açısından yetersiz, • kurum içinde önem verilmeyen, • monoton, • lojman, araç vb. imkânları yetersiz, • alınan ücret ile çalışanın eğitim düzeyi tutarsız, • üstün çalışanlarını yönetme şekli ve sorunlara karşı üstlerin tutumu olumsuz, • denetim faaliyetleri yetersiz, • ilerleme imkânları sınırlı, • sağlıklı bir terfi sistemi olmayan, • personel arasındaki iletişim yetersiz, |
| bir meslek olarak görmektedir. | |

Öneriler

1. Araştırmamızda vaizlerin işlerini “yükselme olanakları” sınırlı bir iş olarak gördüğü tespit edilmiştir. Bir işteki kariyer fırsatları ve ilerleme olanaklarının varlığı, çalışan için önemli bir mesleki tatmin kaynağı olması sebebiyle, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın vaizler için getirdiği kariyer sistemine ivedilikle işlerlik kazandırması gerekmektedir.
2. Ödüllendirilme, çalışan açısından işinde önemli bir motivasyon sebebidir. Yerinde ve zamanında verilen ödüller, iş verimliliğini artırmaktadır. Araştırmamızda, vaizlerin işlerini ödüllendirilme açısından olumsuz gördüğü belirlenmiştir. Bu bağlamda, Diyanet İşleri Başkanlığı’nın başarılı vaizler için ödül sistemini daha etkin kullanması, başarılı vaizlere hac ve umre gibi ödüller vermesi yararlı olacaktır.
3. Bir kurumda aynı işi sürekli yapma sebebiyle iş ile ilgili bezginlik, bıkkınlık ve yorgunluk söz konusu olabilir. “Monotonluk” olarak adlandırılan bu sorun, iş verimliliğini düşürmektedir. Bulgularımıza göre vaizler işlerini monoton olarak nitelendirmektedir. Bu problemin ortadan kaldırılması adına Diyanet İşleri Başkanlığı’nın vaizler için eğitici ve kültürel faaliyetler planlamasında fayda görülmektedir.
4. Çalışanın emeği karşılığında ödenen ücret, mesleki doyum üzerinde önemli etkenlerden biridir. Araştırmamıza katılan vaizler işlerini “ücret” açısından yetersiz görmektedir. Bu sebeple vaizlerin ücretlendirilme durumları imkânlar ölçüsünde iyileştirilmelidir.
5. Araştırmamızda vaizlerin işleri ile ilgili dinî bir motivasyona sahip olduğu belirlenmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı’nca vaizlerin bu olumlu tutumları mesleki motivasyon adına önemsenmeli ve bu durumu güçlendirecek mesleki gelişim faaliyetleri planlanmalıdır.