



TİASAD

Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi
The Journal of Turk & Islam World Social Studies

Yıl: 4, Sayı: 12, Eylül 2017, s. 351-370

Zeynep YÜKSEL¹

VAİZLERİN İŞ DOYUM DÜZEYLERİ (AKDENİZ BÖLGESİ ÖRNEĞİ)²

Özet

Bu çalışmanın amacı, vaizlerin iş doyum düzeylerini tespit etmektir. Bu amaçla Diyanet İşleri Başkanlığı'nda 2015-2016 yıllarında Akdeniz Bölgesinde görev yapan vaizlerden tesadüfi örneklem yoluyla seçilmiş 85 vaiz araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

Araştırmada nicel veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Araştırmacı tarafından geliştirilen iş doyum ölçeği örneklem grubundaki vaizlere uygulanmıştır. Vaizlere yönelik olarak iş doyum ölçeği geliştirilirken uzman görüşü alınmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirliğini sağlamak amacıyla faktör analizi ve güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirlik değeri 0,889 olarak bulunmuştur.

Araştırmada vaizlerden elde edilen iş doyum puanları unvan, eğitim durumu, DİB'da görev süresi, meslek seçim nedeni durumlarına göre farklılaşmaktadır. Vaizlerin iş doyum puanı ortama değeri 93,3412 olarak bulunmuştur. Bu durum vaizlerin iş doyumlarının ortalama değerinin üzerinde olduğunu göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: İş Doyumu, Yaygın Din Eğitimi, Diyanet İşleri Başkanlığı, Vaiz.

JOB SATISFACTION LEVELS OF PREACHERS (MEDITERRANEAN REGION EXAMPLE)

Abstract

The aim of the study is to determine job satisfaction levels of preachers. For this purpose, 85 selected preachers via random sampling in preachers serving in the

¹ Dr., Diyanet İşleri Başkanlığı, Vaiz. zynpbc@gmail.com

² Bu çalışma Alanya Alaattin Keykubad Üniversitesi ev sahipliğinde düzenlenen II. Uluslararası Sosyal Bilimler Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur. Çalışmanın örnekleminde "Vaizlerin İş Doyumu", (2017) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı Basılmamış Doktora tezinin verinden yararlanılmıştır.

Presidency of Religious Affairs between the years of 2015-2016 in the mediterranean Religion constitute the sample of the study.

Quantitative data collection techniques were used in the research. Job satisfaction scale developed by the researcher were examined the preachers in the sample group. In the process of developing job satisfaction scale, experts' opinion was taken. In order to ensure construct validity and reliability, factor and reliability analysis were applied. Reliability coefficient value (Cronbach's Alpha) was calculated as 0,889.

Job satisfaction points getting from preachers vary to title, educational status, state of studying graduate researches, reason of choosing the profession. Average value of preachers' job satisfaction points is calculated as 96.8982. In this case shows that job satisfaction of preachers is on the average.

Key Words: Job satisfaction, non-formal religious education, Presidency of Religious Affairs, preacher.

1. GİRİŞ

İnsanlar hayatlarının oldukça büyük bir bölümünü örgütlerde geçirmektedirler. Bireylerin örgütlerde geçirdikleri zamanın nasıllığı iş yaşamlarıyla birlikte sosyal yaşamlarını da etkilemektedir. Örgütlerde geçen bu zaman, bireyde bazı tutumların gelişmesine sebep olmaktadır. İş doyumunu olarak ifade edilen bu tutumlar, duygusal, bilişsel ve davranışsal özelliklerden oluşmaktadır (Reitz 1987). Çalışma hayatlarında olumlu tutum geliştiren, diğer bir ifadeyle iş doyumunu sağlayan bireyler, sosyal ve aile yaşamlarında da olumlu bir tutum içerisinde olmaktadırlar.

İş doyumunu, aynı zamanda çalışanların iş yaşamından beklentilerini ne kadar elde ettiklerine ilişkin algılarının bir sonucudur (Fred 1992: 114). İş doyumunu bireylerin işlerinden memnuniyet derecesi olarak da tanımlanmaktadır. (Tezer 2001: 33) Başka bir tanıma göre ise iş doyumunu, kişinin işini değerlendirmesi sonucu hissettiği pozitif duygulardır (Lock 1976: 1300).

İnsanların işleriyle ilgili sahip olduğu birtakım beklentiler hem işverenlerden hem de örgütten adil bir geri dönüt şeklinde olmaktadır. Çalışanın geri dönüt olarak aldığı karşılık, toplumsal anlamda kabul görmüş ölçüler ve değerlerle uyumlu olduğunda çalışanın doyuma ulaşabileceğini söyleyebiliriz. Çalışanlar geri dönüt olarak sadece maddi beklentiler içerisinde değildirler. Çalışanın fiziksel çalışma koşulları, çalışma arkadaşlarıyla kurdukları ilişkiler veya çalışma süresinin uygunluğu da iş yaşamından beklentileri içerisinde değerlendirilebilir. İş görenin, örgütsel çıktılarının dağılımının adil yapıldığına olan inancı iş doyumunu artırabilir. İş doyumunu ya da doyumsuzluğu, çalışanların işlerine, iş ortamlarına ya da iş arkadaşlarına yönelik duygu düşünce ve davranışlarının bir sonucu olan, işlerine yönelik genel bir tutumu ifade etmektedir (Solmuş 2004: 186). Bu tutumu etkileyen faktörlerin etki oranı kişilere göre değişse de çalışma yaşamında adaletin gözetilmesi hususu herkes tarafından hemen aynı düzeyde önemsenmektedir (Kurudilek 2014: 17).

İş doyumundaki azalmalar genellikle huzursuzluk, gerginlik, öfke, anksiyete, depresyon, yorgunluk gibi durumlar ve fizyolojik sorunların oluşumuna sebebiyet verir. Bu sorunların iş yaşamına etkisi ise iş veriminde düşüş, hata yapımında artış, sorunlara ve sorumluluklara karşı duyarsızlaşma, iş yaşamında çatışma ve saldırganlık gibi davranışlar şeklinde kendini

gösterebilmektedir. İş doyumunu yüksek olan çalışanlar ise görevlerinin gereklerini en iyi biçimde yapabilmek için gayret gösterirler (Beehr vd. 1978: 667). Birey iş doyumuna ulaşmasının hem örgüt açısından hem de birey açısından pek çok avantajları bulunmaktadır. Birey açısından yeteri sorumluluk bilincine sahip olması ve bu sorumluluk bilinci ile örgüt görevlerini tam olarak yerine getirmesi beklenmektedir. İş doyumuna ulaşmış çalışanlar aynı zamanda örgüte bağlılık, sorumluluklarını yerine getirmede yüksek performans sağlama gibi davranışlar sergilerler (Dinç 2011: 117-119). Bireylerin görevlerini yüksek performansta yerine getirmesi örgütün prestiji ve verilen hizmet kalitesi açısından önem arz etmektedir. Her alanda olduğu gibi eğitim alanında da bireyin iş doyumunu ile çalışanların sunduğu hizmet kalitesi arasında anlamlı bir etki oluşturmaktadır.

Yaygın eğitimin (mesleki eğitim kursları, konferans ve paneller vb.) etkin olduğu alanlardan biri de yaygın din eğitimidir. Yaygın din eğitimi ülkemizde resmi olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yürütülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı yaygın din eğitimi faaliyetlerini camilerde vaaz ve hutbelerle, cami dışında da konferans ve panellerle, basılı ve görsel yayınlarla ve kurslarla yürütmektedir. Bu eğitim faaliyetlerinden vaazlar, yaygın din eğitiminde önemli bir yere sahiptir. Vaazlar, Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından görevlendirilen vaizler tarafından verilmektedir.

Vaiz, Diyanet İşleri Başkanlığı çalışma yönergesinde belirtildiği üzere camilerde veya gerektiğinde ceza ve tevkif evleri, çocuk islahavleri, güçsüzler yurdu, öğrenci yurdu, hastane, fabrika vb. yerlerde vaaz eden, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın hizmet alanlarında irşat, rehberlik, inceleme ve araştırma yapan görevlidir. Vaizlerin görev alanının çeşitliliği sunulan hizmetlere ulaşılan insan sayısının da fazla olması sonucunu ortaya çıkarmaktadır. Alanla ilgili eğitimin etkili bir şekilde yürütülmesinde ise vaizler önemli bir konuma sahiptirler. Vaizlerin bilgi becerilerinin yanında iş yaşamlarından beklentileri ve çalışma ortamlarında yaşadıkları onların motivasyonunu olumlu ya da olumsuz olarak etkilemektedir. İş yaşamında karşılaşılan durumlar olumsuz olduğunda veya iş yaşamından beklentiler karşılanmadığında etkili bir hizmet ortaya çıkmamaktadır. Dolayısıyla vaizlerin iş doyumunu etkili bir yaygın din eğitiminin verimliliği açısından önemlidir.

2. Araştırmanın Problemi

“Akdeniz Bölgesindeki Vaizlerin iş doyum düzeyi nedir?” sorusu araştırmanın problem cümlesidir. Araştırmada 2015-2016 yıllarında Diyanet İşleri Başkanlığı'nda Akdeniz Bölgesinde çalışan vaizlerden tesadüfi örnekleme yoluyla seçilmiş vaizlerin iş doyumunu düzeyleri tespit edilerek bu doyumunu etkileyen faktörler alan araştırmasıyla değerlendirilmiştir.

Çalışanların iş doyumunu konusunda olumlu tutum geliştirebilmeleri için iş doyum boyutları açısından çalışanların beklentilerinin karşılanmış olması gerekmektedir. İş doyum boyutları iş doyumuna etki eden faktörlerdir. Bunlar bireysel faktörler olabildiği gibi örgütten kaynaklanan faktörler de olabilmektedir.

2.1. Amaç ve Önem

İş, insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmeleri için insan hayatında önemli bir yere sahiptir. İş, aynı zamanda kişinin yeteneklerini kullanarak yaptıkları sonucunda doyumuna ulaşmasını sağlayan ve kişinin yeteneklerinin gelişmesine katkı sağlayan bir etkidir. Kişi iş hayatına başladıktan sonra almış olduğu eğitim, yeterlikleri doğrultusunda işinden beklentileri oluşmaya başlar. Çalışan birey; çalışma ortamı, çalışma

şartları, maaş, ödül gibi hususlarla bu beklentilerinin karşılanmasını ister. Bireyin işinden beklentilerinin karşılanması ve bu doğrultuda işinden doyum sağlaması düşünülmektedir. Örgütsel anlamda üretim ve verimlilik bireylerin iş doyumunu ile ilintilidir. Eğitim alanında hizmet sunan örgütler de bu kapsam alanındadır. (Yüksel 2017)

Yaygın din eğitimi bireyin hayatına sağladığı sürekli katkıdan dolayı önem arz etmektedir. Bu eğitimin bir parçası olan vaazlar da muhatap kitlenin gelişimi açısından önemlidir. Vaizlerin işiyle ilgili yaşadıkları durumlar görevlerini yerine getirme motivasyonunu olumlu veya olumsuz olarak etkilemektedir. Dolayısıyla Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak görev yapan vaizlerin de iş doyum düzeyi yaygın din eğitiminde etkinliğin sağlanması açısından önem arz etmektedir.

Yaygın din eğitiminde önemli bir yere sahip olan vaizlerin görev alanları oldukça çeşitlilik arz etmektedir. Aile ve Dini Rehberlik Bürolarında görevli olmalarının yanı sıra ceza ve tevkif evleri, çocuk ıslahevleri, güçsüzler yurdu, öğrenci yurdu, hastane, fabrika vb. yerlerde de aktif bir şekilde görev almaktadırlar. Vaizlerin görev alanlarının çeşitli olması onların birden fazla alanda da yetkin olması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır. Vaizin yetişkin din eğitimi alanında eğitici olmasının önceliği yanında çocuk ıslah evlerinde, öğrenci yurtlarında, cezaevlerinde, kadın sığınma evlerinde vb. görev yapmaları onların muhatap kitleye etkili bir şekilde hitap etme kabiliyeti geliştirmesini beraberinde getirmektedir. Yapılan yaygın eğitimin etkililiği açısından zorunluluk haline geldiğini söyleyebileceğimiz bu durum vaizlerin iş doyumunu da etkilemektedir.

2.2. Yöntemi:

Araştırmada vaizlerin iş doyum düzeylerinin bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir. Bu amaçla araştırmada ilişkisel tarama modeli (Karasar 2014: 79-81) kullanılmıştır. Bu doğrultuda 'Vaizlerin İş Doyum Anketi' kullanılarak veriler toplanmış, hipotezler sınanmıştır.

'Vaizlerin İş Doyum Anketi'nde iş doyum durumlarını tespit etmek amacıyla yedi alt boyut bulunmaktadır. Vaizlerin İş Doyum Anketi alt boyutları; İşe Bakış Açısı, İşe Yüklenen Değer, Maaş, Çalışılan Kurumda Kişilerarası İlişkiler, İş Niteliği ve Fiziksel Koşullar, Gelişme Olanakları, İş Seviyesi ve Kariyer Olanaklarıdır. Bağımsız değişkenler ise, yaş, cinsiyet, ikamet süresi, görev yapılan bölge, görev yeri, unvanı, eğitim durumu, Diyanet İşleri Başkanlığı haricinde başka bir kurumda çalışma durumu, Diyanet İşleri Başkanlığında görev süresi, vaizlik süresi, lisansüstü çalışma yapma durumu, meslek seçim nedeni, medeni durumu, eşin çalışma durumu, ailenin aylık toplam geliri, ev durumu, iş yaşamında bedensel ve ruhsal gerilim hissetme durumu, başka bir kurumda çalışmayı isteme durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu ve ihtisas merkezi mezunu olma durumudur. Araştırmada çalışanlardan elde edilen iş doyum puanları ile bağımsız değişkenler arasında anlamlı farklılık olup olmadığı incelenmiştir.

Çalışmada kullanılan veri toplama aracında, demografik bilgilerinin yanında katılımcıların iş yaşamında edindikleri iş doyum düzeyini ölçmek amacıyla "Vaizlere Yönelik İş Doyum Anketi"nden faydalanılmıştır. Vaizler, yaygın din eğitiminin önemli bir unsurunu oluşturmaktadır. Yaygın din eğitimi ve iş doyumunu açısından değerlendirildiğinde vaizlerin iş doyumunu ölçmek amacıyla Minnesota gibi hazır iş doyum ölçeklerinden yararlanılmamıştır. Yaygın din eğitimi alanında görev yapan vaizlere yönelik olarak geliştirilen "Vaizlerin İş Doyumu Ölçeği"nin geliştirilmesi aşamasında yaygın din eğitimi alanı ve eğitim alanı ile ilgili

Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri (Akdeniz Bölgesi Örneği)

literatür taranmıştır. Çalışma alanlarının birbirine benzer olması sebebiyle hem eğitim alanında hem de yaygın eğitim alanında hazırlanmış iş doyum ölçeklerinden faydalanılarak bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan madde havuzundaki sorular vaizlerin çalışma alanlarına göre uyarlanmıştır. Sonraki adımda kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla uzmanların görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca konu ile ilgili olarak akademisyenler, uzmanlar ve vaizler ile görüşülerek iş doyumuna etki edebilecek sorular da madde havuzuna eklenmiş, iş doyumuna uygun olmadığı düşünülen sorular madde havuzundan çıkarılmıştır. Vaizlerin İş Doyumu ölçeğinin geçerliği ile ilgili olarak kapsam geçerliğinin yanı sıra güvenilirlik analizi ve yapı geçerliği ile ilgili gerekli analizler yapılmıştır.

Vaizlerin iş doyumuna yönelik hazırlanan iş doyum ölçeğinden elde edilen veriler SPSS 15 For Windows programı ile analiz edilmiştir. Verilerin analizinde öncelikle vaizlerin iş doyum puanları incelenmiştir. İş doyum puanlarının bağımsız değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir. İş doyum ölçeğinde iş doyumunun hesaplanmasında Tablo 1'de gösterilen değerler dikkate alınmıştır.

Tablo Hata! Belgede belirtilen stilde metne rastlanmadı.. İş Doyum Ölçeği Puan Sınırları

İş Doyum Derecesi	Puan	Puan Sınırı
Hiç Memnun Değilim	1	1-1,80
Memnun Değilim	2	1,81-2,60
Ne Memnunum Ne Memnun Değilim	3	2,61-3,40
Memnunum	4	3,41-4,20
Oldukça Memnunum	5	4,21-5

1. Çalışma Grubunun Betimsel Özellikleri

Diyanet İşleri Başkanlığı'nda 2015-2016 yıllarında Akdeniz Bölgesinde görevde olan vaizlerden tesadüfi örnekleme yöntemi ile seçilen vaizlerden oluşan çalışma grubunu toplamda 85 vaiz oluşturmaktadır. Çalışma grubuna dâhil olan vaizlerin cinsiyet, yaş, görev yaptığı il, görev yerleri (il, ilçe), unvan, eğitim durumu, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalıştıkları ve vaiz olarak çalıştıkları süre, medeni durumları, başka bir kurumda çalışmayı isteme durumları ile hizmet içi eğitime katılma durumları aşağıda betimsel olarak ifade edilmiştir.

Tablo 2. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Yaş Durumları

	Sayı (N)	Yüzdelik (%)
28,00	1	1,2
29,00	1	1,2
30,00	5	5,9
31,00	3	3,5
32,00	5	5,9
33,00	4	4,7
34,00	2	2,4
35,00	3	3,5
36,00	3	3,5

37,00	7	8,2
38,00	7	8,2
40,00	20	23,5
41,00	2	2,4
42,00	7	8,2
43,00	4	4,7
44,00	2	2,4
48,00	2	2,4
50,00	1	1,2
51,00	2	2,4
53,00	1	1,2
Total	82	96,5
Kayıp Değer	3	3,5
Toplam	85	100,0

Akdeniz Bölgesinde çalışmaya katılan vaizlerin yaş durumları Tablo 2’de gösterilmiştir. Buna göre vaizler 28-53 yaşları arasında değişmektedir. Bununla birlikte çalışma grubu, %23,5 oranıyla 40 yaşındaki vaizlerden oluşmaktadır.

Tablo 3. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Cinsiyet Durumları

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Kadın	24	28,2
Erkek	61	71,8
Topla	85	100,0

Tablo 3’te görüldüğü üzere çalışmaya katılan vaizlerin %71,8’i erkek, %28,2’si ise kadın vaizlerden oluşmaktadır.

Tablo 4. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Buldukları Şehirde İkamet Süreleri

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
,75	1	1,2
1,00	7	8,2
1,50	1	1,2
2,00	25	29,4
3,00	14	16,5
3,50	2	2,4
4,00	13	15,3
5,00	2	2,4
6,00	2	2,4
7,00	2	2,4
9,00	1	1,2

Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri (Akdeniz Bölgesi Örneği)

10,00	3	3,5
13,00	4	4,7
20,00	2	2,4
28,00	1	1,2
33,00	2	2,4
34,00	1	1,2
42,00	1	1,2
43,00	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 4'te çalışmaya katılan vaizlerin buldukları şehirde ne kadar süre ile ikamet ettikleri gösterilmektedir. Buna göre vaizlerin buldukları şehirde ikamet etme süreleri 8 ay ile 43 yıl arasında değişmektedir.

Tablo 5. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Görev İlleri

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
Adana	23	27,1
Antalya	37	43,6
Burdur	1	1,2
Hatay	3	3,5
Isparta	3	3,5
Kahramanmaraş	1	1,2
Kilis	6	7,1
Mersin	9	10,6
Osmaniye	2	2,4
Toplam	85	100,0

Tablo 5'te çalışmaya katılan vaizlerin görev yaptıkları iller gösterilmiştir. Çalışma grubundan %43,6'sı Antalya ilinde görev yapmakta iken %27,1'i Adana ilinde görev yapmaktadır. Vaizlerin çalışmaya katıldıkları il yoğunlukları sırasıyla Kilis, Hatay, Isparta, Osmaniye, Burdur ve Kahramanmaraş'tır.

Tablo 6. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Görev Yerleri

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
İl	50	58,8
İlçe	35	41,2
Toplam	85	100,0

Tablo 6'da çalışmaya katılan vaizlerin görev yerleri gösterilmiştir. Buna göre vaizlerin %58,8'i ilde görev yaparken %41,2'si ise ilçede görev yapmaktadır.

Tablo 7. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Unvanları

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
Baş Vaiz	2	2,4
Uzman Vaiz	4	4,7
Vaiz	46	54,1
Cezaevi Vaizi	33	38,8
Toplam	85	100,0

Tablo 7’de çalışmaya katılan vaizlerin unvanları gösterilmiştir. Buna göre; %54,1’i vaiz, %38,8’i cezaevi vaizi, %4,7’si Uzman Vaiz, %2,4’ü ise Baş Vaiz unvanına sahiptirler.

Tablo 8. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Eğitim Durumları

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
İlahiyat Fakültesi	58	68,2
İLİTAM	9	10,6
Yüksek İslam Enstitüsü	1	1,2
Lisansüstü	17	20,0
Toplam	85	100,0

Tablo 8’de çalışmaya katılan vaizlerin %68,2’si İlahiyat Fakültesi, %20’si lisansüstü, %10,6’sı İLİTAM, %1,2’si ise Yüksek İslam Enstitüsü mezunu olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Diyanet Haricinde Çalışma Durumları

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
Evet, Diyanet haricinde çalıştım.	14	16,5
Hayır, Diyanet haricinde çalışmadım.	71	83,5
Toplam	85	100,0

Tablo 9’da çalışmaya katılan vaizlerin Diyanet İşleri Başkanlığı haricinde başka bir kurumda çalışma durumları gösterilmiştir. Buna göre vaizlerin %83,5’i başka bir kurumda çalışmazken %16,5’i ise başka bir kurumda çalışmışlardır.

Tablo 10. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Diyanet Haricinde Çalıştıkları Kurumlar

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
Diyanet Harici Çalışmayanlar	72	84,7
MEB	9	10,6
Memur	2	2,4
Özel Sektör	1	1,2
Özel Sektör İdareci	1	1,2

Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri (Akdeniz Bölgesi Örneği)

Toplam	85	100,0
--------	----	-------

Tablo 10’da çalışmaya katılan vaizlerden Diyanet İşleri Başkanlığı haricinde başka bir kurumda çalışanların çalıştıkları kurumlar gösterilmiştir. Tablo 10’a göre vaizler Milli Eğitim Bakanlığı’nda, memur olarak ve özel sektör alanlarında görev almışlardır.

Tablo 11. Çalışmaya Katılan Vaizlerin DİB’da Görev Süresi

Görev Yapılan Yıl	Sayı (N)	Yüzelik (%)
2,00	1	1,2
3,50	2	2,4
4,00	1	1,2
5,00	5	5,9
6,00	2	2,4
7,00	2	2,4
8,00	9	10,6
9,00	7	8,2
10,00	9	10,6
11,00	7	8,2
12,00	7	8,2
13,00	14	16,5
14,00	2	2,4
15,00	13	15,3
19,00	1	1,2
23,00	1	1,2
25,00	1	1,2
30,00	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 11’de çalışmaya katılan vaizlerin DİB’da görev yaptıkları süre gösterilmiştir. Buna göre Akdeniz Bölgesindeki vaizlerden en çok %16,5 oranla 13 yıl görev yapan 14 kişi bulunurken en az ise %1,2 oranında görev yapan vaizler bulunmaktadır.

Tablo 12. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Vaizlik Süresi

Vaizlik Süresi	Sayı (N)	Yüzelik (%)
1,50	7	8,2
2,00	35	41,2
2,50	1	1,2
3,00	11	12,9
3,50	1	1,2
4,00	6	7,1
6,00	3	3,5

7,00	4	4,7
9,00	2	2,4
10,00	4	4,7
11,00	4	4,7
12,00	1	1,2
13,00	2	2,4
15,00	3	3,5
30,00	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 12’de vaizlerin vaizlik süreleri gösterilmiştir. Akdeniz Bölgesinde görev yapan vaizlerden en çok 30 yıl en az ise 1,5 yıl vaizlik yapan çalışanlar bulunmaktadır.

Tablo 13. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Lisansüstü Çalışma Yapma Durumları

	Sayı (N)	Yüzelik (%)
Evet, Lisansüstü Çalışma Yapıyor.	40	47,1
Hayır, Lisansüstü Çalışma Yapmıyor.	44	51,8
Toplam	84	98,8
Kayıp Değer	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 13’te vaizlerin lisansüstü çalışma yapma durumları gösterilmiştir. Buna göre vaizlerin %51,8’i lisansüstü çalışma yaptığını %47,1’i ise lisansüstü çalışma yapmadığını ifade etmişlerdir.

Tablo 14. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Lisansüstü Çalışma Yaptıkları Alan

Tablo 14’te Akdeniz Bölgesinde görev yapan vaizlerin lisansüstü çalışma alanları gösterilmiştir.

	Sayı (N)	Yüzelik (%)
Yüksek Lisans Yapmayanlar	47	55,3
Arap Dili	2	2,4
Arap Dili ve Edebiyatı	6	7,1
Din Psikolojisi	1	1,2
Hadis	11	12,9
İslam Hukuku	3	3,5
İslam Mezhepleri Tarihi	1	1,2
Kelam	2	2,4
Mezhepler Tarihi	1	1,2
Tasavvuf	1	1,2
Tefsir	10	11,8
Toplam	85	100,0

Tablo 15. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Meslek Seçim Nedenleri

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Bu mesleği sevdiğim için	28	32,9
Ailemin/Çevremın Etkisi ile	2	2,4
Manevi yönden tatmin edici olduğu için	9	10,6
Karakterime uygun bir meslek olduğu için	2	2,4
Bu meslekte kendimi yeterli hissettiğim için	7	8,2
Çalışma Şartları uygun olduğu için	1	1,2
Tesadüfen	4	4,7
Diğer	2	2,4
Toplam	55	64,7
Kayıp Değer	30	35,3
Toplam	85	100,0

Tablo 15’te çalışmaya katılan vaizlerin meslek seçim nedenleri gösterilmiştir. Tablo 15’e göre vaizlerin %32,9’u mesleği sevdiği için, % 10,6’sı manevi yönden tatmin edici olduğu için, %8,2’si kendisini vaizlik mesleğinde yeterli hissettiği için, %4,7’si tesadüfen, %2,4’ü ailenin/çevrenin etkisi ile ve karakterlerine uygun bir meslek olarak düşündükleri için, % 1,2 si ise çalışma şartları uygun olduğu için mesleği seçtiklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 16. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Medeni Durumları

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Evli	79	92,9
Bekâr	5	5,9
Ayrılmış	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 16 ‘da çalışmaya katılan vaizlerin %92,9’unun evli, %5,9’unun bekar ve %1,2’sinin eşinden ayrılmış olduğu gösterilmiştir.

Tablo 17. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Eşlerinin Çalışma Durumları

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Evet, Çalışıyor.	41	48,2
Hayır, Çalışmıyor.	38	44,7
Toplam	79	92,9
Kayıp Değer	6	7,1
Toplam	85	100,0

Tablo 16’da çalışmaya katılan evli vaizlerden eşlerinin çalışma durumları gösterilmiştir. Buna göre evli vaizlerin eşlerinin %48,2’si çalışırken %44,7’si çalışmadığı görülmektedir.

Tablo 18. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Eşlerinin Mesleği

Tablo 18’de Akdeniz Bölgesinde çalışmaya katılan vaizlerin eşleri çalışanların eşlerinin mesleği gösterilmiştir.

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
Eşi Çalışmayan veya mesleğini belirtmeyenler	48	56,5
Akademisyen	2	2,4
Araştırma Görevlisi	1	1,2
Cezaevi Vaizi	1	1,2
İmam	2	2,4
Kuran Kursu Öğreticisi	11	13,0
Memur	1	1,2
Müftü	2	2,4
Okul Müdürü	1	1,2
Öğretmen	15	17,6
Vaiz	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 19. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Ailelerinin Aylık Toplam Gelirleri

	Sayı (N)	Yüzdelerik (%)
2500,00	5	5,9
2510,00	2	2,4
2750,00	2	2,4
2800,00	1	1,2
2900,00	2	2,4
3000,00	7	8,2
3200,00	1	1,2
3250,00	1	1,2
3270,00	1	1,2
3300,00	5	5,9
3350,00	2	2,4
3400,00	1	1,2
3500,00	4	4,7
3750,00	1	1,2
3800,00	2	2,4
4000,00	11	12,9
4500,00	4	4,7
4600,00	2	2,4
5000,00	9	10,6

Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri (Akdeniz Bölgesi Örneği)

5500,00	7	8,2
6000,00	6	7,1
6500,00	4	4,7
7000,00	2	2,4
8000,00	2	2,4
Toplam	84	98,8
Kayıp Değer	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 19’da çalışmaya katılan vaizlerin ailelerinin aylık toplam gelirleri gösterilmiştir. Buna göre vaizlerin en az aylık geliri \square 2500 iken, en yüksek aylık gelire sahip vaiz ise aylık \square 8000 ifade edilmiştir.

Tablo 20. Çalışmaya Katılan Vaizlerin İş Yaşamında Bedensel ve Ruhsal Gerilim Hissetme Durumları

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Hayır, İş yaşamında bedensel ve ruhsal gerilim hissetmiyorum.	28	32,9
Kısmen, İş yaşamında bedensel ve ruhsal gerilim kısmen hissediyorum.	47	55,3
Evet, İş yaşamında bedensel ve ruhsal gerilim hissediyorum.	9	10,6
Toplam	84	98,8
Kayıp Değerler	1	1,2
Toplam	85	100,0

Tablo 20’de vaizlerin iş yaşamlarında bedensel ve ruhsal gerilim hissetme durumları gösterilmiştir. Buna göre vaizlerin % 55,3’ü iş yaşamında kısmen bedensel ve ruhsal gerilim hissederken, %32,9’u bedensel ve ruhsal gerilim hissetmediklerini ifade etmişlerdir. Ayrıca vaizlerin %10,6’sı ise iş yaşamlarında bedensel ve ruhsal gerilim hissettiklerini belirtmişlerdir.

Tablo 21. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Başka Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumları

	Sayı (N)	Yüzdeler (%)
Hayır, Başka bir kurumda çalışmayı istemiyorum	55	64,7
Evet, Başka bir kurumda çalışmayı istiyorum.	30	35,3
Toplam	85	100,0

Tablo 21’de çalışmaya katılan vaizlerin %64,7’si Diyanet İşleri Başkanlığı haricinde başka bir kurumda çalışmayı istemediklerini, %35,3’ü ise başka bir kurumda çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir.

Tablo 22. Çalışmaya Katılan Vaizlerin Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumları

	Sayı (N)	Yüzdelik (%)
Hayır, Hizmet içi eğitime katılmadım.	17	20,0
Evet, Hizmet içi eğitime katıldım.	68	80,0
Toplam	85	100,0

Tablo 22’de vaizlerin göreve başladıktan sonra hizmet içi eğitime katılma durumları gösterilmiştir. Buna göre vaizlerin %80’i hizmet içi eğitim aldıklarını ifade ederken, %20 si ise hizmet içi eğitime katılmamışlardır.

2. Vaizlerin İş Doyum Puanının Normallik Testi

Her bir vaiz için yapılacak istatistikî analizler için öncelikle iş doyumunun nasıl dağıldığını incelememiz gerekmektedir. İş doyumunun normal dağılması durumunda analizlerde normallik testleri, normal dağılmadığı durumlarda da non-parametrik testler kullanılmaktadır. Burada vaizlerin iş doyumunun normal dağılıp dağılmadığını incelemek için Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov Testi, verilerin dağılımını inceleyen bir test analizidir. Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda elde edilen veriler Tablo 23’te gösterilmiştir.

Tablo 23. İş Doyum Puanı Normallik Testi

		İş Doyumu
Sayı (N)		85
Normal Parametre Değerleri	Ortalama	93,3412
	Std. Sapma	12,98585
Test İstatistiği Puanı		0,074
P değeri		0,200

Yapılan analiz sonucunda ($p < 0,05$ olmadığından) vaizlerin iş doyumunun normal dağılmadığını söyleyebiliriz. Bu analiz sonucuna göre vaizlerin iş doyumunu normal dağılmadığı için bundan sonraki analizlerde non-parametrik testler uygulanacaktır.

3. Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

Vaizlerin iş doyumunu bağımsız değişkenlere göre incelenmiştir. İş doyumunu non-parametrik dağıldığından yaş, ikamet süresi, görev süresi, vaizlik süresi ve ailenin aylık toplam geliri değişkenleri Kendall’s Tau_b korelasyon analizi ile; cinsiyet, görev yeri, DİB haricinde başka bir kurumda çalışma durumu, lisansüstü çalışma yapma durumu, eşin çalışma durumu, başka bir kurumda çalışmayı isteme durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu Mann-Whitney U test analizi ile; unvan, eğitim durumu, mesleği seçme nedeni, medeni durumu ve bedensel ve ruhsal gerilim hissetme durumu Kruskal Wallis test analizi ile değerlendirilmiştir. Yapılan test analizleri sonucunda elde edilen değerler Tablo 24’te gösterilmiştir.

Tablo 24. Vaizlerin İş Doyumunun Bağımsız Değişkenlere Göre İncelenmesi

BAĞIMSIZ DEĞİŞKENLER	ANALİZ	TEST İSTATİSTİK DEĞERLERİ	
Yaş	Kendall's tau_b Korelasyon Analizi	Korelasyon analizi değeri	-,068
		P değeri	0,541
Cinsiyet	Mann-Whitney u	Mann-whitney u değeri	574,000
		P değeri	0,123
İkamet Süresi	Kendall's tau_b Korelasyon Analizi	Korelasyon değeri	-,045
		P değeri	,682
Görev Yeri	Mann-Whitney U	Mann-whitney u değeri	794,000
		P değeri	0,469
Unvan	Kruskal Wallis	Ki kare değeri	10,113
		P değeri	0,018
Eğitim Durumu	Kruskal Wallis	Ki kare değeri	,019
		P değeri	0,999
DİB Harici Başka Bir Kurumda Çalışma Durumu	Mann-Whitney U	Mann-whitney u değeri	426,500
		P değeri	0,403
Görev Süresi	Kendall's tau_b Korelasyon Analizi	Korelasyon değeri	,211
		P değeri	,050
Vaizlik Süresi	Kendall's tau_b korelasyon analizi	Korelasyon değeri	-,022
		P değeri	0,839
Lisansüstü Çalışma Yapma Durumu	Mann-Whitney U	Mann-whitney u değeri	701,500
		P değeri	0,110
Mesleği Seçme Nedeni	Kruskal Wallis	Ki kare değeri	13,728
		P değeri	0,049
Medeni Durum	Kruskal Wallis	Ki kare değeri	4,713
		P değeri	0,095
Eşin çalışma durumu	Mann-Whitney U	Mann-whitney u değeri	650,500
		P değeri	0,207
Ailenin Aylık Toplam Geliri	Korelasyon analizi	Kendall's tau_b	0,022
		P değeri	0,840
Bedensel ve Ruhsal Gerilim Hissetme Durumu	Kruskal Wallis	Ki kare değeri	1,861
		P değeri	0,394
Başka Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu	Mann-Whitney U	Mann-whitney u değeri	663,500
		P değeri	0,137
Hizmet içi Eğitime Katılma	Mann-Whitney U	Mann-whitney u değeri	535,500

Durumu		P değeri	0,640
--------	--	----------	-------

Vaizlerin iş doyumu ile bağımsız değişkenler arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen test sonuçları Tablo 24’te gösterilmiştir. Tablo 24’te verilen değerler ise aşağıda değerlendirilmiştir.

Yaş;

Tablo 24’te görüleceği üzere iş doyumu ile vaizlerin yaşları arasında korelasyon değeri - 0,068 olarak hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olmadığından) iş doyumu ile vaizlerin yaşları arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Vaizlerin yaşlarının artması veya azalması vaizlerin iş doyumuna etki etmemektedir. Bu durum çalışanların işleri ile ilgili kanaatlerinin çalışma yaşamının ilk yıllarında oluştuğunu ve bu kanaatin yaşla birlikte değişmediği şeklinde değerlendirilebilir.

Cinsiyet;

Vaizlerin iş doyumu ile cinsiyet arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 574,000 olarak hesaplanmıştır. Yapılan Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olmadığından) iş doyumu ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile iş doyumu olarak kadınlar ile erkekler arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade edebiliriz.

İkamet Süresi;

İş doyumu ile vaizlerin ikamet süreleri arasındaki korelasyon değeri -,045 olarak hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olmadığından) iş doyumu ile vaizlerin ikamet süreleri arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile ikamet süresinin az olması veya uzun yıllar aynı şehirde ikamet edilmesi vaizlerin iş doyumuna etki etmemektedir.

Vaizlerin Görev Yeri;

Vaizlerin iş doyumu ile görev yerinin etki durumunu incelemek üzere Mann-Whitney U test analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 794,000 olarak hesaplanmıştır. Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olmadığından) iş doyumu ile görev yeri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile iş doyumu olarak ilde çalışan vaizler ile ilçede çalışan vaizlerin iş doyumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir. İş doyumu boyutuyla değerlendirildiğinde vaizlerin ilçede çalışıyor olmaları il müftülüklerinden tamamen bağımsız bir çalışma temposuna sahip oldukları anlamına gelmemektedir. Bu durum da ildeki vaizler ile ilçedeki vaizlerin iş doyumları arasında bir farklılık oluşturmamaktadır.

Unvan;

Vaizlerin iş doyumu ile vaizlerin unvanları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonucunda Ki-kare değeri 10,113 olarak hesaplanmıştır. Yapılan Kruskal Wallis test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olduğundan) iş doyumu ile vaizlerin unvanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Çalışmaya katılan vaizlerde Baş Vaizin iş doyumu, Uzman Vaizin iş doyumu, Vaizin iş doyumu ile Cezaevi vaizin iş doyumu

Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri (Akdeniz Bölgesi Örneği)

arasında anlamlı bir farklılık olduğu söylenebilir. Vaizlik sisteminin Baş Vaiz, Uzman Vaiz, Vaiz ve Cezaevi Vaizi şeklinde olması vaizlerin sahip oldukları unvanların sahip olunan sorumluluklar ve özlük hakları bakımından farklılaşma ortaya çıkarmaktadır. Bu durum ise vaizlerin iş doyumuna etki etmektedir.

Eğitim Durumu;

Vaizlerin iş doyumunu ile vaizlerin eğitim durumları arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Ki-kare değeri 0,019 olarak hesaplanmıştır. Kruskal Wallis test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumuna vaizlerin eğitim durumunun bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Çalışmaya katılan vaizlerde İlahiyat Fakültesi mezunu vaizin iş doyumunu, İLİTAM mezunu vaizin iş doyumunu, Yüksek İslam Enstitüsü mezunu vaizin iş doyumunu ile Lisansüstü mezunu vaizin iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Diyanet İşleri Başkanlığı Haricinde Başka Bir Kurumda Çalışma Durumu;

Vaizlerin DİB haricinde başka bir kurumda çalışma durumu iş doyumunu açısından incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 426,500 olarak hesaplanmıştır. Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile DİB haricinde başka bir kurumda çalışma durumunun etkisinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile DİB haricinde başka bir kurumda çalışan vaizlerin iş doyumunu ile DİB haricinde başka bir kurumda çalışmayan vaizlerin iş doyumunu arasında anlamlı bir farklılık olmadığını ifade edebiliriz.

Diyanet İşleri Başkanlığı'ndaki Görev Süresi;

İş doyumunu ile vaizlerin DİB'daki görev süreleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda korelasyon değeri 0,211 olarak hesaplanmıştır. Korelasyon analizinden elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile vaizlerin DİB'daki görev süreleri arasında bir ilişki olduğu söylenebilir. Hatta pozitif yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Başka bir ifade ile DİB'daki görev süresi arttıkça vaizlerin iş doyumunu da olumlu yönde artmaktadır.

Vaizlik Süresi;

İş doyumununun iş doyumunu ile vaizlerin vaizlik süreleri arasındaki ilişki korelasyon analizi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda korelasyon değeri -0,022 olarak hesaplanmıştır. Korelasyon analizinden elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olmadığından) iş doyumunu ile vaizlerin DİB'daki vaizlik süreleri arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Vaizlerin Lisansüstü Çalışma Yapma Durumu;

Vaizlerin iş doyumunu ile lisansüstü çalışma yapma durumu Mann-Whitney U test analizi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 701,500 olarak hesaplanmıştır. Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile vaizlerin lisansüstü çalışma yapma durumu arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Vaizlerin Meslek Seçim Nedenleri;

İş doyumununun iş doyumunu ile vaizlerin mesleği seçme durumunun etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Ki-kare değeri 13,728 olarak hesaplanmıştır. Kruskal Wallis test

analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu vaizlerin mesleği seçme durumunun bir etkisinin olduğu söylenebilir. Elde edilen değerlerden meslek seçiminde vaizliğin çalışma şartları uygun olduğu için seçen vaizlerin iş doyumunu en yüksek iken mesleğe tesadüfen giren vaizlerin iş doyumunu en düşük olarak gözlemlenmektedir.

Medeni Durum;

Vaizlerin iş doyumunu ile medeni durum arasındaki ilişki Kruskal Wallis test analizi ile değerlendirilmiştir. Yapılan analiz sonucunda Ki-kare değeri 4,713 olarak hesaplanmıştır. Kruskal Wallis test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile vaizlerin medeni durumu arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Vaizlerin Eşlerinin Çalışma Durumu;

Vaizlerin eşlerinin çalışma durumunun ile iş doyumunu arasındaki ilişki durumu Mann-Whitney U test analizi ile incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 650,500 olarak hesaplanmıştır. Yapılan Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunda iş doyumunu ile vaizlerin eşinin çalışma durumunun etkisinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade eşi çalışan vaizlerin iş doyumunu ile eşi çalışmayan vaizlerin iş doyumunu ile arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Vaizlerin Aylık Toplam Gelirleri;

İş doyumunun iş doyumunu ile vaizlerin aylık toplam gelirleri arasındaki korelasyon değeri 0,022 olarak hesaplanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile vaizlerin ailelerinin aylık toplam gelirleri arasında bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Bedensel ve Ruhsal Gerilim Hissetme Durumu;

Vaizlerin iş doyumunu ile çalışma yaşamında vaizlerin bedensel ve ruhsal gerilim hissetme durumları incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda Ki-kare değeri 1,861 olarak hesaplanmıştır. Kruskal Wallis test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile vaizlerin bedensel ve ruhsal gerilim hissetme durumunun bir etkisinin olmadığı gözlemlenmektedir.

Başka Bir Kurumda Çalışmayı İsteme Durumu;

İş doyumunu ile başka bir kurumda çalışmayı isteme durumu Mann-Whitney U test analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 663,500 olarak hesaplanmıştır. Yapılan Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$) iş doyumunu ile vaizlerin başka bir kurumda çalışmayı isteme durumunun bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile iş doyumunu ile vaizlerden başka bir kurumda çalışmayı isteyenler ile başka bir kurumda çalışmayı istemeyenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

Hizmet İçi Eğitime Katılma Durumu;

Vaizlerin hizmet içi eğitime katılma durumlarının iş doyumuna etkisi Mann-Whitney U test analizi ile incelenmiştir. Analiz sonucunda Mann-Whitney U değeri 535,500 olarak hesaplanmıştır. Yapılan Mann-Whitney U test analizi sonucunda elde edilen değerlerden ($p < 0,05$ olmadığından) iş doyumunu ile vaizlerin hizmet içi eğitime katılma durumunun bir etkisinin olmadığı söylenebilir. Başka bir ifade ile iş doyumunu ile vaizlerden hizmet içi eğitime katılanlar ile katılmayanlar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı söylenebilir.

4. SONUÇ

Araştırma 2015-2016 yıllarında Diyanet İşleri Başkanlığında Akdeniz Bölgesinde görev yapan vaizlerden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilmiş 85 vaize uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS For Windows 15 programı ile analiz edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda her bir vaizden iş doyum puanı elde edilmiş ve bu iş doyum puanları bağımsız değişkenlere göre incelenmiştir. Vaizlerin iş doyumları bağımsız değişkenlerden unvan, görev süresi, mesleği seçme nedeni değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Çalışanların sahip oldukları kariyer ile iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalarda (Patterson vd. 1997; 318) çalışma alanlarında kariyer sahibi çalışanların veya yöneticilerin iş doyumunu olarak kariyer sahibi olmayanlara oranla daha fazla iş doyumuna sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İş yaşamında kariyer sahibi çalışanların iş yükü fazla olsa bile kariyer sahibi olmayan çalışanlara oranla daha fazla iş doyumunu yaşadıkları ortaya konmuştur. Vaizlerin unvanların farklılaşması yani baş vaiz, uzman vaiz, cezaevi vaizi ve vaizi şeklinde kariyer basamaklarının değişmesi ile birlikte iş doyum puanlarının da farklılaşması aynı şekilde değerlendirilebilir.

İş doyumunu ve kıdem arasındaki ilişkinin incelendiği araştırmalarda ise iş doyumunun kıdemle birlikte arttığı ifade edilmiştir. Akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada akademisyenliğe yeni başlayanların akademisyenlikte ilerlemiş olan çalışanlara göre daha az iş doyumuna sahip olduğu görülmüştür (Çetinkanat; 110). İlgili çalışmada bu durum, kıdem artmasıyla birlikte saygınlık, otonomi ve mesleki tecrübenin artmasına bağlanmaktadır. Vaizlerin görev süresi arttıkça iş doyumunun da artıyor olması onların kurumsal aidiyetlerinin çalışılan yıllarla doğru orantılı olarak arttığı, kıdem ve kurumsal anlamda yetkinliğin arttığı şeklinde değerlendirilebilir.

Vaizlerin mesleği seçme nedenleri arasında katılımcılara sorulan sorularla en yüksek iş doyumuna sahip vaizlerin mesleği çalışma şartlarının uygun olduğu için seçenlerden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte mesleği tesadüfen seçen vaizlerin ise iş doyum puanlarının düşük olduğu gözlenmiştir.

İş doyum anketinin vaizlere uygulanması sonucunda vaizlerden elde edilen ortalama iş doyum puanı 93,3412 olarak bulunmuştur. Bu durum vaizlerin ortalama düzeyde iş doyumuna sahip oldukları anlamına gelmektedir.

KAYNAKLAR

- Balay, R., (2000), Örgütsel Bağlılık, Ankara: Nobel Yayınları.
- Başaran, İ.E., (2008). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü, Ankara: Siyasal Basın Yayın Dağıtım.
- Baysal, A.,(1981). Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar, İstanbul:Yalçın Ofset Matbaası.
- Büyüköztürk, Ş.,(2008). Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı, Ankara: Pegem A Akademi.

- Çekin, A., (2011). Kuran Kursu Öğreticilerinin İş Doyum Düzeyleri (Ankara İli Örneğinde Bir Alan Araştırması), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Doktora Tezi, Ankara.
- Çetin, M., (2004). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Ankara: Nobel Yayınları.
- Çetinkanat, C., (2000). Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Demir, N., (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- DİB Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun, Md. 12.
- Dinç, E., (2011). Kişilik Bakış Açısından Örgüt Yapısı ve İş Tatmini, İstanbul: Beta Yayınları.
- Fred, L., (1992). Organizational Behavior, Singapore.
- Karasar, N., (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemi, Ankara: Nobel Yayınları.
- Kurudilek, M. A., (2014). Örgütsel Adalet Algısı ve İş Doyumu İlişkisi; Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerinde Bir Çalışma, Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Spor Sağlık Bilimleri Anadali, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum.
- Joseph, R., (1987). Behavior in Organizations.
- Patterson, L. M., Olson S., Deborah L., (1997). "The Status of The School Public Relations Practitioner: A statewide exploration", Public Relations Review, Winter, Vol. 23, Issue 1.
- Solmuş, T., (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler, İstanbul, Beta Basım.
- Terry, A.B. and Jhon E. N., (1978). 'Job Stress Employee Health and Organizational Effectiveness: A Facet Analysis, Model and Literature Review', Personnel Psychology, S. 31.
- Tezer, E., (2001). "İş Doyumu Ölçeğinin Güvenilirlik ve Geçerliği", Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi, C. II, S. 16.
- Tosun, C.,(2005). Din Eğitim Bilimine Giriş, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Yüksel, Z., (2017). Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- www2.diyaret.gov.tr/HukukMusavirligi/Mevzuat/Mulga/gorevde_calisma_yonergesi.pdf, (Erişim Tarihi: 20.10.2015).