

T.C.
ONDOKUZMAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI



DİN GÖREVLİLERİNİN MESLEK ETİĞİNE İLİŞKİN
ALGI DÜZEYLERİ (SAMSUN İLİ ÖRNEĞİ)

Doktora Tezi

Nurettin KÜÇÜK

Danışman
Prof. Dr. Mevlüt KAYA

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Nurettin KÜÇÜK tarafından, Prof. Dr. Mevlüt KAYA danışmanlığında hazırlanan **Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri (Samsun İli Örneği)** başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 30.6.2021 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Prof. Dr. Ali YILMAZ Sinop Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Mevlüt KAYA Ondokuz Mayıs Üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Prof. Dr. Süleyman AKYÜREK Erciyes Üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Hasan DAM Ondokuz Mayıs Üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret
Üye	Doç. Dr. Mehmet AYAS Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı		<input checked="" type="checkbox"/> Kabul <input type="checkbox"/> Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY
... / ... / ...
Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım doktora tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklarda gösterilenlerden oluştuğunu, enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

... / ... / 2021

Nurettin KÜÇÜK

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı: Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 20.05.2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı: % 14

Tek kaynak oranı: % 1 çıkmıştır.

İmza

... / ... / 2021

Prof. Dr. Mevlüt KAYA

ÖZET

DİN GÖREVLİLERİNİN MESLEK ETİĞİNE İLİŞKİN ALGI DÜZEYLERİ (SAMSUN İLİ ÖRNEĞİ)

Nurettin KÜÇÜK

Ondokuzmayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı,

Doktora, Haziran/2021

Danışman: Prof. Dr. Mevlüt KAYA

Bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı camilerde görev yapan din görevlilerinin (imam-hatip ve müezzin kayyım) meslek etiği algı düzeylerini belirlemek amacıyla, din görevliliği meslek etiği ölçeği geliştirilmiş ve bazı değişkenler ile din görevliliği meslek etiği arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden tarama ve nedensel karşılaştırma modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Samsun ilinin sekiz farklı ilçesinde 2018-2019 yıllarında görev yapan din görevlilerinden tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 891 din görevlisi oluşturmaktadır.

Araştırma verileri SPSS programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde non-parametrik testlerden Mann-Whitney U testi ve Kruskal Wallis H istatistik testlerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonucunda, din görevlilerinin meslek etiği algı puan ortalamaları maksimum 4,00 üzerinden 3,61 olarak tespit edilmiştir. Araştırmada kitap okuma alışkanlığı, mesleği seçme nedenleri ve başka kuruma geçme isteği değişkenlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Ayrıca din görevlilerinin hafızlık durumu değişkenine göre "Mesleki Gelişim" alt boyutu; hizmet alanı, öğrenim düzeyi, cemaat sayısı ve görev harici meşguliyet durumu değişkenlerine göre "Mesleki Uygulama" alt boyutu; sigara kullanma durumu değişkenine göre ise "Mesleki Formasyon" alt boyutu puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Din Görevliliği Meslek Etiği, Din Görevlisi, Meslek Etiği, İmam-Hatip, Müezzin Kayyım

ABSTRACT

PERCEPTION LEVELS ON PROFESSIONAL ETHICS OF RELIGIOUS OFFICIALS (IMAMS): THE CASE OF SAMSUN

Nurettin KÜÇÜK

Ondokuz Mayıs University

Institute of Graduate Studies

Department of Philosophy and Religious Studies

Ph. D, June / 2021

Supervisor: Prof. Dr. Mevlüt KAYA

In this study, the professional ethics scale for religious officials was developed in order to determine the professional ethics perception levels of religious officials (imam and muezzin) working in mosques belonging to the Presidency of Religious Affairs. It was also examined the relationships between the professional ethics of religious officials and some variables.

In the study, it was used the survey method and causal comparison model, which is one of the quantitative research methods. The sample of the study consists of 891 religious officials, selected by random sampling from religious officials who worked in eight different districts of Samsun in 2018-2019.

The research data were analyzed in the SPSS program. Among the non-parametric tests were used the Mann-Whitney U test and Kruskal Wallis H statistical tests in the analysis of the data.

As a result of the research, the average point of professional ethics perception of religious officials was determined as 3.61 out of maximum 4.00. In the study, a significant difference was observed between the perception levels of the profession ethics of religious officials according to the variables of reading habit, reasons for choosing the profession, and desire to move to another institution. In addition, the variable of being Hafiz differs significantly in the "Professional Development" sub-factor; the variable of service area, education level, number of community and extra-work out of occupation differs significantly in the "Professional Practice" sub-factor; the smoking rate variable differs significantly in the "Occupational Formation" sub-factor.

Keywords: Professional Ethics of Religious Official, Professional Ethics, Imam, Muezzin

TEŞEKKÜR

Eğitim-öğretim dönemleri boyunca derslerimizde kendilerinden istifade ettiğim ve bu çalışmanın olgunlaşmasına katkı sunan Ondokuz Mayıs Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü'nde görev yapan değerli hocalarımıza teşekkür ederim.

Bu araştırmadaki Din Görevliliği Meslek Etiği ölçeğinin ve anketlerin hazırlanması, değerlendirilmesi ve analizleri esnasında kendileriyle sürekli iştişarede bulunduğum, yardımlarını hiç esirgemeyen danışman hocam sayın Prof. Dr. Mevlüt KAYA'ya, tez izleme komitesi üyeleri Prof. Dr. Ali YILMAZ ve Doç. Dr. Hasan DAM'a; ölçeğin uygulanma aşamasında her türlü imkanı sağlayan Samsun il ve ilçe müftülük çalışanları ile değerli meslektaşlarım din görevlisi kardeşlerime gönülden teşekkür ederim. Ayrıca çalışmalarım nedeniyle zaman zaman ihmal ettiğim ve bu süreçte ailenin bütün yükünü tek başına üstlenmek zorunda kalan fedakar eşim Melek KÜÇÜK'e maddi ve manevi desteklerinden dolayı şükranlarımı sunarım.

Çalışmamızın Diyanet İşleri Başkanlığı'na, din görevlilerine ve araştırmacılara faydalı olmasını dilerim.

Nurettin KÜÇÜK

26.05.2021

İÇİNDEKİLER

	Sayf.
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR	v
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	xii

GİRİŞ

1. Problem Durumu	1
2. Hipotezler	4
3. Araştırmanın Amacı ve Önemi	5
4. Sayıltı ve Sınırlılıklar	6
5. Temel Kavramlar	7
6. İlgili Araştırmalar	9

BİRİNCİ BÖLÜM KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Araştırmayla İlgili Kavramsal Açıklamalar	19
1.1.1. Ahlak ve Etik Kavramları Arasındaki İlişki	19
1.1.2. Meslek Etiği	22
1.1.2.1. Mesleki Etik İlke ve Kodlar	24
1.1.2.2. Kamu Görevliliği Meslek Etiği	29
1.1.2.3. Öğretmenlik Meslek Etiği	34
1.1.2.4. Din Görevliliği Meslek Etiği	43
1.2. Din Görevliliği Meslek Etiğinin Boyutları ve Etik İlkeleri	57
1.2.1. Mesleki Gelişim Boyutu	59
1.2.2. Mesleki Uygulama Boyutu	66
1.2.3. Çevre İle İlişkiler Boyutu	71
1.2.4. Mesleki Formasyon Boyutu	76

İKİNCİ BÖLÜM YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli	82
2.2. Evren ve Örneklem	83
2.3. Veri Toplama Araçları	84
2.3.1. Kişisel Bilgi Anketi	84
2.3.2. Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği	85
2.4. Verilerin Toplanması	97
2.5. Verilerin Analizi	97

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM BULGULAR VE YORUM

3.1. Din Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri	101
3.1.1. Yaş Grubuna Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	101
3.1.2. Medeni Duruma Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	102
3.1.3. Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	103
3.1.4. Görev Yapılan Hizmet Alanına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	103
3.1.5. Görev Yapılan Cami Grubuna Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	104
3.1.6. Eğitim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	105
3.1.7. Hizmet İçi Eğitimlere Katılma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	106
3.1.8. Günlük Ortalama Cami Cemaati Sayısına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	107
3.1.9. Halen Çalıştığı Camideki Görev Süresine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	108
3.1.10. Görevdeki Kıdem Yılına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	109
3.1.11. Hafızlık Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	109
3.1.12. Kitap Okuma Alışkanlıklarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	110
3.1.13. Mesleği Tercih Etme Nedenlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	111
3.1.14. Görev Dışı Meşguliyetlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	112
3.1.15. Başka Kuruma Geçme İsteklerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	113
3.1.16. Sigara Kullanma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	114
3.2. Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri	114
3.3. Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeylerinin Bağımsız Değişkenlere Göre İncelenmesi	119
3.3.1. Yaş Gruplarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	120
3.3.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	122
3.3.3. Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı	

Düzeyleri	124
3.3.4. Görev Yapılan Hizmet Alanına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	127
3.3.5. Görev Yapılan Cami Grubuna Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	129
3.3.6. Öğrenim Durumlarına Durumuna Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	131
3.3.7. Hizmet İçi Eğitimlere Katılma Durumuna Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	136
3.3.8. Günlük Ortalama Cami Cemaati Sayısına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	139
3.3.9. Kıdem Süresine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	142
3.3.10. Halen Çalıştığı Camideki Görev Süresine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	145
3.3.11. Hafızlık Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	147
3.3.12. Kitap Okuma Alışkanlıklarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	149
3.3.13. Meslek Seçim Nedenlerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	152
3.3.14. Görev Dışı Meşguliyetlerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	155
3.3.15. Başka Kuruma Geçme İsteklerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	160
3.3.16. Sigara Kullanma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri	162
SONUÇ VE ÖNERİLER	165
KAYNAKLAR	174
EKLER	186
ÖZGEÇMİŞ	191

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Başlığı	Sayfa
Tablo 1.1	Etik İle Ahlak Arasındaki Farklar	21
Tablo 2.1	Örnekleme İlişkin Bilgiler	83
Tablo 2.2	Din Görevliliği Meslek Etiği Taslak Ölçek Maddeleri ve Faktör Analiz Sonuçları	87
Tablo 2.3	Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği'nin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları	90
Tablo 2.4	Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeğinin Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	91
Tablo 2.5	Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeğinin Güvenirlik Analiz Sonuçları	92
Tablo 2.6	Din Görevliliği Mesleki Etik Ölçeğinin Toplam Puan ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları	93
Tablo 2.7	DFA Model Uyum Sonuçları	94
Tablo 2.8	Ölçüm Modeli Sonuçları	95
Tablo 2.9	Kolmogrow-Smimow ve Shapiro-Wilk Normallik Testi	98
Tablo 3.1	Yaş Grubuna Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	101
Tablo 3.2	Medeni Duruma Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	102
Tablo 3.3	Görev Yerlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	103
Tablo 3.4	Hizmet Alanlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	103
Tablo 3.5	Görev Yapılan Cami Gruplarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	104
Tablo 3.6	Eğitim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	105
Tablo 3.7	Hizmet İçi Eğitimlere Katılma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	106
Tablo 3.8	Günlük Ortalama Cami Cemaati Sayısına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	107
Tablo 3.9	Halen Çalıştığı Camideki Görev Sürelerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	108
Tablo 3.10	Kıdemlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	109
Tablo 3.11	Hafızlık Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	109
Tablo 3.12	Kitap Okuma Sıklıklarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	110
Tablo 3.13	Mesleği Tercih Etme Nedenlerine Göre Din Görevlilerinin	

	Dağılımı	111
Tablo 3.14	Görev Dışı Meşguliyetlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı .	112
Tablo 3.15	Başka Kuruma Geçme İsteklerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	113
Tablo 3.16	Sigara Kullanma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı	114
Tablo 3.17	Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları	115
Tablo 3.18	Dörtlü Derecelemeli Ölçeğin Puan Sınırları.....	116
Tablo 3.19	Yaş Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	120
Tablo 3.20	Medeni Durum Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları	123
Tablo 3.21	Görev Yeri Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	125
Tablo 3.22	Hizmet Alanı Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları	127
Tablo 3.23	Cami Grubu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	129
Tablo 3.24	Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	132
Tablo 3.25	Öğrenim Düzeyi Değişkeninin "Mesleki Uygulama" Alt Faktörü İçin Mann Whithney U Test Sonuçları	133
Tablo 3.26	Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	137
Tablo 3.27	Cemaat Sayısı Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	130
Tablo 3.28	Cemaat Sayısı Değişkeninin "Mesleki Uygulama" Alt Faktörü İçin Mann Whithney U Test Sonuçları	141
Tablo 3.29	Kıdem Durumu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	143
Tablo 3.30	Halen Çalıştığı Camideki Görev Süresi Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	146
Tablo 3.31	Hafızlık Durum Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları	147
Tablo 3.32	Kitap Okuma Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları	149
Tablo 3.33	Kitap Okuma Değişkeninin Toplam Puan ve Alt Faktörleri İçin Mann Whithney U Test Sonuçları	150
Tablo 3.34	Mesleği Seçme Nedeni Değişkenine Göre Din Görevlilerinin	

	Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları ..	152
Tablo 3.35	Mesleği Seçme Nedeni Değişkeninin Toplam Puan ve Alt Faktörleri İçin Mann Whithney U Test Sonuçları	154
Tablo 3.36	Meşguliyet Durumu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları ..	156
Tablo 3.37	Meşguliyet Değişkeninin "Mesleki Uygulama" Alt Faktörü İçin Mann Whithney U Test Sonuçları	157
Tablo 3.38	Başka Kuruma Geçme İsteği Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları	160
Tablo 3.39	Sigara Kullanma Durumu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları ..	162
Tablo 3.40	Sigara Kullanma Durumu Değişkeninin "Mesleki Formasyon" Alt Faktörü İçin Mann Whithney U Test Sonuçları	163

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Başlığı	Sayfa
Şekil 2.1	Meslek Etiği Ölçeğinin DFA Modeli (Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları)	96
Şekil 2.2	Meslek Etiği Ölçeğinin DFA Modeli (Standartlaştırılmış Yol Katsayıları)	96
Şekil 2.3	Normal Q-Q Olasılık Grafiği	99
Şekil 2.4	Histogram Grafiği	99

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı ve önemi belirtilmiş, araştırmanın hipotezleri ve sınırlılıkları açıklanmış, araştırma için önemli görülen kavramlara ve ilgili çalışmalara değinilmiştir.

1. Problem Durumu

Günümüzde adeta küçük bir köye dönüşen dünyamızda, doğru ve yanlış kavramlarının birbirine karıştığı, ahlaki erdemlerin değer kaybına uğradığı görülmektedir. Daha çok kazanabilmek için mesleki uygulamaların ahlaki davranışlardan ayrı tutulması, sadece iş hayatında değil toplumun her tabakasında huzursuzluklara ve ahlaki bunalımlara sebep olmaktadır.

Her alanda mesleki bakımdan uzmanlaşmanın arttığı günümüzde mesleklerin çokluğu da ayrıca dikkat çekmektedir. Mesleklerin çoğalması ve uzmanlık alanlarına ayrılması, beraberinde çalışma hayatına dair birtakım yenilikler getirmiştir. Bunlardan belki de en önemlisi, hem çalışanlar açısından huzurlu bir meslek yaşamının oluşturulmasında hem de topluma yönelik hizmetlerde dikkat edilmesi gereken ilkelerin oluşturulması ve karşılaşılan sorunlara yönelik ahlaki çözüm üretme çabaları olduğunu söyleyebiliriz. Nihayetinde bu çabalar, belirli bir meslekte uyulması gereken davranış kurallarını konu edinen meslek etiği kavramının ortaya çıkmasına ve iş dünyasında önem kazanmasına neden olmuştur. Dolayısıyla, günümüz dünyasında insan davranışlarını mesleki yönden sınırlayan, iyi-kötü, doğru-yanlış olarak adlandırarak belirli davranış kuralları getiren ve mesleğe yönelik ahlaki yargıları inceleyen alanlardan biri de meslek etiğidir.

İnsanoğlunun dünya hayatında huzur ve sükunete kavuşabilmesinin yolu yeniden ahlaki erdemlere sarılmak ve bu erdemleri hayatın her alanında hissedilebilir kılmaktan geçtiği aşıkardır. Özellikle toplumu birbirine bağlayan farklı meslek gruplarının, faaliyet alanlarına uygun ahlaki ilkelerini belirleyip, bu ilkeler çerçevesinde hizmet etmeleri toplumda güven ve huzurun hakim olmasını sağlayacaktır. Nitekim dünya genelinde 1960'lı yıllardan itibaren meslek ahlakı konusu dikkat çekmeye başlamış ve birçok meslek grubu kendi etik ilkelerini belirleyip, bu ilkeler doğrultusunda daha kaliteli hizmet sunmaya ve mesleki yaşam standartlarını yükseltmeye başlamıştır (Arslan, 2012: 45).

Ülkemizde ise 2000'li yıllardan itibaren meslek etiği üzerinde ciddi anlamda düşünölmeye ve çalışmalar yapılmaya başlanmıştır (Acar, 2009: 351). Literatür incelendiğinde öğretmenlik başta olmak üzere okul yöneticiliği, antrenörlük, hemşirelik, turizm, muhasebe, müfettişler, polis ve emniyet görevlileri gibi birçok farklı meslek gruplarının, meslek etiği ilkeleri üzerine akademik çalışmalar yapılırken,¹ belki de en eski mesleklerden olan din görevliliği mesleğiyle ilgili henüz yeterli ve kayda değer çalışmaların yapılmadığı görölmektedir. Bununla birlikte açıkça meslek etiğinden bahsedilmese de Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanan birçok çalışmada, bir din görevlisinde bulunması gereken nitelikler, hangi alanlarda bilgi birikimine sahip olmaları gerektiği ve din hizmeti esnasında nelere dikkat etmeleri gerektiği sürekli vurgulanmıştır (DİB, 2015). Ancak özel bir alan olarak din görevliliği mesleğinin etik ilkelerine yönelik herhangi bir çalışmanın olmaması dikkat çekicidir.

Elbette meslek etiği her şeyden önce, o mesleği icra edenlerin mesleğın gerektirdiği yetenek ve özelliklere ne derecede sahip olduklarıyla yakından ilgilidir. Ancak meslek etiğinin, mesleki yeteneklerin kazanılması ve geliştirilmesi yanında, bir de meslek onurunu zedeleyici davranışlardan kaçınılması ve meslek onurunun korunması boyutu vardır (Yaran, 2015: 35). Bu bakımdan Diyanet İşleri Başkanlığı da din görevliliği mesleğini icra eden personelin birtakım mesleki bilgi, beceri ve tutumlarla birlikte "Mesleğinin gerektirdiği dinî pratikleri bizzat uygulayabilme, yaşadığı çevreye karşı duyarlı olma, sosyal yaşamda etkin olma, davranışlarıyla örnek olma, meslek ahlakına sahip olma..." gibi nitelikleri de haiz olması gerektiğini ifade ederek, meslek etiğinin gerekliliğine işaret etmektedir (DİB 2014: 5-6).

İşte bu noktada din görevlilerinin bütün hizmet alanlarını kapsayacak şekilde mesleki bilgi ve becerileri, mesleki uygulama, çevre ile ilişkiler, mesleki formasyon

¹ YÖK veri tabanında yer alan çalışmalardan bazıları şunlardır:

2005 yılında Semiyha Dolaşır tarafından Ankara üniversitesinde yapılan "Antrenörlerin Mesleki Etik İlkelerine Uyuma Düzeylerine İlişkin Antrenör ve Sporcu Görüşleri" adlı Doktora Tezi; 2006 yılında Rasim Uzun tarafından Kocaeli Üniversitesinde yapılan "Türk Emniyet Teşkilatında Kamusal Güvenlik Bağlamında Polis Meslek Etiği" adlı Yüksek Lisans Tezi; 2009 yılında Safınaz İlkur Evgölü tarafından Gaziantep üniversitesinde yapılan "Avrupa Birliği Ülkelerinde Ve Türkiye'de İlköğretim Okul Yöneticileri İçin Geçerli Olan Etik İlkelerinin Karşılaştırılması" adlı Yüksek Lisans Tezi; 2011 yılında Oxana Manolova tarafından Ankara üniversitesinde yapılan "Mesleki Etik İlkelere İlişkin Türkiye Ve Moldova'daki İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşü" adlı Doktora Tezi; 2011 yılında Hakan Beyaz tarafından Ankara Üniversitesinde yapılan, "*Kriminal Polis Laboratuvarlarında Çalışan Adli Bilim (Kriminalistik) Uzmanları ve Olay Yeri İnceleme Görevlilerinin Etik İlkeleri ve Etik Eğitimi*" adlı Doktora Tezi; 2017 yılında Kadir Aydın tarafından Hasan Kalyoncu Üniversitesinde yapılan "Muhasebe Meslek Mensuplarının Etik Tutumlarının Kurumsal İtibar Yönetimi Üzerindeki Etkisi" adlı Doktora Tezi; Daha fazla bilgi için: <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tarama.jsp>

ve kurumsal aidiyet boyutlarıyla bir bütün halinde değerlendirildiğinde, din görevliliği meslek etiği ilkeleri ortaya çıkacaktır. Günümüzde bu ilkelerin belirlenmesi, önemli bir ihtiyaç olarak karşımızda durmaktadır.

Öte yandan, din hizmetinde belli bir kalitenin yakalanması ve din hizmetinin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirilmesi günümüzde önemli bir problem olarak karşımızda durmaktadır. Bu bakımdan din görevliliği meslek etiği ilkelerinin net bir şekilde belirlenmesi ve din görevlilerinin meslekleriyle ilgili belli bir bilgi birikimine sahip olmaları yanında, bu mesleğe yönelik etik değerleri de bilerek ve içselleştirerek bu ilkelere uygun din hizmeti sunmaya çalışmaları, din görevlilerinin mesleki yaşam kalitesini de artıracaktır. Nitekim öğretmenlik meslek ahlakı ile ilgili çalışmalar yapan Ateş'e (2012) göre, öğretmenin meslek ahlakı ilkelerinin netleştirilmiş olması ve bu ilkelerin öğretmenler tarafından özümsemiş ve içselleştirilmiş olması eğitimde kalitenin artmasını sağlayacaktır (Ateş, 2012: 16). Aynı şekilde, din görevliliği meslek ahlakıyla ilgili etik ilkelerin netleştirilmiş olması ve bu ilkelerin ülke genelinde bütün din görevlileri tarafından benimsenmiş ve içselleştirilmiş olmasının da din hizmetlerindeki kalitenin artmasına ve din hizmetlerinin daha etkili ve verimli bir şekilde sürdürülmesine vesile olacağını söyleyebiliriz.

Ülkemizde konuyla ilgili olarak adalet-yargı, adli bilimler, bankacılık, bilim, bilişim, çevre, eğitim, göç-sınır işlemleri, halkla ilişkiler, iletişim, insan kaynakları, istihbarat, kadın sağlığı, kamu politikası, kamu yönetimi, liderlik, medya, polislik, spor, terörizm, tıp ve trafik etiği gibi neredeyse bütün mesleklerle ilgili meslek etiği çalışmalarının yapıldığını görmekteyiz (Atak ve Gül, 2014: 5). Oysa din görevliliği mesleği söz konusu olduğunda, ne bu mesleğin etik ilkeleriyle ilgili ne de din görevlilerinin etik algılarıyla ilgili yeterli çalışmalara rastlanılmamaktadır². Bu nedenle kadim bir meslek olan din görevliliğinin mesleki etik ilkelerin ülkemizde henüz belirlenmemiş olması ve bu konuda yok denecek kadar az akademik çalışmanın olması önemli bir eksiklik ve problem olarak karşımızda durmaktadır.

Bu bağlamda araştırmamızda cevap bulmaya çalışacağımız temel problemleri üç başlık altında şu şekilde sıralayabiliriz:

² Ülkemizde bu alanda yapılan ilk çalışmalar arasında; Cafer Sadık Yaran tarafından 2014 yılında literatür taramaya dayalı yapılan "*İlahiyatçılık ve Din Görevliliği Meslek Ahlakı*" adlı doktora tezi ile Şefika Mutlu tarafından 2018 yılında nicel ve nitel veriler bir arada kullanılarak yapılan "*Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri*" adlı doktora tezleri sayılabilir.

1. Diyanet İşleri Başkanlığı'nda imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin meslek etiği ilkeleri nelerdir?
2. Din görevlilerinin, din görevliliği meslek etiğine ilişkin algı düzeyleri nasıldır?
3. Din görevlilerinin bazı demografik özellikleri ile meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. Hipotezler

Din görevlilerine yönelik meslek etiği ilkelerinin geliştirilmesi ve meslek etiğine ilişkin algı düzeylerinin ölçülmesini konu alan bu araştırma, problem kısmında ifade edilen temel sorular ışığında, aşağıda belirtilen hipotezlerden hareketle gerçekleştirilmiştir. Ayrıca araştırmada, bu hipotezlerin doğruluk dereceleri de belirlenmeye çalışılmıştır. Bu araştırmanın hipotezleri şu şekilde kurulmuştur:

1. Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri yüksektir.
2. Yaş düzeylerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
3. Medeni durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
4. Görev yaptıkları yerleşim yerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
5. Hizmet alanlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
6. Görev yaptıkları cami türüne göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
7. Eğitim düzeylerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
8. Hizmet içi eğitimlere katılma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
9. Görev yaptıkları camideki cemaat sayılarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
10. Mesleki kıdemlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

11. Aynı camideki görev sürelerinin uzunluğuna göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
12. Hafız olma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
13. Kitap okuma sıklıklarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
14. Mesleği tercih etme nedenlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
15. Namaz saatleri dışındaki meşguliyetlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
16. Başka bir kuruma geçmeyi düşünme durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.
17. Sigara kullanma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

Çalışmamızdaki bu hipotez cümleleri, konuyla ilgili yapılan literatür incelemesi sonucu ulaşılan benzer çalışmalardan yararlanılarak kurulmuştur.

3. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın temel amacı, din görevlilerine yönelik meslek etiği ilkelerinin tespit edilmesi, bu ilkelerden hareketle Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği geliştirilmesi ve bu ölçek uygulanarak meslek etiğine ilişkin din görevlilerinin algı düzeylerinin belirlenmesidir.

Bu amaçla öncelikle din hizmetleri alanı başta olmak üzere, kamusal alan ve öğretmenlik meslek etiği ile ilgili yayınlanmış akademik çalışmaları tarayarak Diyanet İşleri Başkanlığı'nda imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin meslek etiği ilke ve davranışlarının tespitine yönelik bir literatür oluşturulmuştur. Daha sonra oluşturulan bu literatür çerçevesinde, din görevlilerinin meslek etiği ilkelerinin belirlenmesi, meslek etiğine ilişkin algı düzeylerini ölçecek bir ölçek geliştirilmesi ve meslek etiği algı düzeyleri ile bazı demografik özellikler arasında bir ilişki olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Din görevliliği meslek etiğiyle ilgili literatür incelendiğinde, ülkemizde bu alanda yapılmış iki çalışmanın haricinde başka bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu

çalışmalardan biri; 2014 yılında Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde Cafer Sadık Yaran tarafından, konu ile ilgili bir literatür oluşturmak adına yapılmış "İlahiyatçılık ve Din Görevliliği Meslek Ahlakı" adlı doktora çalışmasıdır. Diğer ise; daha yakın tarihte Ankara Üniversitesi'nde Mutlu (2018) tarafından, Kur'an kursu öğreticiliğinin mesleki etik ilkelerini belirlemek ve Kur'an kursu öğreticilerinin bu etik ilkeleri benimseme ve meslektaşlarının bu ilkelere uyma durumlarına ilişkin görüşlerini tespit edip değerlendirmek amacıyla yapılan çalışmadır. Bu iki çalışmanın haricinde özellikle imam-hatip ve müezzin kayyımlarla ilgili başka bir çalışmaya rastlanılmaması, din görevlisi denilince ilk akla gelen imam-hatip ve müezzin kayyımların meslek etiğini konu edinen bu çalışmamızın önemini göstermektedir. Din görevliliği, binlerce yıldan bu güne uzanan en eski ve en yaygın mesleklerden biridir. Ülkemizde, on binlerce din görevlisi bu mesleği yapmaktadır³. Günümüzde birçok meslek grubunun meslek etiğiyle ilgili çalışmaları varsa ve din görevliliği de mesleklerden bir meslekse, o zaman, din görevliliği mesleğinin de bir meslek etiği literatürü, meslek etiği kodlarını bir araya getiren araştırmaları ve yayınları olmalıdır. Bu bakımdan din görevliliği mesleğinin mesleki itibarının artması, layıkıyla icra edilmesi, kişisel açıdan mesleki tatmin ve doyum içinde bir meslek hayatı geçirilmesi açısından, meslek etiğinin daha net bir biçimde belirlenmesine, bu konuda nitel ve nicel çalışmaların yapılmasına ihtiyaç vardır (Yaran, 2015: 14-17). Çalışmamız, bu ihtiyacın karşılanmasına katkı sunmayı amaçlaması bakımından önemlidir.

İşte bu çalışmanın, imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin mesleki etik ilkelerinin belirlenmesi, bu ilkelere hareketle bir "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği" oluşturulması ve bu ölçekle din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeylerini etkileyen unsurların tespit edilmesine katkı sağlaması bakımından önemli olduğunu söyleyebiliriz.

4. Sayıtlı ve Sınırlılıklar

Ülkemizde din hizmetleriyle uğraşan ve din görevlisi olarak adlandırılan çeşitli görevliler bulunmaktadır. Örneğin, Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliğinde ifade edildiği üzere, başvaiz, uzman vaiz, vaiz, murakıp, Kur'an kursu başöğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi, Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlilerinin tamamı din görevlileri olarak adlandırılmaktadır (DİB, 2014a: 1).

³ Diyanet İşleri Başkanlığı'nın resmi web sitesinde yer alan istatistiki bilgilere göre 31.12.2019 itibarıyla Türkiye genelinde 104.814 personel görev yapmaktadır. Daha fazla bilgi için: <http://stratejigelistirme.diyaret.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>

Bütün bunların hepsini içine alan bir çalışmanın yapılabilmesinin zor olduğu açıktır. Bu nedenle alan araştırmamız, din hizmetleri sınıfından bizzat cami ile ilgili olan imam-hatipleri ve müezzin-kayyımları kapsamaktadır. Yani bu çalışmamızda "Din Görevlisi" ibaresiyle sadece camilerde görev yapan imam-hatip ve müezzin-kayyımlar kastedilmektedir.

Bunun yanında, bir il sınırları içindeki tüm imam-hatip ve müezzin-kayyımları içine alan bir araştırma yapmak da oldukça zordur. Bundan dolayı sosyal bilimlerdeki benzer çalışmalarda kullanılan basit tesadüfi örnekleme, sistematik örnekleme, tabakalı örnekleme, küme örnekleme ve çok aşamalı kümeleme yöntemlerinden (Baltacı, 2018: 240), sıklıkla başvurulan yöntem olan tesadüfi örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Çalışmamızda uyguladığımız basit tesadüfi örnekleme için, Samsun il merkezi, ilçeleri ve köylerinde görev yapan din görevlilerinden, anket ve ölçeklerin uygulandığı tarihteki aylık mutata toplantılara katılanlar seçilmiştir.

Son olarak bu çalışma, 2018 ile 2021 yılları arasında yapılmıştır. Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin de zamanla değişebileceği varsayımı göz önünde bulundurularak bu çalışma, yapıldığı zaman dilimiyle ve araştırmada kullanılan ölçekteki sorularla sınırlandırılmıştır.

Araştırmaya katılan din görevlilerinin anket ve ölçekte yer alan maddeleri doğru anladıkları ve sorulara samimi bir şekilde cevap verdikleri varsayılmıştır.

5. Temel Kavramlar

Din Görevlisi: Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak Müslümanların dini vecibelerini yerine getirmelerinde ve dini bilgiyi sahih kaynaklardan öğrenmeleri konusunda onlara rehberlik eden ve dinî temsil hizmeti veren müftü, vaiz, imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi ve diğer sıfatlarla din hizmeti sunan Diyanet mensuplarının ortak unvanıdır (DİB, 2015: 18). Bu çalışmada din görevlisi kavramı; camilerde imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapan Diyanet İşleri Başkanlığı personelini ifade etmektedir.

İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım: 1965 yılında yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri hakkındaki 633 sayılı kanunda, "imam-hatip ve müezzin-kayyımlar, cami ve mescitlerde din hizmetlerini yürütmek ve dinî konularda toplumu bilgilendirmekle görevlidir" (DİB, 1965: 12) ifadesi yer almaktadır. Çoğu

zaman aynı mekanda birlikte görev yapan imam-hatip ve müezzin kayyımların görev ve sorumlulukları dikkate alındığında özetle şöyle bir tanım ortaya çıkmaktadır:

- ✓ Camilerde veya mescitlerde cemaate namaz kıldırmak ve müezzinlik yapmakla görevli olan kişiler,
- ✓ Dini konularda Müslümanların sorularına cevap verebilecek bilgi birikimine sahip, halk içinde önde bulunan, manevi önder, lider olan kişiler,
- ✓ Doğum, sünnet, düğün gibi en mutlu günlerde halkın yanında olan ve mevlit, Kur'an veya dualar okuyarak bu sosyal faaliyetlere manevi değer yükleyen, insanların mutluluğuna ortak olan kişiler,
- ✓ Doğal afetler, kaza ve ölüm gibi halkın en mutsuz ve sıkıntılı anlarında, yine dualarıyla, sohbet, nasihat ve okuduğu Kuran'la yanlarında bulunan ve insanlara manevi destek vererek üzüntülerini hafifleten kişiler olarak tanımlanabilir (Küçük, 2015: 20).

Meslek Etiği: İş hayatındaki davranışları yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler ve standartların toplamına "meslek etiği" denilmektedir. Belirli bir meslek grubunun, meslek üyelerine emreden, onları belli kurallarla davranmaya zorlayan kişisel eğilimlerini sınırlayan, yetersiz ve ilkesiz üyeleri meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet ideallerini korumayı amaçlayan mesleki ilkelerdir (MEB, 2011: 22). Bu çalışmada meslek etiği kavramı; din görevlilerinin mesleki davranışlarını yönlendiren, onlara rehberlik eden, onları belli kurallar çerçevesinde davranmaya zorlayarak din hizmeti idealini korumayı amaçlayan prensip ve standartları ifade etmektedir.

Mesleki Gelişim Etiği: Din görevliliği meslek etiğinin alt faktörlerinden olan Mesleki Gelişim Etiği; kişinin mesleki eğitimlerini takip ederek kendini yenilemesini ve mesleğiyle ilgili bilgi ve kabiliyetlerini geliştirmesini ifade eden bir kavramdır.

Mesleki Uygulama Etiği: Din görevliliği meslek etiğinin bir diğer alt faktörü olan Mesleki Uygulama Etiği; çalışanların daha çok cami içi din hizmetleriyle ilgili yaptıkları bütün faaliyetleri ve uygulamaları mesleğin etik ilkelerine uygun bir şekilde yapmalarını ifade eden bir kavramdır.

Çevre İle İlişkiler Etiği: Din görevlilerinin özellikle cami dışı din hizmetlerinde topluma ve çevreye karşı dikkat etmeleri gereken etik davranış kurallarını ifade eden, Din Görevliliği Meslek Etiği'nin bir alt boyutudur.

Mesleki Formasyon Etiği: Din görevliliği meslek etiği alt faktörlerinden olan Mesleki Formasyon Etiği; din görevlilerinin sahip oldukları mesleki bilgiyi doğru bir şekilde kullanmalarını ve din hizmeti esnasında yapmaları gereken uygulamaları yerli yerinde ve faydalı bir şekilde yapmalarını ifade eden bir kavramdır.

6. İlgili Araştırmalar

Daha önce de ifade edildiği gibi, literatür incelendiğinde ülkemizde din görevlilerinin meslek etiği ile ilgili çok fazla araştırmaya rastlanmamıştır. Bu bakımdan, konuyla ilgili yayın ve araştırmalar başlığı altında öncelikle din görevliliği meslek etiği ile ilgili ülkemizde ve yurt dışında yapılmış bazı çalışmalara yer verilmiştir. Daha sonra da din görevlilerinin mesleki etik ilkelerini doğrudan konu edinmemiş olmakla birlikte, içerisinde din görevlilerinin mesleki etik ilkeleri ya da etik davranış kurallarını içeren Diyanet İşleri Başkanlığı ilke ve yönetmelikleri, devlet memurluğu etik ilkeleri, öğretmenlik mesleği etik ilkeleriyle ilgili yayınlanmış çalışmalara ve din görevlilerinin nitelikleri ile ilgili araştırmalara yer verilmiştir.

- a) Din Görevliliği Meslek Etiği Araştırmaları: Yurtiçinde ve yurtdışında din görevlilerinin meslek etiğiyle ilgili yapılan dört çalışmaya ulaşılmıştır.
- ✓ Maxey (1997) tarafından kaleme alınan "Ministerial Ethics and Etiquette (Papazlık Etiği ve Görgü Kuralları)" adlı bu çalışma, bir din adamının uyması gereken kurallar ve standartlarla ilgilidir.

Kendisi de İncil Misyoner Enstitüsünde uzun yıllar papaz dekanı ve vaaz hocalığı yapmış olan yazarın, görev süresi boyunca yaşamış olduğu deneyimlerinden hareketle yazmış olduğu bu eseri toplam 13 bölümden oluşmaktadır. İlk iki bölümde; Hıristiyan ahlakının temelleri ile papaz ve papazlık kavramları açıklanmıştır. Sonraki bölümlerde bir insan olarak papaz, papazın kişisel hayatı, kilise içi hizmetleri, cemaatiyle ve halkla olan ilişkileri, idareciliği, mezhebine karşı sorumlulukları ve papazların güncel sosyal problemleri ele alınmıştır.

- ✓ Christian Church (Disciples of Christ) (2011) Hıristiyan Kilisesi (İsa'nın Müritleri) tarafından hazırlanan ve uzun süreç sonunda 2011 yılında resmîyet kazanan "*Papazlık Mesleğinin Etik İlkeleri*" adlı bu çalışmanın, yüksek

düzyeyde bir mesleki davranış ilkeleri olarak bütün papazlar tarafından okunup uygulanması istenilmiştir.

Çalışmanın başında her bir Hıristiyan din adamının İsa'nın Mesih olduğuna, yaşayan Tanrı'nın Oğlu olduğuna ve onun Rab ve Dünya'nın Kurtarıcısı olduğuna inanmaları, tam bir özveri ve disiplin içerisinde, dürüst bir şekilde hizmet etmeleri ve Tanrı'nın lütfuna dayanarak, kendilerini şu dört ilkeye adanmaları istenmektedir.

1. *Kişisel Davranış İlkeleri*: Bu ilkeler arasında papazın etkili bir şekilde görev yapabilmesi için kişisel bakımına dikkat etmesi, bilgi ve inanç bakımından kendini sürekli geliştirmesi, ailesine önem vermesi, tatil için kendine zaman ayırması, fiziksel ve duygusal olarak formda kalması gibi maddeler yer almaktadır.
 2. *Görev Yaptığı Kiliseyle Olan İlişkiler*: Bu başlık altında papazın kilise hizmetlerinde gayretli olması, insanların kiliseyle bağlarını kuvvetlendirmek için çalışmalar yapması ve kilisenin finansmanı gibi konular yer almaktadır.
 3. *Papaz Meslektaşlarıyla Olan İlişkiler*: Meslektaşlarıyla işbirliği yapmak, onların sorunlarını çözebilmek için istismar etmeden destek olmak, kendinden önceki papaz aleyhine kötü niyetli konuşmamak ve kendinden sonra gelen papazları görevle ilgili bilgilendirip cesaretlendirmek gibi konular yer almaktadır.
 4. *Cemaat ve Diğer Kiliselerle Olan İlişkiler*: Cemaatin ahlaki açıdan iyi bir topluma dönüşmesi için çalışmak ve bütün kiliselerin İsa Mesih'in yeryüzündeki kilisesi olduğunu bilmek gibi ifadeler yer almaktadır.
- ✓ Yaran (2014) tarafından yapılan "*İlahiyatçılık ve Din Görevliliği Meslek Ahlakı*" adlı doktora tezi, ülkemizde bu alanda yapılan ilk çalışmalardandır.

Bu çalışmada ilahiyatçılık ve din görevliliği meslek ahlakının temel ilkeleri "İlim, Hikmet, Hayır ve Davet" olarak kategorize edilmiş ve bu ilkeler çerçevesinde din görevlilerinin uymaları gereken kurallar ve bu ilkelere aykırı bazı gayri ahlaki davranışlar açıklanmıştır. Çalışmanın üçüncü bölümü olan İlahiyatçılık ve Din Görevliliği Mesleklerinin Ahlaki Davranış Kalıpları başlığında, imamlık ve müezzinlik ahlakına da kısaca değinilmiştir.

Alanda ilk olma özelliği taşıyan bu çalışmanın, sonraki çalışmalara kaynaklık edecek nitelikte olduğunu söyleyebiliriz. Ancak çalışmanın sadece literatür taramaya dayalı olması ve bu alana oldukça geniş çerçeveden yaklaşması; konuyla ilgili nicel verilerle desteklenen ve daha dar bir alana odaklanan çalışmaların yapılmasını gerekli kılmaktadır.

- ✓ Mutlu (2018) tarafından yapılan "*Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri*" adlı doktora tezi, ülkemizde bu alanda yapılan, nitel ve nicel verilerin bir arada kullanıldığı ve Kur'an kursu öğretmenlerinin mesleki etik ilkelerinin incelendiği ilk çalışmadır.

Bu çalışmada, Kur'an kursu öğretmenleriyle mülakat yapılmış ve öğretmenlerin görüşleri doğrultusunda Kur'an kursu öğreticiliği mesleki etik ilkeleri belirlenmiştir. Bu ilkeler; öğrenciye, meslektaşlara, kurs ve yönetime, mesleğe, veliye ve topluma yönelik mesleki etik ilkeler olmak üzere altı başlık altında toplanmıştır. Mesleki açıdan benzer oldukları için, oluşturulan etik ilkelerin öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri ile benzeştiği görülmektedir.

Daha sonra bu ilkelerden hareketle "Kuran Kursu Öğreticilerinin Mesleki Etik İlkeler Ölçeği" geliştirilmiş, öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri benimseme ve meslektaşlarının bu ilkelere uyma durumlarına ilişkin görüşleri, geliştirilen bu veri toplama aracı ile toplanmıştır.

Yurt içinde ve yurt dışında din görevliliği meslek etiğiyle ilgili yapılmış olan bu dört çalışmadan hem teorik hem de içerik olarak yararlanılmıştır. Özellikle Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği için madde havuzu oluşturulması sürecinde, bu çalışmalarda yer alan maddelerden faydalanılmıştır.

- b) Diyanet İşleri Başkanlığı İlke ve Yönetmelikleri: Din görevliliği, bilindiği gibi Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak faaliyet gösteren bir meslek grubudur. Bu nedenle, din görevliliği meslek etiği konusunda çalışma yaparken incelenilen kaynakların başında öncelikle Diyanet İşleri Başkanlığı'nın ortaya koyduğu uygulamalar, mevzuat, yönetmelikler ve personel yeterlikleri gelmektedir. Yaptığımız araştırma sonucunda din görevliliği meslek etiğiyle ilgili ulaşabildiğimiz kaynaklar şunlardır:
- ✓ *Diyanet İşleri Başkanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı Denetim Standartları ve İlkeleri* (DİB, 2011): Müfettişlerin görev standartlarını açıklayan bu

mevzuatta din hizmetlerinde görevli müfettişler için belirtilen bazı ahlaki ilkeler ve mesleki bazı nitelikler, din görevlilerinin mesleki etik ilkelerinin belirlenmesi sürecinde de yol gösterici olmuştur.

- ✓ *Diyanet İşleri Başkanlığı Genelgeleri*: Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanan bazı genelgede din görevlilerinin niteliklerine değinildiği görülmektedir. Örneğin; 1962 yılında yayınlanan bir genelgede din görevlilerinde görülen meslek ahlakına yakışmayan bazı durumlardan bahsedilmektedir. Bu tür genelgede yer alan hususlar, din görevlilerinin meslek ahlakı ilkelerinin oluşturulmasında kaynak olarak kullanılmıştır (Özcan, 2012).
- ✓ *Diyanet İşleri Başkanlığı Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik* (DİB, 2012b): Bu yönetmeliğin amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı'na atanan aday memurların yetiştirilmesi için uygulanacak eğitim programlarını, eğitim sürelerini, eğitimle ilgili esas ve usulleri düzenlemektir. Bu yönetmelikte, aday memurların staj değerlendirmelerinde kazandırılmak istenen nitelikler arasında; kılık kıyafetine özen göstermesi, terbiyesi, nezaketi ve tevazu sahibi olması, ağır başlılığı ve vakarı, ciddiyeti, uygulamadaki tarafsızlığı ve hakkaniyeti, malzeme ve zamanı yerinde kullanımı... gibi din görevliliği meslek etiği ilkelerine kaynaklık yapacak maddelerin yer aldığı görülmektedir.
- ✓ *Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği* (DİB, 2014b): Bu yönetmeliğin amacı; Diyanet İşleri Başkanlığı merkez, taşra ve yurt dışı teşkilatının görevleri ile çalışma usul ve esaslarını belirlemektir. Bu yönetmeliğin 40. maddesinde başıamam-hatip, uzman imam-hatip ve imam-hatiplerin ortak görevleri yer almaktadır. Din görevlilerinin meslek etiği ilkelerinin belirlemesi sürecinde, yönetmelikte yer alan maddeler göz önünde bulundurulmuştur.
- ✓ *Diyanet İşleri Başkanlığı Personel Yeterlikleri* (DİB, 2014a): Bu çalışmada din hizmetlerini yürüten personelin görevlerini yerine getirmek için sahip olmaları gereken yeterlikler, "Temel Yeterlikler", "Özel Yeterlikler" ve "Genel Kültür Yeterlikleri" olmak üzere üç başlık altında toplanmıştır. Din hizmetlerini yürüten tüm personelin sahip olması gerekli ortak bilgi, beceri ve yetkinlikleri ifade eden "Genel Kültür Yeterlikleri, tüm personele yönelik

hazırlanmıştır. Temel ve Özel Yeterlikler ise her görev alanı için ayrı ayrı hazırlanmıştır. Başkanlık tarafından hazırlanan bu çalışmada İmam-hatip ve Müezzin kayyımlarla ilgili olan yeterlik türleri ve ilgili maddelerden, din görevliliği meslek etiği ilkeleri ve ölçek geliştirme sürecinde yararlanılmıştır.

- ✓ *Hafızlık Tespit Sınavı Değerlendirme Kriterleri* (DİB, 2015) : Hafızlık tespit sınavı komisyonunda yer alan din görevlilerinin, sınava giren öğreticilerin uymaları gereken ahlaki ilkeleri açıklayan bu mevzuat, bütün din görevlilerinin öğrencilerine ve cemaatine karşı uymaları gereken etik ilkelerin oluşturulmasında kaynak olarak değerlendirilmiştir.

Bu başlık altında kısaca özetlenen Diyanet İşleri Başkanlığı İlke ve Yönetmeliklerinde imam-hatip ve müezzin kayyımlarla ilgili yer alan resmi ve kurumsal açıklamalardan, hem meslek etiği ölçegi oluşturma sürecinde hem de ölçek sonuçlarının yorumlanması sürecinde faydalanılmıştır.

- c) Devlet Memurluğu Etik İlkeleri: Bilindiği gibi, günümüzde din görevlileri, Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu görevlileridir (Karagöz, 2015: 21). Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından hazırlanan bütün yönetmeliklerin Devlet Memurları Kanunu'na dayanılarak hazırlanmış olması da din görevlilerinin aynı zamanda bir kamu görevlisi olduklarının göstergesidir. Bu nedenle, din görevliliği meslek etiği ilkelerinin oluşturulması sürecinde kamu görevlileriyle ilgili ortaya konulan etik ilkeler de yol gösterici niteliktedir. Konuyla ilgili yaptığımız araştırma neticesinde ulaştığımız ve din görevliliği meslek etiği ilkelerini oluştururken başvurduğumuz kaynaklar şunlardır:

- ✓ *Kamu Personeli Etik Davranış İlkeleri* (Mevzuat Geliştirme ve Yayın, 2005): Kamuda etik kültürünü yerleştirmek, kamu görevlilerinin görevlerini yürütürken uymaları gereken etik davranış ilkelerini belirlemek, bu ilkelere uygun davranış göstermeleri açısından onlara yardımcı olmak ve görevlerin yerine getirilmesinde adalet, dürüstlük, saydamlık ve tarafsızlık ilkelerine zarar veren ve toplumda güvensizlik yaratan durumları ortadan kaldırmak suretiyle kamu yönetimine halkın güvenini artırmak gibi amaçlarla Resmi Gazete'de yayınlanan bu yönetmelik ilkeleri din görevlileri için de geçerlidir. Bu nedenle, din görevliliği meslek etiği ilkeleri oluşturulurken bu yönetmelik göz önünde bulundurulmuştur.

- ✓ *Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi*: 5176 sayılı Kanun kapsamındaki bütün kamu görevlileri, "Etik Sözleşme" belgesini imzalamakla yükümlüdürler. Bu sözleşme, bir kamu görevlisi sayılan din görevlileri için de geçerlidir.
- d) Öğretmenlik Meslek Ahlakı Çalışmaları: Din görevliliği mesleğinin diğer meslek grupları arasında en yakın olduğu belki de öğretmenliktir. İlahiyat fakültelerinden mezun olanların, din görevliliği yanında öğretmenlik mesleğini de tercih edebilmeleri, din görevlilerinin yaz Kur'an kursları ve diğer cami derslerinde bir nevi öğretmenlik mesleği icra ediliyor olması ve din hizmeti faaliyetlerinin "yaygın din eğitimi" olarak nitelenmesi de din görevliliği mesleğinin öğretmenlik mesleğine ne kadar yakın olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, din görevliliği meslek etiği ilkelerinin oluşturulması sürecinde, öğretmenlik meslek ahlakı ilkeleri ve bu alanda yapılmış çalışmalar da dikkate alınmıştır. Bu çalışmalardan bazıları şunlardır:
 - ✓ Özbek (2003) tarafından yapılan *"Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Mesleki Etik İlkeleri ve Bu İlkelere Uyuma Düzeyleri"* adlı doktora çalışmasında, öğretmenlik meslek etiği ilkeleri iki başlık altında toplanmıştır. Bunlardan "öğrencilere bağlılık" başlığı altında bir öğretmenin öğrencilere yönelik mesleki etik ilkelerine yer verilirken, "mesleğe bağlılık" başlığı altında ise genel olarak bir öğretmenin uyması gereken etik ilkelere değinilmiştir.
 - ✓ Ekinci ve Öter (2010) tarafından yapılan *"Eğitim Fakültelerinin Öğretmen Yetiştirme Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi İlköğretim Öğretmen Adaylarının Mesleki ve Özel Alan Yeterlikleri"* adlı makale çalışmasında "etik öğretmen davranışları" başlığı altında, öğretmenlik meslek etiğine uygun davranışların neler olması gerektiğine yer verilmiştir.
 - ✓ Aydın (2013) tarafından yapılan *"Eğitim ve Öğretimde Etik"* adlı çalışmada öğretmenlik meslek ahlakı ilkeleri 11 başlık altında toplanmıştır. Bu ilkeler; profesyonellik, hizmette sorumluluk, adalet, eşitlik, sağlıklı ve güvenli bir ortamın sağlanması, yolsuzluk yapmamak, dürüstlük-doğruluk ve güven, tarafsızlık, mesleki bağlılık ve sürekli gelişim, saygı ve kaynakların etkili kullanımı şeklinde açıklamıştır.

- ✓ Kaya (2014) tarafından yapılan "*Etik Öğretmen, Öğretmenlik Mesleğinde Etik*" adlı çalışmada ise, "etik öğretmen" diye tarif edilen meslek etiğine uygun davranışları olan bir öğretmenin niteliklerine yer verilmiştir.
- ✓ MEB (2015) tarafından uzun araştırmalar neticesinde "*Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Etik İlkeler*" adlı bir çalışma hazırlanmış ve bu çalışmada bir eğitici için gerekli olan etik ilkeler altı başlık altında toplanmıştır. Bu başlıklar şunlardır: Öğrenciler ile ilişkilerde etik ilkeler, Eğitim mesleğine ilişkin etik ilkeler, Eğitimciler ile ilişkilerde etik ilkeler, Veliler ile ilişkilerde etik ilkeler, Okul yönetimi ve toplum ile ilişkilerde etik ilkeler, Okul yöneticilerinin; öğretmen, öğrenci ve veliler ile ilişkilerinde etik ilkeler.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nda imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin hem bir devlet memuru olmaları hem de din görevliliği mesleğinin öğretmenlik mesleğiyle benzer nitelikler taşıması nedeniyle, devlet memurluğu etik ilkelerinden ve öğretmenlik meslek etiği çalışmalarından yararlanmışlardır. Özellikle Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği hazırlanması sürecinde bu çalışmalardan faydalanılmıştır.

- e) Din Görevlilerinin Nitelikleri İle İlgili Kaynaklar: Literatürde din görevliliği mesleği ve din görevlilerinin nitelikleri üzerine yayınlanmış birçok eser bulunmaktadır. Bu eserlerde, din görevlilerinin meslek ahlakı ilkelerine doğrudan olmasa da dolaylı yollardan birçok vurgu yapılmıştır. Bu nedenle, bu tür eserlerde din görevlilerinin nitelikleriyle ilgili ortaya konulan yorumlar, din görevliliği meslek ahlakı ilkelerinin oluşturulmasında yol gösterici olacaktır. Konuyla ilgili yaptığımız araştırma sonucunda, ulaştığımız bazı kaynaklar şunlardır:
- ✓ Köken (2006) tarafından editörlüğü yapılan "*Din Hizmetlerinde Yöntem Ve Verimlilik*" adlı bu çalışmada, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın değişik zamanlarda yayınlanan dergilerinde yer alan, din görevlileriyle ilgili toplam 22 makale derlenmiştir.
- ✓ Buyrukçu (2008) tarafından yayınlanan "*Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü*" adlı doktora çalışması Ankara, Antalya ve Erzurum'da görev yapan 343 imam hatibe anket uygulanmak suretiyle bu alanda hazırlanmış ilk ve

özgün çalışmalardan biridir. Daha sonra kitap olarak basımı yapılan bu çalışmada "Din Görevlilerinde Mesleki Formasyonun Oluşması", "İmamların Eğitici ve Öğretici Özellikleri", "Meslek İçi ve Meslek Dışında İmamların Yaşayışı ve Değerlendirilmesi", "İmam-Cemaat Etkileşimi" gibi din görevliliği meslek etiğiyle yakından ilgili konulara yer verilmiştir.

- ✓ Özcan, (2012) tarafından yayınlanan "*Din Görevlisinin El Kitabı*" adlı bu kitapta, mesleki bilgilerin "iyiliği emir, kötülüğü nehiy" düsturuna uygun olarak nasıl uygulanabileceği, din hizmetinde karşılaşılan problemler ve çözüm yolları, cami görevlilerinde olması gereken nitelikler ve başarılı olabilmeleri için bazı teknik bilgiler yer almaktadır. Ayrıca kitapta yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanmış bazı tarihi yönergeler, din görevlilerinden teşkilatın beklentilerini ortaya koyması bakımından önemli tarihi vesikalar niteliğindedir.
- ✓ Coşkun (2013) tarafından yayınlanan "*Din Görevlilerinin Misyonu*" adlı bu kitapta, din görevlilerinin misyonu, örnek din görevlileri ve din görevlilerinin mesleki bilgi ve mesleki şuur başlıkları altında din görevlilerinin meslek ahlakıyla ilgili önemli konulara temas edilmiştir.
- ✓ Çağlayan (2013) tarafından yapılan "*Camilerimiz ve Mahalle İmamı*" adlı bu çalışmada, camilerin işlevleri, İslam dünyasında isim yapmış marka camiler ve özellikleri, camilerde görev yapan imam ve müezzinlerin temel özellikleri ile cami cemaatinin sorumlulukları ele alınmıştır. Kitapta yer alan "Camilerin sosyal hayattaki yeri" ve "Cami görevlilerinin özellikleri" başlıkları din görevliliği meslek etiği konusunu yakından ilgilendirmektedir.
- ✓ Yılmaz (2013) tarafından yayınlanan "*Camilerin Eğitim Fonksiyonu*" adlı bu kitap, genel olarak üç ana bölümden oluşmaktadır. Kitabın "Camiler ve Fonksiyonları" başlıklı birinci bölümünde, tarihten günümüze kadar camilerin geçirdiği süreçten ve bu süreç içerisinde camilerin fonksiyonlarından bahsedilmektedir. "Cami Eğitimi ve Unsurları" başlıklı ikinci bölümde, kavramsal olarak cami eğitimi, cami eğitimini yürütenler, hedef kitle ve camilerdeki eğitim etkinlikleri ele alınmıştır. Üçüncü ve son bölüm olan "Cami Eğitimi Etkileyen Faktörler" başlığı altında ise, din görevlilerinin nitelikleri, sosyo-ekonomik durumları, camilerin fiziki durumları, cami

görevlilerinin cemaate karşı tutumları ve cemaatin cami görevlilerine karşı tutumları incelenmiştir.

- ✓ Karagöz (2015) tarafından hazırlanan "*Din Görevlisi Mevzuat Rehberi*" adlı bu kitapta, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ve 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunlarda ifade edilen din görevlilerinin hak, görev ve sorumlulukları yer almaktadır. Nitekim kitapta da ifade edildiği gibi din görevlileri, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4. maddesinde zikredilen memur sınıfına dahil olduğu için bütün memurlar gibi hem birtakım görev ve haklara sahip hem de birtakım sorumluluklara sahiptir. İşte bu kitapta açıklanan görev ve sorumluluklar, din görevliliği meslek etiği ilkelerinin oluşturulması sürecinde yol gösterici olması bakımından önemlidir.
- ✓ Karaman, Yılmaz vd. (2015) tarafından hazırlanan "*Din Görevlisi Rehberi*" adlı bu kitapta, din hizmeti sunan din görevlilerine pratik katkı sağlayacak usul ve bilgilere yer verilmiştir. Bir rehber kitap mahiyetindeki bu kitabın özellikle giriş bölümünde yer alan "Din görevlisinde Bulunması Gereken Nitelikler" ve son bölümde yer alan "Din Görevlisinin Hizmet Alanları" başlıkları din görevliliği meslek etiği konusuyla yakından ilgilidir.
- ✓ Turan (2015) tarafından kaleme alınan "*İdeal Din Görevlisinin Not Defteri*" adlı bu kitap, tarihçi yazar ve aynı zamanda Diyanet camiasında da yaklaşık beş yıl görev yapmış bir kişinin, din görevlilerinin nitelikleriyle ilgili verdiği konferans notlarından oluşmaktadır. "İdeal Din Görevlisi Nasıl Olmalıdır?" sorusuna cevap aranan bu eserde işlenen her bir başlık, din görevlisinin meslek etiği ilkelerinin belirlenmesi sürecinde faydalanılacak bir kaynak niteliğindedir.

Sonuç olarak, ilgili araştırmalara bakıldığında doğrudan din görevlilerinin mesleki etik ilkelerini konu edinen ülkemizde yayınlanmış çok çalışmanın olmadığını söyleyebiliriz. Öte yandan din görevliliği meslek etiğine kaynak olacak nitelikte din görevliliği mesleğinin ilke ve yönetmelikleri, din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri, motivasyonları, misyonları ve fonksiyonları gibi çok sayıda çalışma kaleme alınmıştır.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın ilke ve yönetmelikleri yanında, din görevliliği mesleğiyle benzerlik gösteren devlet memurluğu ve öğretmenlik mesleklerinin etik ilkeleriyle ilgili yayınlar da din görevliliği meslek etiği bakımından son derece önemli kaynaklardır. Ancak bütün ilgili yayın ve araştırmalar dikkate alındığında cami görevlileri olan imam-hatip ve müezzin kayımların meslek etiğini konu edinen müstakil bir çalışmaya rastlanılmamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, öncelikle araştırmayla ilgili kavramsal açıklamalara, daha sonra da bu açıklamalar çerçevesinde din görevliliği meslek etiğinin boyutlarına ve ilkelerine yer verilmiştir. Kavramsal Açıklamalar başlığı altında; ahlak ve etik kavramları arasındaki ilişki irdelendikten sonra asıl konumuz olan meslek etiği ile etik ilke ve kodlar açıklanmıştır. Daha sonra sırasıyla kamu görevliliği meslek etiği, öğretmenlik meslek etiği ve son olarak da din görevliliği meslek etiği kavramı, literatür incelemesi yöntemiyle ulaşılan kaynaklar çerçevesinde açıklanmaya çalışılmıştır.

Kavramsal açıklamaların ardından, din görevliliği meslek etiğinin boyutları ve ilkeleri literatür çalışmasına dayalı olarak dört başlık altında ele alınmıştır. Bu başlıkların oluşturulmasında, araştırmacı tarafından geliştirilen "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin açımlayıcı faktör analizinde ortaya çıkan dört alt faktör ve bu faktörlerde toplanan maddeler dikkate alınmıştır. Buna göre din görevliliği meslek etiği; Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama, Çevre ile İlişkiler ve Mesleki Formasyon boyutlarından oluşmaktadır. Ayrıca her bir boyutla bağlantılı olarak, din görevliliği meslek etiğine yönelik ilkeler ve etik davranış kuralları tespit edilmiştir.

1.1. Araştırmayla İlgili Kavramsal Açıklamalar

1.1.1. Ahlak ve Etik Kavramları Arasındaki İlişki

Arapça kökenli bir kelime olan Ahlak kavramı, "hulk" kelimesinden türetilmiş, din, tabiat, huy ve karakter gibi anlamlara gelmektedir. Batı dillerinde ahlak ile aynı anlamda kullanılan "moral" kelimesi ise, Latince "moralis" kelimesinden türetilmiş, karakter, adet, hal ve hareket tarzı anlamlarına gelmektedir (Kılıç, 1998: 1). Moral kavramı da Yunanca'daki "ethos" kelimesinin Cicero tarafından Latince'ye uyarlanmış halidir (Çilingir, 2003: 12). Dilimizde kullanılan "etik" kavramının kökeni de buradan gelmektedir.

Sosyal açıdan yapılan bir tanıma göre ahlak; bir toplumda yaşayan bireylerin törelere uygun davranışlarını düzenleyen kural ve yasalar bütünüdür. Toplumların sosyal hayattaki ahlaki uygulamaları, çoğu zaman törelere dayanır. Törelere de yerel

ve bölgesel olarak gelenek, göreneklere dayandıkları bilinmektedir. Bu bakımdan ahlaki uygulamaların sosyal hayatın içinde her bir topluma göre farklılık gösterdiğini söyleyebiliriz. Bir başka ifadeyle, toplum yapısının değişmesine bağlı olarak ahlaki değer ve yargılar da değişikliğe uğramaktadırlar (Akarsu, 1982: 1). Dolayısıyla ahlaki form ve uygulamaların değişken bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Durkheim'e (2010) göre ahlak, davranışlarımızı ve hareketlerimizi belirleyen eylem kuralları sistemidir. Bu kurallar bize belli durumlarda nasıl davranmamız gerektiğini gösterir. Bir insanın ahlaki yönden iyi davranışlar sergilemesi, bu kurallara uymasına bağlıdır (Durkheim, 2010: 46). Öte yandan ahlakın, bireysel etkisi yanında, toplumsal bir boyutu da vardır.

Nitekim Cevizci (2002) ahlakı; insanın başka varlıklarla belirli normlara göre gerçekleşen ilişkiler toplamı, insanın söz konusu ilişkileriyle bu varlıklara yönelen eylemlerini düzenleyip anlamlandıran norm, ilke, kural ve değerler bütünü şeklinde ifade eder. Ona göre ahlak; bir kültür çevresi içinde kabul görmüş, belirlenmiş ve tanımlanmış değerler manzumesi ve amaçlarla, bu değerlerin nasıl yaşatılacaklarını, söz konusu amaçlara nasıl ulaşılacağını ortaya koyan kurallar öbeği veya bir insan topluluğunun belli bir tarihsel dönem boyunca, belli türden inanç, emir, yasak, norm ve değerlere göre düzenlenmiş ve söz konusu düzenlemeye bağlı olarak töreleşmiş, gelenekleşmiş yaşama biçimidir (Cevizci, 2002: 3).

Çoğu zaman ahlak ile aynı anlamda kullanılan etik kavramı ise, Fransızca "éthique" kelimesinden Türkçe'ye geçmiş ve TDK (2013) tarafından, "çeşitli meslek kolları arasında tarafların uyması veya kaçınması gereken davranışlar bütünü" şeklinde tanımlanmıştır. Başka bir tanıma göre Yunanca karakter anlamına gelen "ethos" sözcüğünden türetilmiş, "karakter" (kişilik) ve "adet" (alışkanlık) anlamlarına gelmektedir (Güçlü vd., 1998: 928). Etik ve ahlak kelimelerine kavramsal açıdan bakıldığında Türkçede birbirlerine yakın anlamda kullanıldıkları görülmektedir. Öyle ki, bu iki kavramın kullanımıyla ilgili yapılan kapsamlı bir çalışmada, etik kavramının belli felsefeciler tarafından bu kavramı ahlak ve ahlak felsefesinden ayırt etmek amacıyla literatüre sokulduğu ancak sonraki yıllarda bu ayrımı yapanlar tarafından bile belirsiz ve tutarsız bir şekilde kullanıldığı; günümüzde ise etik veya ahlak kavramlarının kullanılmasının tamamen tercihe ve kullanım kolaylığına bağlı olduğu ifade edilmiştir (Özturan, 2011: 179).

Etik ile ahlak arasında yakın bir ilişki olmakla birlikte aralarında felsefi açıdan önemli farklılıkların olduğunu da ifade etmek gerekir. Örneğin ahlak, belirli bir kişi, grup veya toplum için belirli bir zamanda ve yerde geçerli olan değer yargılarının ve kuralların oluşturduğu bir sistem bütünü iken; etik, ahlakla ilgili bütün sorunların çok daha genel, ilkesel ve soyut düzlemde tartışıldığı alandır. Bir başka ifadeyle etik, bir şeyin ahlaki açıdan iyi olup olmadığıyla değil, bir şeyin iyi veya kötü olduğuna nasıl hükmedildiğiyle ilgilenmektedir (Kılavuz, 2003: 33-34). Bu bakımdan etik kavramı için, "ahlakın felsefesi" tabirini kullanmak yerinde olacaktır.

Nitekim Delius (1997) da ahlak ile etik sözcükleri arasında felsefi bir farklılığın olduğuna dikkat çekmektedir. Ona göre ahlak olgusal ve tarihsel olarak yaşanan bir şey iken, etik kavramı, bu olguya yönelen felsefe disiplinini ifade etmektedir (Delius, 1997: 336). Dolayısıyla etiğin, ahlaka göre daha formel bir yapıya sahip olduğu ve bir nevi ahlakın felsefesini yapmak anlamına geldiği söylenebilir.

Cevizci (2017) de aynı şekilde etik ile ahlakın çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanıldığına dikkat çekmektedir. Ona göre her ne kadar ahlak ile etik; huy, karakter, mizaç, töre, alışkanlık, gelenek ve görenek gibi anlamlara gelen aynı kökten türemiş olsa bile, etik kavramından ahlakın felsefi yönü yani "ahlaklılığın felsefesi" anlaşılmalıdır (Cevizci, 2017: 218).

Etik ve ahlakı birbirinden ayıran özellikleri Aksoğan (2017: 2) bir tablo ile şu şekilde tanımlamıştır:

Tablo 1.1. Etik İle Ahlak Arasındaki Farklar

AHLAK	ETİK
Toplumlar ve zamana göre değişebilir	Zaman geçse de değişmeyecek evrensel doğru ve iyiyi arar, bunları ideal davranış kuralları haline getirir
Eğitimsiz insanların bile sosyal çevreden görüp öğrenerek ahlaki değerleri oluşabilir	Felsefi bir yaklaşımla üretilir, kendiliğinden öğrenilmez, eğitim gerektirir
Yaptırımları, suçluluk duygusu, ayıplama, toplumsal kınama, dışlanma olabilir	Yaptırımları, meslek grubundan men edilmektir
Yazılı olmayan kurallardır	Yazılı hale getirilmiş kurallardır
Daha çok sosyal yaşam içerisindeki davranış biçimlerini düzenler	Daha çok iş hayatı içerisindeki davranış biçimlerini düzenler

Özetle ifade etmek gerekirse ahlak kavramı, genel olarak insanların değer ve tutumlarını ifade ederken; etik, bu alanda yapılan bilimsel çalışmaları ifade etmek

için kullanılır. Başka bir ifadeyle etik, davranışlara felsefi bir bakış açısıyla yaklaşarak doğru-yanlış, ödev-yükümlülük, toplumsal ve sosyal sorumluluk kavramlarını sorgular. Bu sebeple, etik ve ahlak kavramları her ne kadar yakın anlamda olsalar da birbirinin yerine kullanılmaları doğru değildir (Kılavuz, 2003: 26). Bununla birlikte Türkçe kullanımında, ahlak kavramının, aynı zamanda etik kavramını da içeren bir yönünün olduğu göz ardı edilmemelidir (Bolat, 2006: 18).

1.1.2. Meslek Etiği

Günümüzde çeşitli mesleklerin yürütülmesinde uyulması gereken değerlerin başında "etik" kavramını görmekteyiz. Öyle ki, siyaset, yönetim, yargı ve ticaret hayatında, hatta tıp, eğitim, bilim, sanat ve basın-yayın alanlarında, etik ilke ve değerler ön plana çıkmaktadır (Şen, 2012: 12). Başlangıçta yazılı olmayan ve zamanla mesleki uygulamaların adeta bir parçası haline gelen bu etik ilke ve değerler, günümüzde meslek etiğinin doğmasına zemin hazırlamıştır.

İnsan yaşamının önemli bir kısmını oluşturan meslek hayatının, kendine uygun bir etik anlayışı ve mesleki kuralları vardır. İşte insanın bu mesleki kurallara uymasını sağlayan ve meslek yaşamındaki davranışlarını yönlendiren, neyin yapıp neyin yapılmayacağı konularında rehberlik eden ahlaki prensipler ve standartların toplamına meslek etiği denilmektedir (İşgüden ve Çabuk, 2006: 60).

Bir kavram olarak meslek etiğini Kutlu (2008) şu şekilde açıklar: "Meslek etiği; mesleki davranışla ilgili neyin doğru neyin yanlış, neyin haklı neyin haksız olduğu hakkında inançlara dayalı ilkeler ve kurallar topluluğudur. Mesleki etik kavramı, iş yaşamıyla ilgili iyi-kötü, doğru-yanlış ve haklı-haksız uygulamaların incelenmesini kapsar" (Kutlu, 2008: 147).

Belli bir meslek grubuna ilişkin doğru ve yanlış davranışları inceleyen meslek etiği, bütün ilişkilerde dürüstlük, sözünde durma, doğaya ve insanlara saygılı olma, adaletli davranma ve adaletsizliklere de karşı çıkmayı gerektirmektedir (Aydın, 2013: 23). Nitekim bütün bu ilkeler hem meslekle ilgili hizmet sunan hem de hizmet alan kişilerin haklarının korunması ve bu ilişkideki memnuniyet düzeylerinin yüksek olması için gereklidir.

Mesleklerle ilgili etik ilkelerin olması ve bu ilkelere dayalı olarak mesleki kuralların açık bir şekilde belirlenmiş olması hiç şüphesiz o mesleğin toplum nazarında saygın bir meslek olarak tanınmasına yol açacaktır. Nitekim herhangi bir

mesleğin ifasında meslek mensupları meslek etiğine ne kadar bağlı kalırlarsa, o meslek toplum nazarında o kadar saygı ve güven kazanacaktır (Bilen ve Yılmaz, 2014: 59). Ancak bu noktada meslek mensubu olan kişilerin, belirlenmiş olan meslek etiği ilkelerini benimseyip benimsemeyecekleri ve bu ilkelere ne derece bağlı kalacakları mesleğin profesyonelleşmesi bakımından son derece önemlidir.

Durkheim'e (1986) göre meslek etiği ilkeleri, bir meslek grubunun içinden çıkar ve grup bu ilkeleri koruduğu sürece yürürlükte kalabilir. Bu ilkeler meslek mensuplarına emreden, onları belli şekillerde davranmaya zorlayan, kişisel eğilimlerine sınırlar getiren kurallardan oluşur (Durkheim, 1986: 12). Yani bir mesleğin etik ilkeleri, o mesleği layıkıyla uygulayan bireyler tarafından oluşturulduğu gibi, mesleğin gereklerini yerine getirmeyen çalışanları da bu konuda zorlayıcı bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Mesleğin gerektirdiği özelliklere sahip olan bir kişi, bu meslek içerisinde varlığını sürdürebilmesi için aynı zamanda belirlenmiş olan mesleki etik ilkelerine de uyması gerekmektedir. Nitekim bir mesleğin gerektirdiği niteliklere sahip olmakla birlikte, yapılan işi benimseme, o işte en iyi olmak için çaba gösterme ve mensubu olduğu mesleğin onuruna sahip çıkma da meslek eğiti bakımından son derece önemlidir (Arslan, 2012: 74). Dolayısıyla iyi bir meslek erbabının, mesleğin sadece teorik özelliklerine sahip olmakla kalmaması, mesleğin etik ilkelerine ve davranış kurallarına da hakim olması gerekmektedir.

Meslek etiğinin varlığı, meslek mensubu olan bir kişiye, meslek etiğine uygun davranmaya yönelik bir kontrol mekanizması da sağlar. Ancak bu noktada hangi davranışın meslek etiğine uygun olduğunun doğru tespit edilmesi gerekir. Davranışla ilgili yapılacak olan birtakım sorgulamalarla davranışın etiğe uygun olup olmadığı tespit edilebilir. Örneğin; bir meslek mensubunun mesleğiyle ilgili yaptığı bir davranışın meslek etiği bakımından doğru olup olmadığına kanaat getirebilmesi için davranışını şu yönlerden sorgulaması gerekmektedir (Otlu, 1999: 128):

- ✓ Yaptığı şeyin adil ve yasal olup olmadığı yönünden.
- ✓ Bu iş kendi işi olsaydı, yine de aynı şeyi yapıp yapmayacağı yönünden.
- ✓ Bu yaptığı işi rahat bir şekilde eşiyile, arkadaşları veya yakın dostlarıyla paylaşıp paylaşamayacağı yönünden.

- ✓ Bu davranışı nedeniyle kimlerin, nasıl haksız yere zarar görebileceği yönünden.
- ✓ Bu davranış ortaya çıktığında mesleki saygınlığının ve itibarının bundan nasıl etkileneceği yönünden.
- ✓ Aynı davranışı başka bir meslektaşı yapmış olsaydı buna nasıl tepki vereceği yönünden.

Aynı şekilde mesleki davranışların etik dışı olup olmayacağını belirlemek için, Erdoğan (2013) tarafından tespit edilen şu soruları da meslek mensuplarının vicdanlarına sormaları yeterli olacaktır (Erdoğan, 2013: 17):

- ✓ Yaptığım eylem doğru, dürüst, adil ve yasal mıdır?
- ✓ Bu davranışım, kuruluşumun temel değerleri ile örtüşmekte midir?
- ✓ Bu yaptığımı rahatlıkla başkalarına anlatabilir miyim?
- ✓ Bu konu medyada haber olsa, nasıl tepki alırdık?
- ✓ Bu davranışımızdan kimler, nasıl, ne şekilde haksız zarar görebilirler?

Bu şekilde kendisini sorgulayan ve gereğini yapan bir meslek mensubu, hangi işte ve hangi alanda görev yaparsa yapsın, mesleğinin temel değer ve ilkelerinden oluşan meslek etiğine uygun davranmış olacaktır. Çünkü meslek etiğinin en önemli yanlarından biri, dünyanın neresinde olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireylerin bu davranış ilkelerine uygun davranmalarının gerekli olmasıdır (Kuçuradi, 1988: 21). Bu düşüncelerle oluşturulmuş meslek etiği ilkelerine sadık kalan herhangi bir meslek erbabı, hem görevini hakkıyla yerine getirmiş ve huzurlu bir meslek hayatı yaşamış olacak hem de meslek yaşamı boyunca meslektaşlarından ve hizmet ettiği kişilerden saygı ve sevgi görecektir.

1.1.2.1. Mesleki Etik İlke ve Kodlar

Meslek yaşamında bireylerin davranışlarını yönlendiren, onlara rehberlik eden etik prensipler, standartlar ve ilkeler vardır. Bu ilkelerin toplamına "mesleki etik ilkeler" denilmektedir. Mesleki etik ilkelerinin, belirli bir meslek grubunun üyesi olan bireylere emreden, onları belli kurallar çerçevesinde davranmaya zorlayan, mesleki uygulamalarında kişisel yönelimlerini sınırlayan, ayrıca meslek için yetersiz kalan kişileri de meslekten dışlayan, mesleki rekabeti düzenleyen ve hizmet

ideallerini korumayı amaçlayan önemli bir yönü vardır (MEB, 2011: 22). Meslek etiği ilkelerinin oluşturulmasının en önemli yanlarından biri, nerede olursa olsun, aynı meslekte çalışan bireyleri bu davranış ilkelerine uygun davranmaya zorlamasıdır (Kuçuradi, 1988: 21). Bu bakımdan etik ilkelerin, bir mesleğin iç kontrol mekanizması görevini üstlenerek meslek mensuplarının davranışlarını belli kurallara ve standartlara bağladığı ve böylece nerede uygulanırsa uygulansın mesleği topluma daha yararlı hale getirdiği söylenebilir.

Etik kod ise, bir meslek grubunda çalışan bireylerin meslekleriyle ilgili kabul edilebilir davranışlarına yönelik yol gösteren, meslek ya da örgüt tarafından geliştirilen resmi ve kalıp ifadelerdir (Ferrel ve Fraedrich, 1994: 170). Etik kodlar aynı zamanda davranış kuralları, uygulama kuralları, kurumsal inançlar, misyon beyanları veya değer beyanları olarak da anılmıştır. Bununla birlikte etik kodlar; bir meslekte çalışan bireylerin davranışlarına rehberlik eden, ahlaki standartları içeren yazılı, açıklayıcı ve resmi belgeler olarak kabul edilir (Schwartz, 2001: 248). Bir diğer ifadeyle mesleki etik kodlar, bir mesleğe ait değer ve ilkelerin bir araya getirilmesiyle oluşan yazılı dizgelerdir (Pehlivan, 2002:74).

Etik kodların temel işlevi, meslek grubu içerisinde belli bir disiplin sağlamak ve bunun için gereken ortamı yaratmaktır. Etik kodlar genellikle kısa ilkeler kümesinden oluşur. Örneğin, "Her üye en yüksek dürüstlük ve onur içerisinde davranacaktır" gibi ilkesel davranış ifadeleri etik kodlar içinde yer alırlar. Ancak her ne kadar etik kodlar, bir meslek mensubu olan bireylerin davranışlarını doğru biçimde yönlendirmeyi amaçlasa da bu kodlar bireylerin mutlaka etik davranışlar göstermelerini garanti etmez (Aydın, 2013: 27-28). Bu nedenle mesleki etik kodların, bir çalışanın mesleğe başlamadan önce kabul etmiş olması gereken temel unsurlar olduğu bilinmelidir. Bu ilkelerin, bütün meslek mensupları tarafından herhangi bir kanuni zorlama olmadan vicdanen kabul edilmiş olması gerekir.

Hukuki yükümlülükler birtakım cezai yaptırımlar gerektirdiği gibi, etik kodlar öncelikle kişide vicdani sorumluluğu harekete geçirerek, kendini kötü hissetmesine veya pişmanlık duymasına neden olur. İnsanlar etik kodları rehber edinerek, nerede, ne zaman, nasıl davranacaklarına karar verirler ve inandıkları eylemleri yaparlar. Etik kodların yerine getirilmesinde kişinin erdemli olması da arzu edilen bir özelliktir. Günümüzde her meslek grubunun etik kodlara sahip olması, bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Çünkü etik kodlar grup içerisinde birlik ve bütünlük

sağlayarak, disiplinli bir ortam oluşturur. Aynı politika ve standartlar uygulanmadığı sürece, çalışanlar şirkette hangi davranışın kabul gördüğünü saptamakta zorluk çekerler. Etik kodlar her etik ikilemini çözemez ama çalışanlara yol gösteren kurallar koyar (Kırel, 2000: 89). Bu bakımdan, bir meslek için etik kodların açık bir şekilde belirlenmiş olması, hem mesleğin kalitesi ve etkinliği açısından hem de meslek mensupları arasında birlik ve beraberlik içerisinde mesleki huzurun temini açısından son derece önemlidir.

Ayrıca mesleki etik ilke ve kodlar, meslek içerisinde çıkması muhtemel çatışmaları önlemek bakımından da bütün çalışanlar için bağlayıcı niteliktedir. Nitekim mesleki etik ilke ve kodların belirlenmesindeki temel amaçlardan biri, meslek içerisinde arzu edilmeyen olumsuz davranışların, toplum, çevre ve meslek üyeleri arasında yaşanması muhtemel olumsuzlukların engellenmesidir (Acar, 2000: 57). Bu bakımdan, sağlıklı ve huzurlu bir şekilde meslek yaşamını sürdürebilmek için, her bir meslek grubunun mesleki etik ilke ve kodlarının belirlenmesi ve geliştirilmesi gerekmektedir.

Bir meslekle ilgili etik ilke ve kodların geliştirilmesinin elbette birçok yönden faydası vardır. Yapılan bir çalışmada mesleki etik ilke ve kodların 6 temel faydası şu şekilde sıralanmaktadır (DeSensi ve Rosenberg, 1996: 126):

1. Etik ilke ve kodlar, meslektaşlar üzerinde vicdani baskı sağlayarak, kişileri etik davranma konusunda motive eder.
2. Bireysel görüşler yerine, mesleki bakımdan doğru ya da yanlış eylemler konusunda daha tutarlı ve kararlı olmayı sağlar.
3. Belirsiz durumlarda meslek mensuplarının nasıl davranmaları gerektiği konusunda yol gösterir.
4. Meslek yöneticilerinin baskıcı ve otokratik davranmalarını engeller.
5. Meslek gruplarının topluma yönelik sorumluluklarını tanımlar.
6. Mesleğin bizzat kendi çıkarlarına hizmet eder.

Görüldüğü gibi bir meslek grubunun mesleki etik ilke ve kodlarının belirlenmesi ve geliştirilmesi birçok açıdan faydalıdır. Ancak bu ilke ve kodların nasıl belirleneceği üzerinde ayrıca durulması gereken önemli bir konudur. Bir

mesleğin etik ilke ve standartlarının hazırlanması aşamasında dikkat edilmesi gereken konular şunlardır (Şen, 1998: 123-125):

1. Meslekle ilgili belirlenecek olan ilkeler, toplum tarafından genel kabul görmüş standartlarla açık bir şekilde çelişmemesi gerekir. Aksi takdirde, bu ilkeler hem toplum hem de meslek mensupları tarafından dikkate alınmayabilir.
2. Belirlenen standartlar, herkes tarafından kolayca anlaşılabilir ve basit kavramlarla ifade edilmelidir. İlkeden ne kastedildiği anlaşılmaz veya farklı anlamlar çıkartılırsa yine uygulaması imkansız olacaktır.
3. Belirlenecek standartlar ve ilkeler birbirleriyle çelişmemeli, dağınık ve aşırı şekilde sınırlayıcı olmamalıdır.
4. Belirlenecek standart ve ilkelerin makul ve meslek mensuplarınca uyulması mümkün olması gerekmektedir. Uyulması mümkün olmayan yüksek davranış ilkeleri, meslek mensuplarınca ulaşılması güç bir ideal olarak görülürse önemsenmeyebilir.
5. Mesleğin etik ilke ve standartları, katılımcı bir anlayışla oluşturulmalı ve geliştirilmelidir. Eğer bu ilkeler, diğer yasa ve yönetmelikler gibi, meslek mensuplarının katılımı olmadan tepeden inmece bir anlayışla hazırlanır ve uyulmaya zorlanırsa, etkisi mevcut yasalardan öteye geçemeyebilir.

Buraya kadar özetle bahsettiğimiz üzere, mesleklerin etik ilke ve kodlarının belirlenmesinin hem meslek açısından he de çalışanlar açısından son derece önemlidir. Öte yandan belirli kurallar çerçevesinde bütün meslekler etik ilke, kod ve davranış kurallarını belirleyebilirler. Bu çalışmada din görevliliği meslek etiği ilkeleri belirlenirken de yukarıda bahsedilen kurallar göz önünde bulundurulmuştur. Bununla birlikte bütün meslek gruplarının mesleki etik bakımından bazı ortak yanları vardır. Genel olarak bütün meslekleri kapsayan mesleki etik ilkeleri beş farklı başlık altında toplayabiliriz. Bu ilkeler kısaca şu şekildedir (MEB, 2011: 25-26):

1. *Doğruluk*: Herhangi bir meslek mensubu olan bireyler, görevleriyle ilgili yalandan uzak durmak suretiyle amirlerine ya da altında çalıştığı işçilere tam bir güven sağlamak zorundadır. Bu bakımdan bütün meslekler için çalışma süreci içerisinde doğru davranış biçimlerini uygulamak,

adaletli, dürüst, eşit ve tarafsız olmak ve yalan sözden uzak durmak meslek etiğinin temel ilkelerindendir.

2. *Yasallık*: Çalışma süreci boyunca sunulan hizmetlerde ve çalışanlarla ilgili sorunların çözümünde yasalara bağlı kalmak da bütün meslekleri ilgilendiren etik ilkelerdendir.
3. *Yeterlik*: Herhangi bir mesleği icra edebilmek için, o meslekle ilgili diploma ya da herhangi bir belge almak suretiyle mesleki yeterliğe sahip olduğunun kanıtlanması gerekir. Meslekle ilgili diploma veya sertifika sahibi olmak, kişiye söz konusu işi yapabilme konusunda hak ve yetki verir. Bu nedenle bütün meslek mensuplarının iyi bir eğitimden geçerek mesleki yeterliğe sahip olmaları etik ilkelerdendir.
4. *Güvenirlilik*: Meslek mensupları, mesleki uygulamalarında hem meslektaşlarına hem de topluma tam bir güven vermelidir. Güvenin olmadığı yerde hangi meslek olursa olsun, etikten söz edilemez.
5. *Mesleğe Bağlılık*: Bütün mesleklerin ortak etik ilkelerinden biri de kişinin yaptığı işi önemsemesi ve mesleğini en iyi şekilde yapmaya gayret etmesidir. Buna kısaca mesleğe bağlılık denilir. Mesleğe bağlılık kişinin işini sevmesine ve huzurlu bir ortamda çalışmasına katkıda bulunur. Bu da aynı zamanda mesleki verimliliği de artırır.

Görüldüğü gibi yukarıda sayılan beş ilke, bütün meslekleri kapsayacak şekildedir. Örneğin din görevliliği mesleği açısından bakacak olursak, her bir din görevlisinin mesleki uygulamalarında dürüst davranması, yasalara uygun hareket etmesi, mesleki yeterliğe sahip olması, çevresine güven vermesi ve mesleğine gönülden bağlı olması meslek etiğinin gereklerindendir. Ancak bununla birlikte her bir mesleğin kendine özgü etik ilkeleri de mevcuttur.

Aşağıdaki bölümde, din görevliliği mesleğinin etik ilkelerinin oluşturulması sürecinde önemli bir yere sahip olan kamu görevlileri meslek etiği ilkeleri incelenmektedir.

1.1.2.2. Kamu Görevliliği Meslek Etiği

Mesleki anlamda insanların yoğun bir şekilde çalıştıkları alanlar, kamu kurumları ve özel sektör olmak üzere genel olarak iki başlık altında ele alınmaktadır. Çalışmamızın temel konusu olan din görevlilerinin aynı zamanda bir kamu görevlisi olması nedeniyle bu bölümde kamu görevlilerinin meslek etiği konusuna değineceğiz.

Kamu görevlisi, kısaca ifade etmek gerekirse herhangi bir kamu kurumu tarafından istihdam edilen kişidir (Yüksel, 2005: 313). Yani kamu görevlileri, resmi otoritenin insan gücünü oluşturmaktadır. Bu nedenle, herhangi bir kamu kurumu için çalışan kişiler, yaptıkları işlerde etik bakımdan belirli birtakım ilkelere dayanmak zorundadırlar. Bir başka ifadeyle, kamu kaynaklarının yönetiminde resmi otoritenin politikalarına uygun olarak, vatandaşlarla iletişim halinde otoritenin kendisine verdiği yetkileri kullanmaktadırlar. İşte bu gücün keyfi bir şekilde kullanımını önlemek için kamusal görevle ilgili etik amaç ve ahlaki yükümlülükler denge unsuru olarak gereklidir. (Usta, 2012: 411).

Yönetim bakımından kamu kurumları ile özel sektör arasında çok fazla bir farkın olmadığını savunan bilim adamları olmakla birlikte (Murray, 1975: 364), çoğunluğa göre kamu görevlileri, kendi özel işinde çalışır gibi bireysel olarak karar verip uygulayamazlar. Çünkü bir kamu personelinden beklenen bireysellikten ziyade, istihdam edildiği alanda kurumun diğer personelleriyle bütünleşmesi, dürüst bir şekilde kurumuna bağlı olması, kurumun belirlediği kurallara ve hiyerarşiye saygı göstermesidir. İşte bu yönleri itibarıyla kamu görevlileri, özel sektör çalışanlarından ayrılmaktadırlar. (Usta, 2012: 411).

Kamu kurumları ile özel sektör arasında, hedeflenen amaç ve sonuçlar bakımından da birtakım farklılıklar vardır. Örneğin özel sektörlerin temel amacı kar elde etmek iken, kamu kurumlarının amacı kamu yararını gerçekleştirmektir (Baldwin, 1987: 182). Bu nedenle herhangi bir kamu kurumunda çalışan kamu görevlileri, bir görevi yerine getirirken bireysel çıkarlarını değil kamu yararını gözetmesi kamu kurumları meslek etiğinin temel fonksiyonuna işaret etmektedir.

Ayrıca kamu görevlilerinin, görev esnasında vatandaşlarla etkileşimde bulunması ve karar alma sürecinde kamu yararını dikkate alması; kamu yönetiminde etik bilincin yerleşmesi ve halkın kamu kurumlarına güveninin sağlanması açısından

gerekli görülmekte ve kamu kurumları meslek etiğinin bir parçası olarak kabul edilmektedir (Yüksel, 2005: 20).

Deliorman ve Kandemir'in (2009) J.A.Petrick ve J.F.Quinn'den (1997), aktardığına göre kamu görevlileri, halkın çıkarını korurken mesleki etik bakımdan kendilerine olan güvenin sürebilmesi için dört standarda sahip olmaları gerekir. Bu standartlar maddeler halinde şu şekilde özetlenmektedir (Deliorman ve Kandemir, 2009: 7):

1. *Çıkar çatışmalarından kaçınmak*: Kamusal alanda görev yapanlar, toplumun fayda ve çıkarlarını kendi özel çıkarlarından her zaman üstün tutmalıdır. Bu bakımdan rüşvet alma, akraba ve tanıdıkları kayırma, şantaj yoluyla iş yapma veya yaptırma, toplumda şaibe uyandıracak şekilde hediye alma vb. yasaktır ve etik bakımdan doğru değildir.
2. *Tarafsızlığı koruma*: Taraf olma sorunu, kamu çalışanları arasında en sık karşılaşılan mesleki etik sorunlar arasında yer almaktadır. Bu bakımdan, kamusal alanda çalışanlar, karar verirken şahıslar arasında taraf tutmadan, önyargıdan kaçınmalıdır.
3. *Uygunsuz davranışlardan kaçınmak*: Kamusal alan, topluma doğrudan hizmet makamı olduğu için, kamu çalışanları topluma karşı uygunsuz davranışlardan kaçınmalı ve her zaman yaptıklarıyla, sözleriyle, hatta giyim-kuşamıyla halkın gözünde iyi bir algıya sahip olmalıdırlar.
4. *Halka açıklık konusunda tam sadakat*: Kamu çalışanları, özel sektör çalışanlarına göre özel hayatları konusunda daha sabırlı ve halka daima açık olmalıdırlar. Ayrıca maddi durumlarının sorgulanmasını da normal karşılamalı ve daha şeffaf olmaya özen göstermelidirler.

Kamu kurumları için belirlenen etik ilkeler, devlete, topluma ve kurumlarına karşı güven oluşturmada ve bunu korumada önemli bir unsur teşkil etmektedir. Kamu görevlilerinin kendilerine verilen yetki ve kaynakları kullanırken toplumun menfaatlerini ön planda tutması, dürüstlük, tarafsızlık, saydamlık ve hesap verebilirlik gibi etik davranış ilkelerine uymaları beklenmektedir (Ağcakaya ve Toprak, 2009: 319). Ancak bu noktada, kamu kurumu personellerinin davranışlarına etki eden tek faktörlerin bunlarla sınırlı olmadığı unutulmamalıdır.

Bunlarla birlikte kamu personelinin davranışlarına etki eden iki önemli faktörden birisi yasalar diğeri ise etik değerlerdir. Yasalar, kamu görevlilerinin davranışlarını dışsal olarak belirlemekte ve denetlemekte iken, etik değerler ise, kamu görevlilerinin davranışlarını içsel olarak yönetmekte ve denetlemektedir (Aghdamy, 2009: 212). Bu tanımlamaya göre, kamu kurumları meslek etiğinin oluşturulması sürecinde, bir kamu kurumundaki çalışanların her türlü davranışlarının hem yasalara hem de mesleğin etik kodlarına ve toplumun yazılı olmayan kurallarına uygun olması önem arz etmektedir.

Yapılan bir çalışmada, kamu kurumlarında uygulanan mesleki etik ilkelerin bir kültüre dönüşmesi için birtakım tedbirlerin alınması gerektiğine dikkat çekmiş ve bu tedbirler şu şekilde sıralanmıştır (Özdemir, 2008: 192):

- ✓ Kamu görevlileri, siyasetin her türlü baskısından kurtarılmalı ve özerkleştirilmelidir.
- ✓ Kamu görevlisi istihdam ve ücret politikası, kamu görevlilerini olumsuz bir tutum ve davranışa sevk etmeyecek şekilde yapılandırılmalıdır.
- ✓ Kamu yönetiminin her kademesinde şeffaflık ve hesap verebilirlik mekanizmaları işler hale getirilmelidir.
- ✓ Kamu görevlilerinin hizmet içi eğitim faaliyetleri vasıtasıyla etik davranışlar konusundaki duyarlılıklarının canlı tutulması sağlanmalıdır.

Buraya kadar yapılan açıklamalardan anlaşıldığına göre, hem toplum hem de meslek amirleri, bir meslek olarak kamu kurumlarında çalışan görevlilerden birtakım mesleki etik ilkelere uymalarını ve kurumsal sorumluluklarını yerine getirmelerini beklemektedirler. Nitekim tüm mesleklerde olduğu gibi kamu görevlileri de kendi meslekleri için belirlenen kuralları ve değerleri özümseyerek bir profesyonel gibi çalışmak ve hizmet sunmak zorundadır. Bu bağlamda çeşitli mesleklerin mesleki etik kurullarının ortak ilkeleri olan; toplumun çıkarını korumak, bireysel olarak hiçbir çıkar ilişkisine girmemek, insanların hak ve özgürlüklerine saygılı olmak gibi temel ahlaki ilkeler, kamu görevlileri meslek etiği için de bir temel teşkil etmektedir (Kılavuz, 2003: 111). Genel olarak bir çerçeve oluşturan bu ilkeler haricinde sadece kamu görevliliği mesleğini icra edenler için de birtakım etik ilkeler ve davranış kuralları ortaya konulmuştur.

Bu bağlamda, Kamu Görevlileri Etik Kurulu tarafından hazırlanan ve 13.04.2005 tarihli resmi gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren "Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" oldukça önemlidir. Çünkü bu yönetmelikte kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken uymaları gereken genel etik ilke ve standartlar toplu olarak ortaya konulmaktadır. Bir kamu görevlisi olan din görevlileri için de geçerli olan bu ilkeler dikkate alındığında, meslek etiği bakımından bir kamu görevlisi şu niteliklere sahip olmalıdır: (Resmi Gazete, 2005):

1. Öncelikle, görevini yerine getirirken kamu hizmeti yaptığı bilincinde olmalıdır.
2. Görevinin, halka hizmet etmek olduğunu unutmamalıdır.
3. Kurumu tarafından belirlenen hizmet standartlarına uymalıdır.
4. Kurumunun amaç ve misyonuna bağlı kalmalıdır.
5. Görevi esnasında daima dürüst ve tarafsız olmalıdır.
6. Halka ve kurumuna karşı saygınlık ve güven vermelidir.
7. Asla nezaket ve saygıdan ödün vermemelidir.
8. Faaliyetlerini ve sorunlarını yetkili makamlara bildirmelidir.
9. Görevine zarar verecek her türlü çıkar çatışmasından kaçınmalıdır.
10. Görev ve yetkilerini menfaat sağlamak amacıyla kullanmamalıdır.
11. Göreviyle ilgili toplumda fitneye sebep olacak hiçbir hediyeyi kabul etmemeli ve menfaat sağlamaya çalışmamalıdır.
12. Kamuya ait malları ve kaynakları amacına uygun kullanmalıdır.
13. Kamunun imkanlarını kullanırken savurganlıktan kaçınmalıdır.
14. Göreviyle ilgili bağlayıcı açıklamalarda bulunmalı ve gerçek dışı beyandan kaçınmalıdır.
15. Gerektiğinde bilgi vermekten, saydamlıktan ve katılımcılıktan kaçınmamalıdır.
16. Göreviyle ilgili gerektiğinde hesap verme sorumluluğundan kaçmamalıdır.
17. Kendinden önceki kamu görevlileriyle ilişkilerinde hassas olmalıdır.

18. Yılın belli dönemlerinde mal bildiriminde bulunmalıdır.

Bununla birlikte aynı mevzuatın Ek-1 Bölümünde kamu görevlileri etik sözleşmesi yer almaktadır. Bu sözleşmede, kamu görevine talip olmak isteyen bir kişinin şu ilkelere uymayı taahhüt etmesi istenilmektedir:

- ✓ Halkın günlük yaşamını kolaylaştırmak, ihtiyaçlarını en etkin, hızlı ve verimli biçimde karşılamak, hizmet kalitesini yükseltmek ve toplumun memnuniyetini artırmak için çalışmak.
- ✓ Görevini insan haklarına saygı, saydamlık, katılımcılık, dürüstlük, hesap verebilirlik, kamu yararını gözetme ve hukukun üstünlüğü ilkeleri doğrultusunda yerine getirmek.
- ✓ Dil, din, felsefi inanç, siyasi düşünce, ırk, yaş, bedensel engelli ve cinsiyet ayrımı yapmadan, fırsat eşitliğini engelleyici davranış ve uygulamalara meydan vermeden tarafsızlık içerisinde hizmet gereklerine uygun davranmak.
- ✓ Görevini, görevle ilişkisi bulunan hiçbir gerçek veya tüzel kişiden hediye almadan, maddi ve manevi fayda veya bu nitelikte herhangi bir çıkar sağlamadan, herhangi bir özel menfaat beklentisi içinde olmadan yerine getirmek.
- ✓ Kamu malları ve kaynaklarını kamusal amaçlar ve hizmet gerekleri dışında kullanmamak ve kullandırmamak, bu mal ve kaynakları israf etmemek.
- ✓ Kişilerin dilekçe, bilgi edinme, şikayet ve dava açma haklarına saygılı davranmak, hizmetten yararlananlara, çalışma arkadaşlarına ve diğer muhataplarına karşı ilgili, nazik, ölçülü ve saygılı davranmak.
- ✓ Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nca hazırlanan yönetmeliklerle belirlenen etik davranış ilke ve değerlerine bağlı olarak görev yapmak ve hizmet sunmak.

Buraya kadar ifade edilen mesleki etik ilkeler ve yukarıda belirtilen Kamu Görevlileri Etik Kurulu'nun kabul etmiş olduğu ilkeler, aynı zamanda bir kamu personeli olan din görevlilerinin mesleki etik ilkelerinin belirlenmesi sürecinde dikkate alınması gerekmektedir. Nitekim din görevlileri, Devlet Memurları Kanunu'na tabi kamu görevlileridir (Karagöz, 2015: 21). Diyanet İşleri Başkanlığı da bütün yönetmelik, yönerge ve talimatlarını bu kanun maddelerini esas alarak

hazırlamaktadır. Hatta bütün memurlar gibi din görevlileri de "Kamu Görevlileri Etik Sözleşmesi"ni imzalayarak göreve başlamakta ve bu sözleşmeye sadık kalacaklarını imzayla tasdik etmektedirler.

Resmi anlamda din hizmetleri, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı din görevlileri tarafından yürütülmektedir. Abbasiler zamanından itibaren cami hizmetlerini yürütmekle görevli devletten maaş alan imamlar tayin edilmiştir. Türkiye'de ise din görevliliği, 1965 yılından itibaren din görevlilerinin devlet memuru olarak kadroya alınıp maaşa bağlanmalarıyla resmi bir görev haline gelmiştir (Yılmaz, 2013: 52). Bu bakımdan, din görevliliğinin başlı başına bir meslek olduğunu ve din görevlilerinin de cami merkezli olarak toplumun her kesimine din hizmeti sunan devlet memurları olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla bütün memurları ilgilendiren etik ilkeler aynı zamanda din görevlilerini de ilgilendirmektedir.

Daha önce de ifade edildiği gibi, çalışma ahlakının önemli bir kısmını oluşturan meslek etiğinin temelinde yer alan düşünce; meslek sahiplerinin mesleklerini icra etmek suretiyle kendilerine ihtiyaç duyanlara hizmet ederek kamu yararına çalışmalarınıdır (Arslan, 2012: 106). Din görevlileri de bir kamu görevlisi oldukları için, her bir kamu görevlisi gibi onlar da yaptıkları hizmeti kamu yararını gözeterek yapmak zorundadırlar. Yani, meslek etiği bakımından topluma sağlıklı ve yararlı bir din hizmeti sunabilmeleri için öncelikle bu etik sözleşme kurallarına uygun hareket etmeleri gerekmektedir. Bu nedenle din görevliliği meslek etiği ilkelerini ve etik davranışları belirleyebilmek için yukarıdaki bölümlerde açıklanan memurlar kanunu başta olmak üzere kamu görevliliği üzerine hazırlanmış bütün çalışmalar değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte, din görevliliği mesleğinin bir de öğreticilik yanı olduğu için, konuyla ilgili olarak öğretmenlik meslek etiğinin de incelenmesine ihtiyaç vardır.

1.1.2.3. Öğretmenlik Meslek Etiği

Öğretmenlik mesleği, aslında meslek erbabı kişiler yetiştirme görevi bakımından, diğer mesleklerden çok daha farklı ve önemli bir niteliğe sahiptir. Ayrıca öğretmenlik mesleği, eğitim sektörü ile ilgili olarak sosyal, kültürel, ekonomik, bilimsel ve teknolojik boyutlara sahiptir. Öğretmenlik bütün bu alanlarda özel uzmanlık bilgi ve becerisini temel alan akademik çalışma ve mesleki bilgi

gerektiren profesyonel statüde bir uğraş alanıdır (Erden, 1998: 27). Bu bakımdan öğretmenlik, bütün dünya toplumlarında saygı gören, yüksek statü atfedilen kutsal bir konumdadır (Pelit ve Güçer, 2006: 101). Dolayısıyla bu mesleği sürdüren kişilerin de öğretmenlik mesleğini layıkıyla yerine getirebilmeleri için bu mesleğin etik ilkelerini bilmeleri, özümsemeleri ve uygulamaları büyük önem arz etmektedir.

Meslek etiği ilkelerinin evrensel değerler üzerine kurulu olduğu gerçeğinden hareket edildiğinde branşı ne olursa olsun, bir öğretmenin bazı etik ilkeler doğrultusunda davranması zorunludur. Çünkü yukarıda da bahsedildiği gibi, öğretmenlik mesleğinin yalnızca birtakım bilgilerin aktarılmasını kapsayan bir meslek olmanın ötesinde, yeni nesillere değerler kazandırılması hedefini de içeren son derece önemli bir işlevi vardır (Şirin, 2007: 3). Bir başka ifadeyle, bir ülkenin geleceği olan çocukların zihnen, ruhen ve bedenen hayata hazırlanmasında öğretmenlerin rolü ve önemi göz ardı edilemez bir gerçektir (Kuran, 2002: 266). Nitekim öğretmenlik mesleğinin, her şeyden önce bir insan yetiştirme sanatı olduğunu ifade edebiliriz.

Ahlaklı bireyler yetiştirmeyi hedefleyen öğretmenlik ile etik kavramının aslında birbirine çok yakın olduğunu da rahatlıkla söyleyebiliriz. Çünkü ideal bir öğretmen, yalnız kusursuz öğretme yetenekleri ile değil, karakter gelişim dönemlerinde olan genç öğrencilerle uzun süre bir arada olması nedeniyle aynı zamanda yaşama biçimi ile de örnek alınacak ahlaki bir modele dönüşür (Piepper, 1999: 118). Bu bakımdan öğretmenlik mesleği, insan ilişkilerinin yoğun olarak yaşandığı ve ahlaki sorumlulukları had safhada olan etik bir meslektir (Şentürk, 2009: 26).

Özetle ifade etmek gerekirse öğretmenlik mesleğinin, hem olumlu hem de olumsuz yönden bütün bir nesli etkileyebilme potansiyeline sahip bir meslek olduğunu söyleyebiliriz. Dolayısıyla bir öğretmenin mesleki etik bakımından donanımlı olması ve sadece bilgi yönüyle değil, ahlaki bakımdan da kendini geliştirmiş olması beklenmektedir.

Nitekim Batı'da yapılan çalışmalar da öğretmenin eğitim konusunda sahip olması gereken özelliklerin, ahlaki karakterlerden ayrı düşünülmemeyeceğini ortaya koymaktadır (Tirri, vd., 2013: 223). Ülkemizde de konuyla ilgili yapılan çalışmalarda benzer sonuçlara ulaşılmış ve öğretmen yeterlikleri arasında alan bilgisi, mesleki bilgi ve genel kültür bilgisi yanında öğretmenlik mesleğine ilişkin

ahlaki ilke ve etik değerlere de sahip olma gerekliliğine vurgu yapılmıştır (şışman ve Acat, 2003: 237-238). Ayrıca bir öğretmenin mesleğini icra ederken etik bakımdan uyması gereken davranışların neler olduğu konusunda birbirine benzer ve birbirinden farklı biręok ęalıřmaya rastlanmaktadır.

Örneğin, ölkemizde öğretmenlerin meslek etiğiyle uyuşmayan davranışları üzerine yapılan bir ęalıřmada, bazı öğretmenlerin eğitim-öğretim süreci içerisinde; ders için belirlenen zamanı boşa geğirme, bilerek derse geç girme, göreviyle ilgili mevzuata aykırı davranma ve verilen görevlerden kaçınma, eğitimle ilgili yenilikleri uygulamaktan kaçınma ve eğitim teknolojilerini kullanamama gibi öğretmenlik meslek ahlakıyla ve değerleriyle bağdaşmayacak bazı davranışlarda buldukları tespit edilmiştir (Ateş, 2012: 8). Bu tür olumsuz davranış örneklerinin tespit edilmiş olması, bir öğretmenin uyması gerektiği etik ilkelerle ilgili ęalıřmaları da hızlandırmış ve bu alanda biręok akademik ęalıřmalar yapılmıştır.

Eğitimciler için açık ilkeler halinde ilk defa ortaya konan mesleki etik ilkeler, Amerika'da Milli Eğitim Birliği olarak tercüme edilen Natinal Education Associatian (NEA) tarafından 1929 yılında belirlenmiş ve defalarca gözden geğirilerek nihayet 1970'li yıllarda yürürlüğe girmiştir. Bu bağlamda ortaya konan ve sonraki ęalıřmaları da etkileyen iki temel ilke ve yükümlükler şu şekildedir (Özbek, 2003: 4-49):

1. *Öğrencilere Bağlılık İlkesi*: İyi bir eğitimci, eğitim sürecini öğrencinin kabiliyetine göre şekillendirir. Mesleğini icra ederken öğrencilerinin henüz ortaya koyamadıkları kabiliyetlerini keşfedebilmeleri ve mevcut potansiyellerini geliştirebilmeleri amacına dönük hareket eder. Bu ilke doğrultusunda öğretmenin uyması gereken yükümlülükler ise şunlardır:
 - a) Eğitim-öğretim esnasında, öğrencilerin bağımsız hareket etme girişimlerine engel olmamalı, bilakis teşvik etmeli.
 - b) Zorunlu olmadıkça öğrencinin bakış ağısına müdahalede bulunmamalı ve düşüncesini zorla değiştirmeye ęalıřmamalı.
 - c) Öğrencinin gelişimi bakımından önemli olan müfredat ve ders iğeriğini kasıtlı olarak bozmamalı ve değiştirmemeli.
 - d) Öğrencilere sağlıklı bir öğrenme ortamı oluşturmak için ęaba sarf etmeli ve öğrencinin ders boyunca kendini güvende hissetmesi için gerekli önlemleri almalı.

- e) Ders esnasında öğrenciyi küçük düşürecek ya da utanmasına neden olacak hiçbir davranışı kasıtlı olarak yapmamalı.
 - f) Öğrencilerin bütün eğitim imkanlarından aynı oranda yararlanması konusunda; cinsiyet, ırk, renk, inanç, siyasi görüş, sosyo ekonomik durum gibi farklılıkları nedeniyle taraflı davranmamalı, ayrımcılık yapmamalı.
 - g) Öğrencileri kendi şahsi çıkarları için kullanmaya ve yararlanmaya çalışmamalı.
 - h) Mesleğini icra ederken elde ettiği öğrencilere ait kişisel bilgileri yasal bir zorunluluk olmadıkça kimseyle paylaşmamalı.
2. *Mesleğe Bağlılık İlkesi:* Öğretmen, mensubu olduğu meslek grubunun bir üyesi olarak, eğitim-öğretim hizmetlerinin niteliğinin artırılması için çalışmalar yapmalıdır. Bu bağlamda bir öğretmenden beklenen yükümlülükler şunlardır:
- a) Mesleğe başlarken beyan ettiği bilgi ve belgeler doğru ve gerçek olmalı.
 - b) Öğretmenlik mesleğinin bir mensubu olarak, bu mesleğin özellikleri ile çelişen tavır, tutum ve davranışlardan uzak durmalı.
 - c) Öğretmenlik kabiliyeti olmayan veya bu mesleği icra edebilecek yeterlilikte olmayan kişilerin mesleğe girmelerine yardımcı olmamalı.
 - d) Eğitimci olmayan kişilerin eğitim-öğretim faaliyeti yapmalarına müsaade etmemeli.
 - e) Mesleğini icra ederken meslektaşlarıyla ilgili elde ettiği kişisel bilgileri yasal bir zorunluluk olmadıkça kimseyle paylaşmamalı.
 - f) Herhangi bir meslektaşı hakkında kasıtlı olarak yasalara uygun olmayan beyanatlarda bulunmamalı.
 - g) Mesleğini icra ederken mesleğin onurunu zedeleyecek ve kendisinin mesleki kararlarını etkileyecek hediye ve yardımları kabul etmemeli.

Görüldüğü gibi öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili yapılan bu çalışmada bir öğretmenin etik ilkeleri öncelikle *öğrencilere bağlılık*, daha sonra da *mesleğe bağlılık* şeklinde iki grupta toplanmış ve bu başlıklar altında öğretmenlerin etik davranış kuralları tespit edilmiştir.

Ülkemizde ise öğretmenlik mesleği etik ilkeleriyle ilgili çalışmalar çok eskiye gitmemekle birlikte, daha çok yurtdışında yapılan çalışmalardan yararlanılmıştır. Örneğin, Kulaksızoğlu (1995) öğretmenlik meslek etiği ilkelerini oluştururken, Amerikan Psikologlar Derneği (APA) tarafından hazırlanan Psikologlar İçin Törel Standartlar isimli rapordan yararlandığını ifade etmiştir. On beş başlık altında toplanan öğretmen meslek etiği ilkeleri ve davranış kuralları sırasıyla şu şekildedir (Kulaksızoğlu, 1995: 186-188):

1. Sorumlu olma: Öğretmen, yaptığı görevin sorumluluğunu bilir ve eğitim ile ilgili hizmetlerinin seviyesini yüksek tutar.
2. Mesleki bakımdan yeterli olma: Öğretmen, öğretmekle yükümlü olduğu bütün konularda yeterli alan bilgisine sahiptir.
3. Uzmanlık alanının sınırlarını bilme: Öğretmen, mesleki bilgi sınırlarını bilir, öğretemeyeceği konularda öğretmenlik yapmaya kalkarak uzmanlığının sınırlarını aşmaz.
4. Zamanı verimli bir şekilde kullanma: Öğretmen, tam zamanlı çalıştığını bilir, dersle ilgili zamanlamaya riayet eder.
5. Uygun eğitim-öğretim tekniklerini kullanma: Öğretmen, alanının gerektirdiği uygun öğretim tekniklerini bilir ve bunları ders sırasında kullanır.
6. Bireysel farkları dikkate alma: Öğretmen, öğrencilerinin bireysel farklılıklarını dikkate alır ve öğrenciye bireysel farkları doğrultusunda davranmaya çalışır.
7. Bilgiyi aktarma: Öğretmen, alanına giren her türlü yazılı ve sözlü kaynağı öğrencilerinin faydasına sunar,
8. Ölçme ve değerlendirmede tarafsız olma: Öğretmen, öğrencilerini değerlendirirken subjektif değer yargılarından arınık olarak tarafsız hareket eder.
9. Öğrencilerin çıkarlarını koruma: Öğretmen, öncelikle öğrencinin çıkarlarını gözeterak para karşılığı ders vermez, herhangi bir şeyi öğrencisine satamaz.

10. Öğrenci haklarına saygılı olma: Öğretmen, öğrencilerini sosyo-kültürel hiçbir ayırım yapmadan biricik, özgün ve değerli bir insan olarak görür.
11. Gizlilik kuralına uyma: Öğretmen, öğrencilerine ait özel bilgileri onun bilgisi olmaksızın başkalarına aktarmaz. Başkalarını da tehlikeye atacak bir durum varsa, öğrencinin de onayı alınarak yalnız öğrencinin ailesine, ilgili meslek adamlarına ve kamu yetkililerine açıklanabilir.
12. Kurumuna karşı sorumluluklarının farkında olma: Öğretmen, bağlı olduğu kurumun haklarına karşı saygılıdır ve kurumunu toplumda yanlış tanıtıcı beyanlardan kaçınır.
13. Toplumun örf, adet ve geleneklerine saygılı olma: Öğretmen içinde yaşadığı toplumun değerlerine ve kurallarına karşı duyarlılık gösterir ve saygılı davranır.
14. Değer aktarımında hassas ve dikkatli olma: Öğretmen, kendi dünya görüşünü, hayat felsefesini öğrencilere aktarmada dikkatli olur.
15. Örnek olma: Öğretmen, toplumda göz önünde bulunan kişilerden olduğu bilinciyle tavır, tutum ve davranışlarının başkalarınca örnek alınabileceğini bilir.

Yurtiçinde yapılan akademik çalışmalar yanında, öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili bazı projeler de gerçekleştirilmiştir. Örneğin; Avrupa Birliği tarafından finanse edilen, Dicle Üniversitesi ve Siirt Üniversitesi ortaklığı ile yürütülen "Eğitim Fakültelerinin Öğretmen Yetiştirme Kapasitesinin Güçlendirilmesi Projesi" kapsamında öğretmenlik meslek etiği ile ilgili bazı davranış kalıpları tespit edilmiştir.

Projede tespit edilen öğretmenlik meslek etiği davranışları şu şekilde özetlenebilir: Bir öğretmen, başkalarının fikirlerine ve farklı düşüncelere değer verir; farklılıklara karşı önyargılı değildir; her öğrencinin başarılı olabileceğine inanır; çocuk haklarına ve insan haklarına daima saygı duyar, kırıcı davranmaz; demokratik ve adil tutum ve davranışlara sahiptir; yerel ve evrensel değerlerin gelişmesini destekler; toplumsal ve meslekî etik ilke ve değerleri benimser ve sorumluluk bilinci duyar; bilgi ve iletişim teknolojileri ile ilgili yasal ve ahlaki sorumlulukları bilir; davranışlarında tutarlı, ölçülü ve dürüst olmaya özen gösterir; engelli haklarına saygı duyar; resmiyete, gizliliğe önem verir ve mesleki sırları başkalarıyla paylaşmaz; dedikodudan uzak durur; deneyim ve bilgilerini meslektaşlarıyla paylaşır; mesleki

sorumluluklarını yerine getirir; söz ve eylemlerinde tutarlı ve dürüsttür (Ekinci ve Öter, 2010: 14-15).

Yukarıda sıralanan etik davranışlar, meslek etiği bakımından öğretmenlerin uygulamaları gereken önemli ilkeler olarak görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin meslek etiği ilkeleri üzerine yapılan bir başka çalışmada ise, öğretmenlik meslek etiği ilkeleri 11 başlık altında ele alınmıştır (Aydın, 2013: 58-68):

1. *Profesyonellik*: Bir öğretmen, mesleğini etkin bir şekilde icra edebilecek yeterliliğe ve mesleğini en iyi şekilde yapabilecek donanıma sahip olmalıdır.
2. *Hizmette Sorumluluk*: Öğretmenin yapmış olduğu iş aynı zamanda bir tür kamu hizmeti olduğu için, göreviyle ilgili almış olduğu kararlar ve yaptığı faaliyetlerle ilgili sorumluluğa sahip ve hesap verebilirdir.
3. *Adalet*: Öğretmen, yaptığı her türlü faaliyetlerinde adil davranmalı ve öğrencileri arasında adaleti tesis ederek ayrımcılık yapmamalıdır.
4. *Eşitlik*: Öğretmen, mesleğini icra ederken öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, kültürel yapıları, inançları, cinsiyetleri ya da etnik gurupları ile ilgili hiçbir ayırım yapmadan bütün öğrencilere eşit mesafede durması gerekmektedir.
5. *Sağlıklı ve Güvenli Bir Ortamın Sağlanması*: Öğretmelerin mesleki etik bakımından bir diğer görevi de sınıf içinde disiplin ve güveni sağlamaktır. Çünkü güvenli bir okul ortamında eğitime devam etmek, öğrenci açısından en temel haklardandır.
6. *Yolsuzluk Yapmamak*: Öğretmenler, sahip oldukları yetkileri bir çıkar karşılığında yasa dışı kullanmaması gerekmektedir.
7. *Dürüstlük-Doğruluk ve Güven*: Öğretmenlerin, öğrencilerle ilişkilerinde ya da mesleklerini icra ederken dürüst, doğru, içten ve güven verici olmaları, meslek etiğinin bir gereğidir.
8. *Tarafsızlık*: Öğretmenlik mesleğinde, diğer mesleklerden farklı olarak kişisel tutumların işin içine girme riski biraz daha yüksektir. Bu nedenle öğretmenlerin öğrencileri ile ilişkisinde öğretmenin kendi kişisel

değerlerinin farkında olması ve bunu eğitim programı ile karıştırmaması gerekir.

9. *Mesleki Bağlılık ve Sürekli Gelişme*: Öğretmenlerin mesleklerine gönülden bağlı olmaları gerekir. Bunun sonucu olarak da öğretmenlikle ilgili gelişmeleri yakından takip etmeleri ve öğretim yöntem ve tekniklerini sürekli revize etmeleri eğitimin kalitesini artırması nedeniyle meslek etiği bakımından önemlidir.
10. *Saygı*: Öğretmenler mesleklerini icra ederken "İnsan, her şeyden önce insan olduğu için değerlidir." prensibi doğrultusunda hareket etmeli ve bütün öğrencilere saygı duymalıdır.
11. *Kaynakların Etkili Kullanımı*: Öğretmenler, eğitim amacıyla kendilerine tahsis edilen kamusal ve kurumsal kaynakları, öğrencilerin öğrenmelerini kolaylaştıracak biçimde etkin kullanmalıdırlar.

Öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili literatür taramasıyla ulaştığımız yukarıdaki örneklere bakıldığında, öğretmenlerin mesleki davranış kurallarının ve ilkelerin büyük oranda birbiriyle benzeştiği görülmektedir. Nitekim alanda yapılan çalışmalardan yola çıkılarak MEB'in (2015), öğretmenlik mesleği etik ilke ve değerlerini belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada da benzer ifadeleri görmek mümkündür. Uzun çalışmalar sonunda, "Eğitimciler İçin Mesleki Etik İlkeler" başlığıyla yayınlanan genelgede öğretmenlik meslek etiği ilkeleri altı ana başlık altında ele alınmıştır:

1. *Öğrenciler İle İlişkilerde Etik İlkeler*: Bu ana başlık altında, eğitimcilerin öğrencilerle olan ilişkilerinde etik olarak uymaları gereken sekiz alt başlık kısaca açıklanmaktadır. Bu başlıklar; öğrencilere karşı sevgi ve saygılı olma, her haliyle iyi örnek olma, anlayışlı ve hoşgörülü davranma, adil ve eşit davranma, öğrencinin gelişimini gözetme, öğrenciye ait bilgileri saklama, menfi psikolojik durumları yansıtmama ve kötü muameleden kaçınma şeklinde özetlenebilir.

2. *Eğitcilik Mesleğine İlişkin Etik İlkeler*: Bu ana başlık altında, eğitimcilerin öğretmenlik mesleğine yönelik uymaları gereken etik davranış kuralları yedi alt başlıkta yer almaktadır. Bu davranış kuralları; eğitimciler mesleki yeterliliğe sahip olmalı, eğitim için sağlıklı ve güvenli bir ortam sağlamalı, mesai ve ders saatlerine uymalı, mesleğine leke getirecek bir hediye almaktan kaçınmalı, mesleğiyle kişisel

menfaat sağlamamalı, kanuni istisnalar haricinde para karşılığı özel ders vermemeli, öğrenci veya velilerden bağış ve yardım talebinde bulunmamalı şeklinde özetlenebilir.

3. *Eğitimcilerle İlişkilerde Etik İlkeler*: Eğitimcilerin meslektaşlarıyla olan ilişkilerinin ele alındığı bu ana başlık altında herhangi bir madde sayılmadan eğitimcilerin etik davranış kuralları şu şekilde ifade edilmiştir: Meslektaşlar arasında ırk, dil, din, renk, cinsiyet vb. ayırım yapmama, meslektaşlarına, öğrencilerle ilgili yanlış yönlendirmelerde bulunmama, meslektaşlarıyla ilgili edindiği bilgilerde gizliliğe riayet etme, öğrencilerin yanında meslektaşları aleyhine söz söylememe, meslektaşlarıyla eğitim konusunda işbirliği içinde olma, karşılaştığı sorunları okul yönetimiyle paylaşma.

4. *Veliler İle İlişkilerde Etik İlkeler*: Velilerle iyi bir iletişim kurma, velileri çocuklar konusunda yönlendirme, veliler arasında ayırım yapmama

5. *Okul Yönetimi ve Toplum İle İlişkilerde Etik İlkeler*: Eğitim konusunda okul yönetimiyle işbirliği yapma, karşılaştığı sorunları yetkili birime bildirme, kurum kaynaklarını etkili, verimli ve tutumlu kullanma, topluma karşı aktif ve pozitif rol sergileyerek sorumluluklarını yerine getirme.

6. *Okul Yöneticilerinin; Öğretmen, Öğrenci ve Veliler İle İlişkilerinde Etik İlkeler*: Eğitim ve öğretimin sağlıklı bir ortamda yapılabilmesi için gerekli önlemleri alma, kurum kaynaklarının etkili, verimli ve tutumlu kullanılmasını sağlama, öğretmen, öğrenci ve veliler arasında ayırım yapmama, öğretmen, öğrenci ve velilerin sorunlarını açık bir şekilde ifade etmelerini sağlama, sorunların çözümü konusunda gayret gösterme.

Buraya kadar öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili yapılan akademik ve resmi çalışmalardan bazı örnekleri özetleyerek bir arada sunmaya çalıştık. Kısaca ifade etmek gerekirse, öğretmenlik meslek etiğinin genel olarak öğrenciler, toplum ve kurumsal olarak meslektaşlar ile olan ilişkilerde bir öğretmenin yerine getirmesi gereken sorumluluklar, uyması gereken kurallar ve ilkeleri ifade ettiğini söyleyebiliriz.

Eğitim-öğretim faaliyetlerinin din görevliliği mesleğinde de yaygın olarak yer aldığı bilinmektedir. Nitekim din görevlileri anayasada ifade edilen, "din konusunda toplumu aydınlatmak" görevi nedeniyle, topluma dini bilginin sahih kaynaklara

dayalı olarak ve doğru bir yöntemle öğretilmesiyle görevlidir. Bu kapsamda anayasal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı din görevlilerine verilen yaygın din eğitim-öğretim görevleri arasında camilerde yapılan vaaz ve hutbeler, kürsülerde icra edilen dini sohbetler; tatillerde çocuklara verilen yaz kursları; halka yönelik konferanslar; sesli, görüntülü ve basılı yayın faaliyetleri; halk tarafından sorulan dini soruların cevaplandırılması; ceza ve tutukevleri gibi yerlerde irşat faaliyetleri ve benzeri çalışmalar sayılabilir (Bulut, 1993: 7). Görev kapsamında yer alan bütün bu faaliyetler, din görevliliği mesleğinin eğitim-öğretimle de ilgili bir yanı olduğunu açıkça göstermektedir.

Din görevliliği meslek etiği ilkelerini ve etik davranışları belirleyebilmek için yapılan literatür çalışmasında, yukarıda ayrıntılı bir şekilde açıklanan MEB (2015) tarafından hazırlanmış "*Eğitim-Öğretim Hizmeti Verenler İçin Etik İlkeler*" çalışması başta olmak üzere öğretmenlik ve eğitim-öğretim meslek ahlakı ile ilgili yapılan birçok çalışmada yer alan ilke ve davranış kuralları dikkate alınmıştır.

Bu açıklamalardan sonra asıl konumuz olan din görevliliği meslek etiğine geçebiliriz.

1.1.2.4. Din Görevliliği Meslek Etiği

Yukarıda açıklanan kamu görevliliği meslek etiği ve öğretmenlik meslek etiği kavramlarından sonra bu bölümde, hem bir kamu görevlisi hem de bir öğretici olmanın yanında ayrı bir meslek olan din görevliliğinin meslek etiğine yönelik Batı'da ve Türkiye'deki yaklaşımların nasıl olduğu üzerinde durulmaktadır.

Hangi meslek olursa olsun, etik ilkeleri dikkatle incelendiğinde, aslında bu ilkelerin dinlerin genel buyruklarıyla paralel olduğu görülecektir. Çünkü din ve ahlâk kavramlarının, özü itibarıyla birbirine oldukça yakın, hatta birbirlerinin tamamlayıcısı olduğunu söyleyebiliriz. Ahlakı dinden veya dini ahlaktan ayırmak, insanın iç dünyasını kendisinden ayırmak kadar zor bir iştir. Dinlerin belli bir ahlaki boyutu vardır ve ahlaki öğretiler bütün dinlerin, özellikle de semavi dinlerin merkezinde bulunur. Ahlakî bir yönü olmayan ve ahlaklı davranış ile dine bağlanmayı bir arada değerlendirmeyen bir din neredeyse yoktur (Karaman, 2017: 54). Nitekim ilahi dinler olarak tabir edilen dünyadaki üç büyük dinin ana gayesi de ahlaklı bir toplum meydana getirmektir. Örneğin İslam'ın kutsal kitabı olan Kur'an-ı Kerim'de birçok ahlaki ilke ve kurallar mevcuttur (Nisa, 4: 36, 58, 93; Naziat, 79: 40-

41; Hümeze, 104: 1; Hucurat, 49: 12; Hac, 22: 30; İsrâ, 17: 32, 34; Âl-i İmran, 3: 134). Ahlaki açıdan insanın hayatını tamamen kuşatmış olan Kur'an, ona bir çerçeve çizmiş ve çizilen çerçeveyi belli bir ahenk içinde sunmuştur. Hıristiyanlık dininde de aynı şekilde toplum için iyi ve doğru olarak kabul edilen ve kuşaktan kuşağa aktarılan ahlaki ilke ve kurallar mevcuttur. Öyle ki Hıristiyan toplum ahlakının temelleri Eski Ahit ve Yeni Ahit'teki metinlere dayanmakta ve bu metinlerde toplumu ilgilendiren çok sayıda buyruk ve ahlaki kurallar bulunmaktadır (Gruber, 2016: 41).

Ahlak; insanda var olabilen kötülük eğilimlerinin arındırılması, iyilik eğilimlerinin geliştirilmesi ve böylece insanlar arasındaki toplumsal ilişkilerin huzur içinde sürdürülebilmesi için oluşturulmuş iyi ve kötüye ilişkin değerler sistemidir (Yaran, 2017: 99). Aynı doğrultuda bazı itikadi farklılıklara rağmen tüm dünya dinlerinin, insanlığın mutluluğu ve toplumun huzuru için birtakım ahlaki ilke ve prensipler sundukları görülmektedir. Tüm dinler insanları sevgiye, şefkate, hoşgörü ve toleransa, affediciliğe, alçakgönüllülüğe, yardımlaşmaya çağırırken; haksızlığı, hırsızlığı, şiddeti, bencilliği de yasaklamaktadır. (Köylü, 2012: 9). Buradan da anlaşıldığına göre, dinlerin temel prensipleri olan ilkeler, hem bireysel olarak hem de toplumsal açıdan insanları ahlaklı olmaya, belli başlı etik kurallara uygun bir hayat yaşamaya davet etmektedir.

Ancak bu noktada, adeta ahlaki ilkeler manzumesi olan bir dini insanlara tebliğ ve tebyin etmeyi meslek edinmiş bir din görevlisinin de bu işi layıkıyla yapabilmesi için birtakım ahlaki ilkelere uygun davranmaya ihtiyacı olduğu unutulmamalıdır. Çünkü daha önce de ifade edildiği gibi bireysel olarak kişinin ahlaklı olması ile meslek etiği birbirlerinden farklı kavramlardır. Bireysel etik, insanların birbirleriyle olan ilişkileriyle ilgili iken, meslek etiği; bireyin bir mesleği icra ederken uyması gereken kurallar bütünüdür ifade eder.

Din görevliliği, binlerce yıldan bu güne uzanan, en eski ve en yaygın mesleklerden biri olması ve ülkemizde on binlerce din görevlisinin bu mesleği icra ediyor olması⁴ diğer bütün meslekler gibi bu mesleğin de etik bakımından araştırılmasını ve mesleki etik ilkelerinin tespit edilmesini gerekli kılmaktadır.

⁴ DİB'in resmi internet sitesinde yayınlanan istatistikî bilgiler içinde, din hizmetlerinde çalışan personel sayısı 2019 yılı Aralık ayı itibarıyla: 104.814 olarak verilmiştir. Bkz. <https://stratejigelistirme.diyaret.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>

Çünkü bir mesleğin özünde ahlakı barındırması ile meslek ahlakı birbirinden farklı şeylerdir. Ayrıca din hizmetiyle ilgili bir mesleğin etik ilkelerinin belirlenmesi hem bu mesleği yapan din görevlilerinin daha etkin ve özgüvenli bir şekilde din hizmeti sunmalarını hem de mesleğin itibarının artmasını sağlayacaktır.

Nitekim Batılı din adamları ve etikçiler, 19. yüzyılın başlarından itibaren bir kurum olarak Kilise'nin bütün papazlar tarafından kabul edilen mesleki etik kurallarının olmayışını dert edinmeye başlamış (Batten, 1922: 147), 1980'li yıllardan beri de din görevliliği meslek etiklerini oluşturarak bu alanda onlarca yeni eser vermişlerdir. Din görevliliği meslek etiği konusu Batı'da yaklaşık 2000'li yılların başından itibaren İlahiyat Fakülteleri ders programları içinde yer almış ve müstakbel din görevlileri için bir ders olarak okutulmaya başlanmıştır (Yaran, 2015: 9-10).

Amerika başta olmak üzere Karayipler ve Bahamalar'daki Baptist Kiliseler Birliği olan Converge tarafından kiliselerde görev yapan din adamlarının uyması gereken meslek etiği ilkeleri; din görevlisinin kişiliği, davet yöntemi, mali durumu, cemaatle olan ilişkileri, meslektaşlarıyla olan ilişkiler ve kurumsal mezhebiyle olan ilişkiler şeklinde altı başlık altında ortaya konmuştur. Bu ilkeler ve davranış kuralları kısaca şu şekildedir:

Din Görevlisinin Kişiliğiyle İlgili Etik İlkeler: Düzenli olarak İncil okumak, dua ve tefekkür etmek, ailesine zaman ayırmak ve onları da cemaatinin bir parçası olarak görüp ilgilenmek, haftalık izin ve tatillerde vücudunu dinlendirip hizmet için formda kalmak, duygularını kontrol altında tutmak, kapsamlı okumalar ve eğitimler yoluyla kendini geliştirmek, doğruluk ve dürüstlikle geçen bir yaşam sahibi olmak, şehvet, pornografi ve cinsel günahlardan uzak durmak, bağımlılıklardan uzak durmak, ailesi başta olmak üzere hiç kimseye duygusal, sözlü, fiziksel veya cinsel tacizde bulunmamak, ihtiyaç duyduğunda profesyonel destek almak.

Davetle İlgili Etik İlkeler: Davet sırasında kendini Tanrının bir hizmetkârı olarak görmek, dini törenlerin yönetimine öncelik vermek, kendisiyle yapılan özel görüşmeleri kutsal bir emanet olarak değerlendirmek, minberin özgürlüğünü sorumlu bir şekilde kullanmak, vaazlarını sevgiyle inanarak yapmak ve materyal kullanmak.

Mali Durumla İlgili Etik İlkeler: Mesleki haklarının savunucusu olmak, pastoral hizmetler için cemaatinden maddi bir beklenti içinde olmamak, parayı

dürüstçe harcamak, faturaları zamanında ödemek, mesleğini kullanarak kişisel iyilik veya indirim istememek.

Cemaatiyle Olan İlişkilerde Etik İlkeler: Herkese eşit sevgiyle yaklaşmak, tarafsız olmak, bazılarıyla yakın dostluklar kurmakla birlikte Kilise'deki herkese onurlu ve saygılı davranmak, cemaatini eğitmeye çalışmak, yapıcı eleştirilerle Kilise'yi olumlu yönde yönlendirmeye çalışmak, tek seferde sadece bir kiliseye aday olmak ve hizmet ettiği Kilise'yle adil bir şekilde ilgilenmek.

Meslektaşlarıyla Olan İlişkilerde Etik İlkeler: Bütün meslektaşlarıyla destekleyici ve olumlu ilişkiler kurmak, diğer papazları da hizmetleriyle ilgili onurlandırmak, pastoral hizmetlerine saygı duymak, görevini halefine teslim ettikten sonra ayrılmak, izin verilmediği sürece daha önce görev yaptığı Kilise'de pastoral hizmet yapmamak.

Kurumsal Mezhebiyle İlgili Etik İlkeler: Baptist Genel Konseyi ve görev yaptığı bölgenin personelleriyle işbirliği yapmak, hizmete yönelik olumlu eleştirilerde bulunmak, görevini ihlal etmesi durumunda, kurumun ve Kilise'nin vereceği karara razı olmak ve kurumunun nüfuzunu güçlendirmek için katkı sunmak (Converge, 1998: 1-3).

Batıda uygulanan din görevliliği meslek etiğiyle ilgili bir başka örnek olarak, Hıristiyan Kilisesi (İsa'nın Müritleri) tarafından 2008 yılında hazırlanmış olan "Papazlık Etik İlkeleri" adlı çalışmayı gösterebiliriz. Uzun yıllar süren çalışmalar neticesinde resmi hale gelen papazlık meslek etiği ilkeleri; kişisel davranış, görev yaptığı kiliseyle olan ilişkiler, meslektaşlarıyla olan ilişkiler, cemaat ve diğer Kilise'lerle olan ilişkiler şeklinde dört başlık altında toplanmıştır. Yüksek düzeyde bir papazlık mesleki davranış ilkeleri olarak kabul gören ve Kilise'ye bağlı bütün papazlar tarafından uygulanması istenen bu ilkeler ve davranış kuralları şu şekilde özetlenebilir:

Kişisel Davranış İlkeleri: Papazın kişisel hayatıyla ilgili olan bu ilkenin etik davranış kuralları arasında; İsa Mesih'in papazlık hizmetlerinin şahidi olmak, etkili papazlık için zaman ve enerji ayırmak, kendini bilgi ve inanç bakımından sürekli geliştirmek, mahremiyete dikkat ederek aile bağlarına önem vermek, dinlenme ve tatil için zaman ayırmak, mali israfa girmemek, sorumluluk almak, madde bağımlılığı ve diğer kötü alışkanlıklardan kaçınmak, cinsel sapkınlığa düşmemek,

bulunduğu makamın hakkını vermek ve herkese eşit derecede saygı ve ilgiyle yaklaşmak maddeleri yer almaktadır.

Görev Yaptığı Kiliseyle Olan İlişkiler: Papazın görev yaptığı kiliseyle olan ilişkilerinde uyması beklenen etik davranış kuralları arasında; hizmet için gayretli olmak, başkalarını kiliseye gelmeye ve yardım etmeye çağırmak, yapılan hayırları kasaya koymak, sohbetlerini korku ile ümit arasında yapmak, ayinleri para kazanmak için değil, ihlaslı bir şekilde yapmak, diğer görevlilerle işbirliği içinde olmak, Kilise'nin sırlarını korumak, cinsel istismar veya ihmal vakalarını önlemeye çalışmak, Kilise toplantılarına katılmak ve katkı sunmak, büyük problemlerde Bölge Kilise Başkanlığı Konseyi'ni bilgilendirmek maddeleri yer almaktadır.

Papaz Meslektaşlarıyla İlişkiler: Papazın birlikte görev yaptığı veya başka Kiliselerde görevli meslektaşlarıyla olan ilişkilerinde uyması gereken etik davranış kuralları; eğitim, disiplin ve ailevi destek konularında meslektaşları ile işbirliği kurmak, problemi istismar etmeden meslektaşlarını desteklemek, başka Kilise'lerde sadece o Kilise'nin mevcut papazlarının talebi üzerine pastoral hizmetleri gerçekleştirmek, kendinden önceki papazla ilgili kötü niyetle konuşmamak ve onu desteklemek, kendinden sonraki papazı da görev için cesaretlendirmek ve bilgilendirmek gibi davranış kuralları bulunmaktadır.

Cemaat ve Diğer Kiliselerle İlişkiler: Son olarak papazın başka cemaat ve kiliselerle olan ilişkilerinde uymaları gereken etik davranış kuralları arasında; bütün cemaatlerin yaşam ve çalışma hayatına sorumlu bir şekilde katılmak, adil ve ahlaki açıdan sorumlu bir toplum için gayret göstermek, Hıristiyan Kilisesi'nin (İsa'nın Müritleri) tüm söylemlerine yaşam ve iş hayatında sadık kalmak, insanların çeşitliliğini bilmek, anlamak ve saygı duymak, kendini İsa Mesih'in yeryüzündeki bir kilisesinin sorumlu bir temsilcisi olarak görmek ve bu misyonu faaliyetlerinde göstermek maddeleri yer almaktadır (Christian Church, 2011: 3-5).

Yukarıda bahsettiğimiz iki örneğin yanında, papazlık etiği olarak da isimlendirilen Hıristiyanlık din görevliliği etiği üzerine yazılan kitap ve makaleler incelendiğinde oluşturulan etik ilkelerin birbirine benzer bazı başlıklar altında toplandığı görülmektedir. Bu başlıklar arasında, papazın kişisel hayatında gözetmesi gereken etik ilkeler, papazın öteki papazlarla ilişkileri, papazın cemaatiyle ilişkileri şeklinde sıralanmaktadır. Batıda bu alanda yapılan çalışmalardan yola çıkarak,

papazlık meslek etiğinin merkezinde yer alan kişisel hayatla ilgili meslek etiği ilkelerini Yaran şu şekilde aktarmaktadır (Yaran, 2015: 266-268):

- ✓ Bir papaz, bedensel olarak formda, zihinsel olarak uyanık ve manevi olarak canlı olmalıdır. Kişisel hijyen ve temizliğine dikkat etmelidir. Hazırlık yapmadan cemaatinin önüne çıkmamalıdır.
- ✓ Bir papaz işini, gelirine veya maaşına göre değil, yaptığı hizmet açısından değerlendirmelidir.
- ✓ Bir papaz, mesleğinin itibarını en üst düzeyde tutmalıdır.
- ✓ Gerektiği kadar yemeli, oburluk etmemelidir.
- ✓ Kütüphanesi gereksizlerle dolu değil, yeterli olmalı ve amaç gösteriş değil, kullanım olmalıdır. Günde ortalama üç saatini okumaya ayırmalıdır.
- ✓ İncili bir vaaz malzemesi veya mesaj metni bulmak için değil, kişisel manevi hayatının gelişimine yardımcı olsun diye okunmalıdır.
- ✓ Papaz, evine ve ailesine karşı sorumluluklarını ihmal etmemelidir. Birinci olarak Tanrı, ikinci sırada aile, üçüncü sırada ise Kilise gelmelidir.
- ✓ Kilise içerisindeki hiçbir kimseye özel ilgi ve ayrımcılık göstermemelidir.
- ✓ Kilise dışında karlı, kazançlı başka işlerle uğraşmamalı, bütün vaktini kilise işlerine ayırmalıdır.
- ✓ Mesleğine uygun nitelikleri olmayan kişilerle evlenmemelidir.
- ✓ Politik yapıların kör bir takipçisi olmamalıdır.
- ✓ Bütün ahlaki ilkeleri aşan, her şeyin üstünde bulunan ilahi yasanın sevgi yasası olduğunu unutmamalı ve ona bağlı kalmaya çalışmalıdır.

Ülkemizde ise din görevliliği meslek etiği üzerine yapılan ilk çalışmalar arasında, Yaran (2015) tarafından konu ile ilgili bir literatür oluşturmak adına yapılmış "İlahiyatçılık ve Din Görevliliği Meslek Ahlakı" adlı doktora çalışması sayılabilir. İlahiyatçılık ve din görevliliği meslek ahlakının temel ilkeleri üzerinde durulan bu çalışmada, ilahiyatçılık ve din görevliliği meslek ahlakının temel ilkeleri "İlim, Hikmet, Hayır ve Davet" şeklinde dört başlıkta kategorize edilmiş ve bu ilkeler çerçevesinde din adamlarının uymaları gereken kurallar ve bu ilkelere aykırı bazı gayri ahlaki davranışlar açıklanmıştır.

Yaran (2015), cami hizmetlerinde çalışan din görevlilerinin ahlaki ilkelerini üç başlık altında toplamaktadır (Yaran, 2015: 182-186):

Kişisel Ahlaki İlkeler; Bu ilkeler arasında, cami görevlisinin bireysel olarak ahlaklı, ihlaslı, ağırbaşlı, mütevazı, olgun, dürüst, saygın, güvenilir, sabırlı, adaletli ve faziletli olmak gibi vasıflar yer almaktadır.

Göreviyle İlgili Ahlaki İlkeler; Bu ilkeler arasında ise; namazı hafif kıldırması, hutbeyi orta uzunlukta ve faydalı mesajlar içerecek şekilde okuması, helal kazanç konusunda hassas olması, müttaki ve salih kimselerden olması ve namaz-azan gibi konuların sünnetlerini de bilmesi ve uygulaması sayılmaktadır.

Cemaate Karşı Ahlaki İlkeler; Buna göre de cami görevlisi, ahlaki yönden örnek alındığı bilincinde olmalı, camiye ders okumaya gelenlere karşı da hoca-öğrenci arasındaki samimi ve ahlaki ilişkiye dikkat etmelidir.

Ayrıca Mutlu (2018) tarafından yapılan "Öğreticilerine Göre Kur'an Kursu Öğreticiliğinin Mesleki Etik İlkeleri" adlı doktora çalışması ise ülkemizde bu alanda nitel ve nicel verilerin bir arada kullanıldığı ilk çalışmalardandır. Bu çalışmada, Kur'an kursu öğreticiliği mesleki etik ilkeleri; öğrenciye yönelik, meslektaşlara yönelik, kurs ve yönetime yönelik, mesleğe yönelik, veliye yönelik ve topluma yönelik olmak üzere 6 başlık altında toplanmıştır. Çalışmada bahsedilen etik ilkeler ve davranış kuralları şu şekilde özetlenebilir:

Öğrenciye Yönelik Mesleki Etik İlkeler: Kur'an kursu öğreticisi; öncelikle öğrencilerin ihtiyaçlarını gözetir, öğrencilerle birebir ilgilenir, yeterli zaman ayırır ve başarılı olmaları için çaba sarf eder, eylem ve söylemleriyle öğrencilerine örnek olmaya çalışır, onların bireysel özelliklerini dikkate alır, güvenli bir ders ortamı oluşturur, sınıf içi ve sınıf dışında etkinlikler yapar, önyargılı olmaz, kaba ve kırıcı davranmaz, adaletli ve eşit davranır.

Meslektaşlara Yönelik Mesleki Etik İlkeler: Kur'an kursu öğreticisi; meslektaşlarının hak ve sorumluluklarını gözetir, yapıcı eleştiride bulunur, olumlu çalışmalarını takdir eder, farklı fikirlerine saygı duyar, tecrübelerini paylaşır, işbirliği yapar, iletişimi kesmez.

Kurs ve Yönetime Yönelik Mesleki Etik İlkeler: Kur'an kursu öğreticisi; özel hayatını işine karıştırmaz, problemlerini yönetime anlatırken özenli bir dil kullanır, ders giriş-çıkış saatlerine dikkat eder, maddi destekleri kursun ihtiyaçları için harcar,

kurs araç-gereçlerini sadece öğrenciler için ve özenli kullanır, ihtiyacı olmadan ve gereksiz izin-rapor almaz.

Mesleğe Yönelik Mesleki Etik İlkeler: Kur'an kursu öğreticisi; kendini öğrencilerin başarılı olması için motive eder, söylemleriyle eylemleri uyumludur, kılık kıyafetine özen gösterir, eğitimlere katılmaya isteklidir, pedagojik formasyonunu geliştirmeye çalışır, derslere hazırlıklı girer, derslerde uygun yöntem ve teknikler kullanır, kişisel bakımına özen gösterir, mesai saatlerinde esneklik gösterir.

Veliye Yönelik Mesleki Etik İlkeler: Kur'an kursu öğreticisi; bütün velilere zaman ayırır, onları motive eder, ayrımcılık yapmaz, öğrenciyle ilgili düzenli bilgi verir, kaba ve kırıcı ifadeler kullanmaz.

Topluma Yönelik Mesleki Etik İlkeler: Kur'an kursu öğreticisi; topluma örnek olduğu bilincinde olur, iletişimde özenli bir dil kullanır, halka yönelik belirli dinî gün ve gecelerde programlar düzenler, toplumdan şahsi bir çıkar sağlamaz, toplumsal sorunlara karşı duyarlıdır.

Kur'an kursu öğreticilerine yönelik hazırlanan bu etik ilke ve davranış kurallarının bir yandan Batıda yapılan din görevliliği meslek etiği çalışmalarıyla diğer yandan da ülkemizde yapılan öğretmenlik meslek etiği çalışmalarıyla benzerlik göstermesi dikkat çekicidir. Bunun sebepleri arasında, yaygın din eğitimi kapsamına giren Kur'an kursu öğreticiliğinin, bir din hizmeti olmanın yanında meslek olarak örgün eğitim kurumlarındaki öğretmenliğe de büyük oranda benziyor olması sayılabilir. Nitekim meslek etiği ilkelerinin evrensel değerler üzerine kurulu olduğu gerçeğinden hareketle (Şirin, 2007: 1), aynı özelliklere sahip mesleklerin de benzer ahlaki ilkelere sahip olabileceğini söyleyebiliriz.

Literatür taramasıyla ulaşılan veriler incelendiğinde, hem öğretmenlik meslek etiği hem de Batı'daki papazlık meslek etiği ilkelerinin, din görevliliği mesleği etik davranış kurallarıyla benzerlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin, ülkemizde din görevlileriyle ilgili yapılan pek çok çalışmada din görevlilerinin etkili din hizmeti sunabilmeleri için kişisel olarak sahip olmaları gereken niteliklere değinilmiştir. Bu çalışmalardan biri olan "Din Görevlisi Rehberi" adlı çalışmada, din görevlilerinin kişisel olarak sahip olmaları gereken nitelikler; gönül dünyası ve sosyal imajı olmak

üzere iki başlık altında ele alınmakta ve meslek ahlakı bakımından sahip olunması gereken nitelikler şu şekilde sıralanmaktadır (Yılmaz, 2015: 21-36):

Din Görevlisinin Gönül Dünyası: Meslek ahlakı bakımından din görevlisinin gönül dünyasında Allah'a ve Resülü'ne karşı sağlam bir inanç, adanmışlık, gönüllülük ve aşk duygusu, mesuliyet şuuru ve dert sahibi olmak, yenilenmek, ilim ve irfanı artırmak, hizmette hedefler belirlemek, zamanı iyi yönetmek ve dünya malını vasıta görekerek hasbi olmak duyguları yer almalıdır.

Din Görevlisinin Sosyal İmajı: Aynı şekilde bir din görevlisinin şahsi olarak; kendini topluma karşı sorumlu hissetmesi, özgüven ve itibarının olması, karakter sahibi ve örnek olması, hoşgörölü, sabırlı ve özverili davranması, herkesle anladığı usul ve üslup ile empati yaparak iletişim kurması, istişareye önem vermesi ve kılık kıyafetine dikkat etmesi de sosyal imaj bakımından şahsi ahlakının bir gereği olarak sayılmaktadır.

Başka bir çalışmada din görevlisinin kişisel olarak sahip olması gereken nitelikler arasında; doğal olması, sabırlı ve hoşgörölü olması, güvenilirlik, ihlaslı ve samimi olması sayılmaktadır. Ayrıca din görevlisinin iletişimini güçlendiren güler yüz ve güzel söz sahibi olması, mütevazi ve cömert olması, bencillik, gurur, kibir, öfke, yalan gibi olumsuz özelliklerden de kaçınması gerekir (Altıntaş, 2018: 426).

Din görevlilerinin kişisel özellikleriyle ilgili yapılan çalışmalarda genel olarak; ilim ve irfan sahibi olmaları, din hizmeti mesleğine gönül vermeleri, yardımsever, samimi, sabırlı ve güvenilir bir kişiliğe sahip olmaları ve kılık kıyafetine dikkat etmeleri gibi özellikler öne çıkmaktadır.

Din görevlilerinin şahsiyetleri yanında meslek ahlakı bakımından özellikle cami içi din hizmetleri oldukça önemlidir. Cami içi din hizmetlerinde din görevlilerinin uymaları gereken davranış kurallarıyla ilgili de birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin; bir çalışmada meslek ahlakına sahip bir din görevlisinin, cami içi din hizmetlerinde uygulaması gereken davranış kuralları şu şekilde sıralanmıştır (Oral, 2018: 17):

- ✓ Din görevlisi, camiye gelen bütün insanlara karşı güler yüzlü ve sempatik davranmalı, insanlarla güzel konuşmalı ve sorulara cevap vermeli,
- ✓ Din görevlisi, hizmetinde fedakarca davranmalı ve üstlendiği görevin manevi ağırlığının bilincinde olmalı,

- ✓ Namazları tadil-i erkana dikkat ederek güzelce kıldırmalı ve Kur'anı güzel okumalı,
- ✓ Namaz saflarının düzgün ve sıkı olmasına dikkat etmeli,
- ✓ Namazların haricinde mescitlerde/camilerde ilmi sohbetler ve ders halkaları oluşturmalıdır.

Cami hizmetlerinde din görevlisinin daha etkin ve faydalı olabilmesi için uyulması gereken davranış kurallarını, bir dönem Cami Hizmetleri Daire Başkanlığı da yapmış olan Bodur (2018) şu şekilde ifade etmektedir (Bodur, 2018a: 24):

- ✓ Sorumluluk bilinciyle hareket ederek kendisini sürekli yenilemeli, mesleğin gerektirdiği bilgi ve donanıma sahip olarak cemaatine ve diğer insanlara güzel örnek olmalıdır.
- ✓ Görevinin zorluklarını bilerek sabırlı olmalı, halis niyetli ve hedefi Allah rızası olmalıdır. Herkesle iyi geçinmeye özen göstermeli, dürüst ve güvenilir olmalıdır. Muhataplarını iyi tanıyarak insanlarla hikmet ve güzel öğütle konuşmalı, daima mütevazi, tatlı dilli ve güler yüzlü olmaya özen göstermelidir.
- ✓ Mesleğiyle ilgili bilgi ve tecrübelerini meslektaşlarıyla paylaşmaya önem vermeli, tecrübeli ve birikimli meslektaşlarından da faydalanmaya çalışmalıdır.
- ✓ Camide her kesime hitap eden kütüphaneler, gençlik ve çocuk merkezleri, okuma ve çay salonları oluşturmaya gayret etmelidir.
- ✓ Çocuk ve gençlerin dikkatlerini camiye çekecek, onlara camiye sevdirecek faaliyetler yapmaya gayret etmelidir.

Özetle ifade etmek gerekirse, cami hizmetlerinde din görevlilerinden uymaları beklenen ahlaki davranışlar arasında; ilmi olgunluk, hikmetli davranış, güler yüz ve samimiyet, güzel örnek olma, kurumsal aidiyet ve tecrübe paylaşımı, fedakarlık, ihlas, düzen ve intizam gibi nitelikler dikkat çekmektedir.

Cami içi din hizmetleri yanında, din görevlilerinin topluma yönelik birçok görevinin olduğunu ve bu görevlerini yerine getirirken ahlaki bakımdan dikkat etmesi gereken davranış kurallarını ele alan çalışmalar vardır. Örneğin bir ahlak filozofu olan Topçu (2016), ahlaklı bir toplum nizamının kurulmasında etkin rol

alacak din görevlilerinin üstlenmesi gereken hizmetleri şu şekilde özetlemektedir (Topçu, 2016: 151):

- ✓ "Her şeyi okumak, her ilme aşına olmak, herkesi okutmak ve ilmi sevdirmek, hurafelerle mücadeleyi akıl ve irfan vasıtasıyla yapmak.
- ✓ Şehirde ve köyde, hastanede ve hapishanede halka şefkat ve hizmet elini uzatmak, sahipsiz ve yetim çocukları yetiştirmek.
- ✓ Hastalara, yoksullara hatta işsizlere yardım elini uzatmak.
- ✓ Hem akıl hastasının hem üniversite hocasının, hem azgın tüccarın hem sahipsiz gençliğin yanında yaşamak ve onları büyük aydınlığa ulaştırmak.
- ✓ Kitaba, gazeteye, şiire, romana, sahneye ve her sanata nüfuz etmek.
- ✓ Bütün bunları yaparken herkese hürmet etmek.
- ✓ Allah'ın hiçbir kuluna hakareti reva görmemek, herkesten ziyade merhametli olmak.
- ✓ Hangi amaçla olursa olsun para ve menfaat endişelerinden uzak durmak."

Bu ifadelerden anlaşıldığına göre, din görevlilerinin hizmet alanları sadece camiden ibaret kalmamalı ve ahlaki ilkelere dayalı bir toplum nizamı için her şeyden önce ahlaki ilkeleri olan din görevlilerinin etkin rol alması gerekmektedir.

Bu bağlamda sosyal hayat için önemli bir konuma sahip olan din görevlilerinin, din hizmeti esnasında uymaları beklenen ahlaki davranış kurallarını ele alan ve din hizmetinin toplumsal yönüne vurgu yapan bir başka çalışmada; din görevlisinin toplumda faydalı olabilmesi için her şeyden önce mesleğini çok sevmesi, kendini sürekli geliştirmesi, cemaatiyle birlikte olmaktan zevk alması, giyimine dikkat etmesi, mütevazı, merhametli, sabırlı, olgun ve affedici olması, cimrilik, kabalık, dedikodu gibi kötü huylardan uzak durması, bazı kusurları varsa bile toplum içinde yapmaması, toplumda güvenilir ve tarafsız olması, çevresindeki ihtiyaç sahiplerini gözetmesi ve uygulamalarında Hz. Peygamberin tebliğ metodunu takip etmesi gerektiğine dikkat çekilmiştir (Can, 2017: 129-130).

Kısacası, toplumsal açıdan din görevlilerinden meslek ahlakının bir gereği olarak; ilim sahibi olmaları, sanata temel düzeyde hakim olmaları, toplumunda güvenilir ve örnek kişiler olmaları, giyim-kuşamına dikkat etmeleri, toplumun

eğitimi için çaba sarf etmeleri, herkese hürmet ve hikmetle yaklaşarak şefkat ve yardım elini uzatmaları beklenmektedir.

Son olarak din görevlilerinin nitelikleriyle ilgili kurumsal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanan resmi yönetmelikler, genelgeler ve bildirimler de meslek ahlakı bakımından önemlidir. Nitekim, kişinin görev yaptığı kurumu tarafından belirlenmiş kurallara ve ilkelere uygun davranması meslek ahlakının bir gereğidir. Bu bakımdan Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve alışma Yönetmeliği'nin 40. maddesinde ifade edilen cami görevlileri olarak başımam-hatip, uzman imam-hatip ve imam-hatiplerin ortak görevleri arasında yer alan maddeler özetle şu şekildedir (DİB, 2014b: 12):

- ✓ Camilerde cemaatle namaz kıldırmak.
- ✓ Gerektiğinde hutbe hazırlamak ve usulüne uygun olarak okumak.
- ✓ Camide vaaz etmek; isteyen vatandaşlara Kur'an ve dini bilgileri öğretmek.
- ✓ Camiyi irşat ve eğitim faaliyetleri için hazır bulundurmak.
- ✓ Camiyi gün boyu açık tutmak.
- ✓ Cami alışma programı hazırlamak ve uygulamak.
- ✓ Dini gün ve gecelerde program düzenlemek.
- ✓ Cami ve çevresinin temizliği için gerekli tedbirleri almak.
- ✓ Teberrukat eşyasının bakımını ve korunmasını sağlamak.
- ✓ Camide izinsiz yardım toplamalarını engelleyici tedbirler almak.
- ✓ Caminin ihtiyaçlarını gidermek, noksanlıkları müftülüğe bildirmek.
- ✓ Resmi nikahtan sonra isteyenlere dini merasim icra etmek.
- ✓ Cami ziyaretlerinin, İslam adabına uygun yapılmasını sağlamak.
- ✓ Gerektiğinde cenaze hizmeti vermek ve defin işlemlerini yapmak.
- ✓ Dini ve özel günlerde görev mahallinde ikamet eden vatandaşlara din hizmeti sunmak.
- ✓ Görev mahallinde ikamet eden yetim-öksüz, engelli ve ihtiyaç sahibi insanlarla ilgilenmek.

- ✓ İnsanlar arasında sevgi, dayanışma ve kardeşliği artırıcı faaliyetler yapmak.
- ✓ Çocuklar ve gençlerin dini ve ahlaki eğitimlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.
- ✓ Görev mahallindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların Başkanlığın hizmet alanı ile ilgili konulardaki taleplerine katkı sağlamak.
- ✓ Camide kadınlara yönelik gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak.
- ✓ Müezzin-kayyımın bulunmadığı zamanlarda onun görevlerini de yapmak.

Cami görevlilerinin yukarıda sıralanan ortak görevleri incelendiğinde, resmi olarak din görevlilerine verilen vazifelerin üç gruba ayrıldığı görülmektedir. Bunlar; cami içinde yapılması gerekenler, cami dışında yapılması gerekenler ve görev mahallindeki halka yönelik görevlerden oluşmaktadır. Dolayısıyla resmi olarak din görevlilerinin cami içi, cami dışı ve halka yönelik hizmet alanlarının tamamını kapsayacak şekilde din hizmeti sunmasının meslek ahlakının bir gereği olduğunu söyleyebiliriz.

Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanan Personel Yeterlikleri Genelgesinde, bir din görevlisinin günümüzde ihtiyaç duyulan din hizmetini sunabilmesi için şu niteliklere sahip olması gerektiği vurgulanmıştır (DİB, 2014a : 5-6):

- ✓ Mesleki bilgi donanımına sahip olmalı.
- ✓ Bu bilgiyi çağın imkânları ile geliştirebilmeli.
- ✓ Görevinde etkin biçimde uygulayabilmeli.
- ✓ Meslek ahlâkına sahip ve davranışlarıyla örnek olan,
- ✓ Toplumunu din konusunda aydınlatabilmeli.
- ✓ Mesleğinin gerektirdiği dinî pratikleri uygulayabilmeli.
- ✓ Türk tarihini, kültürünü kavramış, evrensel ve demokratik değerlerle donanmış olmalı.
- ✓ İnsan haklarına saygılı, yaşadığı çevreye duyarlı olmalı.
- ✓ Bilgiyi deneyimlerine göre yorumlayıp, sosyal ve kültürel bağlam içinde kullanan ve problem çözen kişi olmalı.
- ✓ Sosyal katılım becerileri gelişmiş; hak ve sorumluluklarını bilen bir kişi olmalı.
- ✓ Sosyal yaşamda, etkin, üretken, uzlaştırıcı olmalı.

Öte yandan bazı yönetmeliklerde din görevlilerinin kişisel özelliklerine değinildiği görülmektedir. Örneğin; Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından yayınlanan, Aday Memurların Yetiştirilmelerine Dair Yönetmelik (DİB, 2012: 8) içerisinde, din görevlisi adayı olan memurların staj değerlendirmelerinde kazandırılmak istenen nitelikler arasında; kılık kıyafetine özen gösterme, terbiyeli, nezaketli ve tevazu sahibi olması, ağır başlılığı ve vakarı, ciddiyeti, uygulamadaki tarafsızlığı ve hakkaniyeti, malzeme ve zamanı yerinde kullanımı... gibi ilkeler yer almaktadır. Yine Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından, 1962 yılında yayınlanan, "Teşkilat Mensuplarının Bazı İhmalleri Hakkında" bir genelgede din görevlilerinde görülen meslek ahlakına yakışmayan bazı durumlardan bahsedilmektedir. Buna göre, "... Birçok yerde namazı müteakip, kahvehanelere gidip kumar oyunları oynayan kimselere arkadaş olup beraber oturan vazifeliler görülmüştür... Yukarıda belirtilen hususlar hakkında gereken hassasiyete ilgi gösterilmesinin temini ile muktezasının yapılmasını önemle rica ederim" şeklinde bir karar yayınlanmıştır (Özcan, 2012: 112). Böylece Diyanet İşleri Başkanlığı, halktan gelen tepkiler üzerine bazı din görevlilerinin namaz sonrası kahvehanelere gitmelerinin doğru bir davranış olmadığını resmi bir yazıyla bildirmiş, din görevlilerinin meslek ahlakına yakışır bir kişiliğe sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır.

Görüldüğü gibi, Diyanet İşleri Başkanlığı birtakım yönetmelik, genelge ve bildirimler yayınlarak din görevlilerinin nasıl bir kişiliğe sahip olmaları gerektiği, cami içi, cami dışı ve halka yönelik ne gibi vazifeler yapmaları gerektiğini resmi olarak bildirmektedir. Din görevlilerinin kurumsal olarak iletilen bu tür talimatlara uyulmalarının meslek etiği bakımından önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Literatür incelemesi sonucunda buraya kadar vermiş olduğumuz örnekler değerlendirildiğinde, hem yurtdışında yapılan papazlık meslek etiğiyle ilgili çalışmaların hem de yurtiçinde kamu görevliliği ve öğretmenlik meslek etiği ilkeleri ve etik davranış kuralları üzerine yapılan çalışmaların din görevliliği meslek etiğiyle birçok ortak yanlarının olduğu görülmektedir. Dolayısıyla papazlık, kamu görevliliği ve öğretmenlik meslekleriyle yaklaşık aynı meslek grubunda olan din görevlilerinin meslek etiği ilkeleri ve etik davranış kuralları hakkında önemli hususlar belirtilmiştir.

Öte yandan her ne kadar cami hizmetlerinde çalışan din görevlilerinin meslek etiği ilkeleri, Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından henüz belirlenmemiş olsa da din görevlilerinin nitelikleri, mesleki yeterlikleri ve görev esnasında dikkat etmeleri

gereken ilkeler ile ilgili birçok çalışmanın olduğu ve dolaylı da olsa meslek etiği ilkelerine birçok yönden vurgu yapıldığı görülmektedir. Din görevlileriyle ilgili yapılan çalışmalara toplu halde bakıldığında bu çalışmaların genel olarak; din görevlisinin kişisel nitelikleri, cami içi hizmetleri, cami dışında topluma yönelik görevleri ve resmi olarak kurumsal ilişkileri şeklinde dört başlık altında toplandığını söyleyebiliriz.

Aşağıdaki bölümde, buraya kadar literatür taramasıyla elde edilen bilgiler çerçevesinde din görevliliği meslek etiği konusu değerlendirilmiş ve din görevlisi denilince ilk akla gelen imam-hatip ve müezzin kayyımların meslek etiği boyutları ve etik davranışları tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.2. Din Görevliliği Meslek Etiğinin Boyutları ve İlkeleri

Bir mesleğin etik boyutları ve ilkeleri oluşturulurken; o mesleğe ait yazılı kurallar ve yasalar yanında yazılı olmayan gelenek-görenekler ve kişisel birtakım düşünceler de dikkate alınır. Din görevliliği mesleğinin etik boyutları ve ilkeleri belirlenirken de, aynı şekilde resmi yazışmalar, yayınlar ve yönetmelikler yanında özellikle mesleğin dini ve manevi yönü dikkate alınmalıdır. Nitekim din görevlileri ne memurlarda olduğu gibi belli bir mesaiye bağlı olarak çalışır, ne de bir öğretmen gibi sadece bazı bilgileri öğretmekle yetinir. Din görevlilerinin, insanların hem bu dünyaya yönelik hem de öte dünyaya yönelik ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak gibi dini ve manevi sorumlulukları vardır. Din görevlisi denilince ilk akla gelen imam-hatip ve müezzin kayyımların görev yerleri camilerdir ve cami hizmetleri dini yönden manevi sorumluluk gerektiren işlerdir. Her türlü iklim koşullarında ve günün beş vaktinde, maddi hazırlık yanında manevi yönden de hazır olarak vazife başında bulunmak, din görevlilerinin mesleki sorumluluklardandır (Onay, 2006: 157). Dolayısıyla çalışmamızda din görevlilerinin meslek etiği boyutları ve ilkeleri belirlenirken bu mesleğin dini ve manevi sorumluluk gerektiren yönü göz önünde bulundurulmuştur.

Din görevliliği mesleğini diğer benzer meslek gruplarından ayıran bir diğer özellik de, "hasbîlik" kavramıyla ifade edilen gönüllülük ve samimiyet gerektiren bir meslek olmasıdır. Çünkü din hizmetinin özünde, daima Allah rızasını gözetme, fedakarlık ve gönüllülük yer almaktadır. İslam'a göre en yüksek amel, hiç bir çıkar düşünmeden, şan ve şeref gibi bir amaca yönelmeden, sırf Allah rızası için yapılan ameldir. Dolayısıyla din hizmetindeki vazifenin esas gayesi, Allah'ın rızasını

kazanmaktır (Erdem, 2017: 138). Din görevlileri her ne kadar memur kadrosunda olsalar da ve belli sabit işleri yapıyor gözükseler de, toplum din görevlilerinden gönüllülük esasına dayalı büyük bir samimiyet ve adanmışlık ruhuyla hizmet etmelerini beklemektedir. "Din Gönüllüsü" kavramına vurgu yapan Görmez, toplumun bu beklentisini şu şekilde ifade etmiştir (DİB, Haber Bülteni, 2017: 20): "İmamlarımız atanmış din görevlisi değil, adanmış din gönüllüsü olsun istiyoruz. Sadece günde beş defa namaz kıldıran memur değil; şehrin, mahallenin, sokağın, köyün, kasabanın, beldenin manevi hayatını ayakta tutan bir manevi mimar olarak çalışsın istiyoruz. Mihrabın âbidi, minberin âlimi, kürsünün nâsihi olsun istiyoruz". Buna göre, din görevliliği mesleki bakımdan her ne kadar memurluk kanununa tabi ve öğretmenlik mesleğine benziyor olsa da toplum nazarında fedakarlık ve gönüllülük gerektiren özel bir meslektir.

Etik boyutların yorumlanmasında toplumun din görevlileriyle ilgili düşünce ve görüşleri de dikkate alınmıştır. Nitekim bir mesleğin etik ilke ve kodları belirlenirken; mesleğin temel özellikleri yanında toplumun görüşleri de değerlendirilmeli ve meslek mensupları toplumunun beklentilerine uygun davranmalıdırlar (Freeman, 2000: 178). Nitekim hizmet ettiği toplumla uyumlu, onların zihinsel ve manevi ihtiyaçlarını karşılayacak derecede eğitilmiş ve mesleğinin manevi sorumluluğunu, etik ilkelerini bilen ve özümseyen din görevlilerinin topluma çok daha faydalı olacakları açıktır.

Meslek etiğinin her şeyden önce, o mesleği icra edenlerin mesleğin gerektirdiği nitelik ve özelliklere ne derece sahip olduklarıyla yakından ilgili olduğunu ifade eden Yaran (2015: 35), meslek etiğinin iki temel boyutundan bahseder. Bunlardan birisi mesleki yeteneklerin, diğer bir ifadeyle mesleki yeterliklerin kazanılması ve geliştirilmesi iken diğeri meslek onurunun korunmasıdır.

Her mesleğin kendine özgü etik ilkeleri ve etik boyutları olduğu gibi din görevliliği meslek etiğinin de kendine özgü etik ilke ve boyutları vardır. Yaptığımız çalışmada din görevliliği meslek etiğinin dört boyutu olduğunu ifade edebiliriz:

1. Mesleki gelişim boyutu.
2. Mesleki uygulama boyutu.
3. Çevre ile ilişkiler boyutu.
4. Mesleki formasyon boyutu.

Benzer meslek gruplarının etik ilkeleri arasında olduğu gibi bir mesleğin kendi etik boyutları arasında da sınırlar kesin çizgilerle çizilemez. Çünkü her bir boyut bir diğersini doğrudan ya da dolaylı olarak destekler ve tamamlayarak mesleki bütünlüğü sağlar. Dolayısıyla yukarıda dört madde olarak sıraladığımız din görevliliği meslek etiği boyutlarının da birbirlerinden kesin çizgilerle ayrılmadığını ve aralarında birbirini destekleyen birtakım benzerlikler olduğu söyleyebiliriz.

Aşağıdaki bölümde din görevliliği meslek etiğinin yukarıda ifade edilen dört başlık boyutu açıklanmaktadır. Etik boyutların her birisi din görevliliği meslek etiğinin ayrı bir ilkesine işaret ettiği görülmektedir. Bölüm sonlarında bu ilkeler ve etik davranış kuralları da maddeler halinde ifade edilmektedir.

1.2.1. Mesleki Gelişim Boyutu

Çalışanların meslekleriyle ilgili ihtiyaç duydukları beceri ve yeteneklerin iyileştirilmesi anlamına gelen mesleki gelişim, teknik, yasal, kavramsal ya da sosyal değişim gibi konularda çalışanların kendilerini güncel tutmaları için gereklidir (Murphy ve Calway, 2008: 425). Din görevliliği mesleği açısından mesleki gelişim, din görevlilerinin mesleklerini icra ettikleri alanlarla ilgili kendilerini ilmi yönden geliştirmeleri, mesleki bilgi ve kabiliyetlerini yenileyecek çalışmaları düzenli bir şekilde yapmalarını ifade eder. Mesleki gelişimin düzenli bir şekilde devam etmesi, çalışanların görev yaptıkları alanla ilgili zamanla daha derin bilgi sahibi olmalarını, mesleklerini ilgilendiren son araştırmalardan haberdar olarak mesleki kabiliyetlerini daha da geliştirmelerini sağlayacaktır (Reese, 2010: 38). Din görevliliği meslek etiği boyutlarından biri olarak "Mesleki Gelişim Boyutu"ndan bahsederken iki temel ilkenin öne çıktığını görmekteyiz. Bu ilkelerden biri "ilim" diğersine ise "hikmet" ilkesidir. Dolayısıyla meslek etiği bakımından bir din görevlisinin mesleki gelişiminin hem ilmî yönden hem de hikmet yönünden olması gerektiğini söyleyebiliriz.

Din görevlilerinin mesleki gelişim bakımından sahip olmaları gereken ilk ve en temel ilke elbette ilim sahibi olmalarıdır. Nitekim hem Kur'an'da hem de Hadislerde ilimden ve alimlerden övgüyle bahsedilmektedir. Örneğin; "... De ki: Hiç bilenlerle bilmeyenler bir olur mu? Ancak akıl sahipleri öğüt alırlar" (Zümer, 39: 9) ayeti, açık bir şekilde ilmin ve ilim sahibi olmanın üstünlüğüne vurgu yapmaktadır. Bir başka ayette "İşte bu temsilleri insanlar için getiriyoruz. Onları ancak ilim sahibi olanlar düşünüp anlarlar" (Ankebut, 29: 43) denilerek, Allah'ın ayetlerini en doğru şekilde

anlayabilmek için ilim sahibi olmanın gerekliliği ifade edilmektedir. Ayrıca Kur'anda savaşa çıkılırken bile bazılarının ilimle meşgul olmak ve toplumu uyarmaya devam etmek üzere geride bırakılmalarının tavsiye edilmesi (Tevbe, 9: 122) ve ilimle ilgili 750 civarında ayet olması Allah katında ilmin ve alimin ne kadar değerli olduğunu göstermesi bakımından önemlidir.

Bununla birlikte Hz. Peygamber "İlim öğrenmek her kadın ve erkeğe farzdır" (İbn. Mace, Mukaddime: 17) buyurarak ilim sahibi olanlara ayrı değer vermiş ve onları çeşitli işlerde görevlendirmiştir. Dolayısıyla "...Alimler peygamberlerin varisleridir..." (Ahmed b. Hanbel, Müsned: 10) diyen Hz. Peygamberin varisi olmaya talip din görevlilerinin, meslek etiği bakımından ilim sahibi olmaları gerektiğini ve Kur'an'ın öğrettiği duada olduğu gibi "Rabbim, ilmimi artır" (Kehf, 18: 114) diyerek her daim kendini ilmi yönden geliştirmeye ve yeni bilgiler öğrenmeye gayret etmeleri gerektiğini söyleyebiliriz.

İslam'ın ilk emrinin "Oku!" olduğunu minber, kürsü ve mihraptan defalarca söyleyen fakat kendisi bu hususta "iki günü eşit olan zarardadır" hadis-i şerifindeki prensibe göre bir gayret içerisinde olmayan din görevlisinin topluma önderlik yapması, yol göstermesi ve yön vermesi elbette istenen düzeyde olmayacaktır (Yılmaz, 2017: 113). Bu bakımdan din görevlileri, hem meslekleriyle ilgili basılı yayınları hem de TV programlarını takip ederek gündemin gerisinde kalmamaya özen göstermelidir.

Ayrıca günümüzde, sadece dini değil aynı zamanda sosyal ve kültürel alanlarda da bilgi sahibi olmak zorunda olan bir din görevlisinin, kendini mesleki yönden geliştirmek için düzenli okumalar yapması kaçınılmaz bir gerekliliktir. Çünkü günümüzde toplum içinde bilgi, akıl ve muhakeme yeteneği, eğitim düzeyi çok yüksek bireyler bulunmaktadır (Çanakçı, 2006: 30). Böyle bir toplum karşısında kendini yeni bilgilerle geliştirmeyen din görevlisi, elbette toplumdan uzaklaşacak ve istenilen düzeyde din hizmeti sunmakta yetersiz kalacaktır. Yeni bilgilerin üretildiği ve bütün dünyaya hızla yayıldığı bu bilgi çağında bilgiden uzak kalan ve kendini yenilemeyen bir din görevlisinin durumu, mesleğinde ilerlemeyen ve gelişmeleri takip etmeyen bir tıp doktoruna benzer (Yılmaz, 2017: 111). Hiç kimsenin tedavi olmak için böyle bir doktora gitmek istemeyeceği açıktır. Bu noktada din görevlilerinin de toplum nazarında birer gönül doktoru olduğu unutulmamalıdır.

Nasıl ki yarım doktor insanı candan ederse, toplumun bilgi ve kültür seviyesine ulaşamamış bir din görevlisi de toplumu dinden soğutabilir.

Cami görevlisi olan imam-hatip ve müezzin kayyımlar elbette teorik ve pratik İslam ilimlerine daha fazla zaman ayırmalıdır. Ayrıca ilmi yönden yeterince hakim olmadığı bir konuda soruyla karşılaştığında, cevap verme veya fetva verme konusunda aceleci olmamalıdır (Çağlayan, 2013: 116). Din görevlilerinin, cevabını tam olarak bilmedikleri bir soruyla karşılaşmaları durumunda, dürüstçe "bilmiyorum" diyebilmeleri ahlaki bir davranıştır. Ancak din görevlilerinin bu noktada kalmayıp, bilmedikleri soruların cevaplarını doğru kaynaklardan araştırıp öğrenmeleri ve en kısa zamanda soruyu soran kişileri bilgilendirmeleri de ilmi yönden ahlaki bir gerekliliktir. Bunun için de elbette İslam fıkhıyla ilgili dini ve şerî hükümler başta olmak üzere sosyal hayatı ilgilendiren her konuda ilimlerini sürekli artırmaya çalışmalıdırlar.

Mesleki gelişim bakımından din görevlilerinin kendi mesleki alanları başta olmak üzere tarihten, edebiyattan-felsefeye, fen bilimlerinden güzel sanatlara, spordan aktüaliteye kadar toplumu ilgilendiren farklı alanlarda da az çok bilgi ve kültüre sahip olmaları gerekir (Öcal, 1990: 36). Çünkü din hizmeti ciddi bir bilgi birikimi ve irfan tecrübesi gerektirir. Bu da görevlilerin alanlarıyla ilgili yeni yayın ve literatürü takip etmeye, düzenli olarak bilgilerini yenilemeye ve irfânî tecrübelerini artırmaya ihtiyaç duydukları bir husustur (Karaman, vd., 2015: 24). Bir din görevlisinin kendi alanıyla ilgili doğru ve yeterli bilgiye sahip olması yanında, toplumun her kademesinden insanla konuşabilecek ve hitap edebilecek derecede bir genel kültüre de sahip olması gerekir. Bunun için de en azından toplumda revaç bulan temel disiplinler hakkında ansiklopedik bilgiye sahip olmaları önemlidir (Köylü, 2017: 100). Nitekim bir din görevlisinin, mesleki gelişim bakımından bu hususlara dikkat etmesi, meslek etiğinin bir gereğidir.

Öte yandan bir din görevlisi açısından mesleki gelişim, ilmi yönden kendini sürekli olarak geliştirmesi yanında, sahip olduğu ilmi hikmetli bir şekilde başkalarına aktarmasını da gerekli kılmaktadır. Nitekim din görevlisinin mesleki anlamda görevlerinden biri de toplumu din konusunda bilgilendirmektir (DİB, 1965). Bir bilginin başkalarına öğretilmesi, doğal olarak öğreticinin onu daha iyi anlamasını, içselleştirmesini sağlayacak ve mesleki gelişimi destekleyecektir.

Hız Peygamber'in ilimle ilgili uygulamalarına baktığımızda "Sadakanın en faziletlisi, Müslüman'ın bir bilgi öğrenmesi, sonra da o bilgiyi Müslüman kardeşine öğretmesidir" (İbn. Mace, Sünnet: 20) buyurarak insanları her fırsatta ilme teşvik ettiğini ve sahip olunan ilmin hikmetli bir şekilde öğretilmesini tavsiye ettiğini görüyoruz. Dolayısıyla din görevliliği meslek etiği boyutlarından mesleki gelişim boyutu içerisinde ele alınması gereken diğer bir ilke "hikmet" ilkesidir.

Türkçede kullandığımız hali ile, Arapça "h-k-m" kökünden gelen "hikmet" kavramı, Türkçede derin ve yararlı bilgi, bilgelik anlamlarına gelmektedir (TDK). Hikmetin "dengeli olma, orta yol üzerinde bulunma, adalet niteliği taşıma" anlamlarına geldiğini belirten İbn Manzûr, eski Araplar'ın "muhakkem" kelimesinin "hikmetli, tecrübeli, olgun kimse" anlamına geldiğini söylemektedir (Kutluer, 1998: 503). Hikmet kavramıyla ilgili yapılan tanımlar dikkate alındığında, bir din görevlisinin mesleki bilgisini kullanırken söz ve davranışlarında dengeli ve tutarlı olmasının, mesleki bilgi ve kabiliyetlerini yerli yerinde kullanmasının mesleki gelişime katkı sunan hikmetli davranış olduğu söylenebilir. Çünkü mesleki gelişim sadece bilgi düzeyinin değil, din hizmetiyle ilgili mesleki kabiliyetlerin de geliştirilmesini ifade etmektedir.

Meslek etiği bakımından din görevlisinin sadece kuru bilgi sahibi olmasının yeterli olmayacağını, bilgiyi bilgeliğe, ilmi hikmete dönüştürmesinin gerekli olduğunu belirten Yaran (2013) da hikmet ilkesinin kuralları arasında "temiz kalpli ve ihlaslı olma, doğru sözlü ve ölçülü olma, sorumluluk sahibi ve sabırlı olma, saygın ve alçakgönüllü olma" hususlarını zikretmektedir (Yaran, 2013: 91-97). Dolayısıyla din görevliliği meslek etiğinin mesleki gelişim boyutunda yer alan hikmet kavramı, ilmi yönden donanımlı olma yanında din görevlisinin bir âlime yakışır şekilde davranmasını da ifade etmektedir.

Kur'anda geçen "*Kime hikmet verilmişse ona çok hayır verilmiş demektir; ancak akıl sahipleri düşünürler* (Bakara, 2: 269)" mealindeki ayet, hikmetli davranışın Allah katındaki değerine işaret etmektedir. Ayrıca, din hizmeti açısından düşünüldüğünde "*İnsanları Rabbinin yoluna hikmetle ve güzel öğütlerle davet et* (Nahl, 16: 125)" meâlindeki Kur'an ayeti, din görevlilerinin bilgi birikimlerini insanlara aktarırken ve mesleklerini icra ederken olgun bir âlim gibi hikmetli davranmaları gerekliliğini göstermektedir.

Bu noktada Peygamber varisi olan din görevlilerinin bu hizmeti yürütürken tıpkı Hz. Peygamberimiz gibi hikmetli davranmaları ve din hizmetinde onun uygulamalarını örnek almaları elzemdir. Nitekim Kur'an'da Allah, bir taraftan Hz. Peygamberin mükemmel bir ahlaka sahip olduğunu söylerken (Kalem, 68: 4), diğer taraftan da insanlara hitaben, onun "güzel bir örnek" olduğunu ve onu örnek almaları gerektiğini belirtmektedir (Ahzab, 33: 21; Hac, 22: 78). Dolayısıyla din görevlileri, bu hizmeti yürütürken ihtiyaç duyacakları hikmet örneklerini, bir model olarak Hz. Peygamberin uygulamalarında bulacaklardır. Örneğin, Hz. Peygamberin tebliğ metodunda olduğu gibi, din hizmeti esnasında insanların özelliklerini dikkate alarak cömert ve sabırlı olmak, yumuşak davranıp affedici olmaya özen göstermek hikmetli davranışlara birer örnektir. Yine Hz. Peygamber gibi daima tatlı dilli ve güler yüzlü davranarak çevresinde: "Allah için bir insan ancak bu kadar iyi olur" intibai uyandırabilmek de hikmetli davranışın bir sonucudur. O halde din hizmetinde hikmetli davranışın bir gereği olarak samimi ve gayretli olmanın, insanların içinde buldukları durumları dikkate alarak davranmanın ve daima güler yüz göstermenin din görevliliği meslek etiği bakımından önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Mesleki yönde kendini geliştirmiş bir din görevlisi, bilgi birikimini insanlara aktarabilmek için hitabet sanatını da iyi bilmesi gerekir. Nitekim din görevlilerinin mesleki gelişim özellikleri içerisinde hitabet çok önemli bir yer tutmaktadır. Hitabetin etkili olabilmesi için de söz, davranış ve duygu yönünden hikmetli olması gerekir. Örneğin öncelikle konuya hakim olmak, konuya hakim olabilmek için de ilim ve irfan sahibi olmak gerekir. İlim ve irfan sahibi olanların da sözü güzel söylemeleri ve tatlı dilli olmaları elzemdir (Ağırman, 2017: 21). Bu nedenle hikmet ilkesine uygun olarak bir din görevlisinin güzel konuşması ve konuşurken güler yüzlü olmasının meslek etiğinin bir gereği olduğunu söyleyebiliriz. Nitekim bir sahabe Hz. Peygamberi anlatırken "Ondan daha güler yüzlü birini görmedim" (Tirmizi, Menakıb: 10) ifadelerini kullanması, din görevlileri için hikmetli davranış bakımından güzel bir örnektir.

Hız. Ali'den rivayet edildiğine göre; "Peygamberimiz, birlikte oturduğu kimselerin seviyelerine göre her birinin halini ve hatırını sorarak onlarla yakından ilgilenirdi. Ashabına öylesine candan davranırdı ki, onunla bir arada bulunan kimselerin hepsi de, Hz. Peygamberin yanında en değerli insanın kendisi olduğunu sanır, onu yakın bir dost olarak görürdü (Tirmizi, Şemail: 202). İşte bu noktada yine

mesleki bilgi ve birikimin insanlara hikmetli bir şekilde aktarılmasına yönelik Hz. Peygamberin örneği içinde dini iletişim örneklerini görmekteyiz.

Günümüz şartları dikkate alındığında din hizmeti sunulacak zamanın uygunluğu, mekanın büyüklük ve biçimi, ısı, ışık, hava, renk, mesajlar dışındaki uyarıcıların durumu, sessizlik, çevrenin kalabalık veya tenha oluşu, kaynakla hedef arasındaki mekansal mesafe, iletişimin ayak üstü veya oturarak gerçekleşmesi vb. durumlara riayet edilmesi, din hizmetindeki iletişim sürecini etkileyen unsurlardır (Koç, 2017: 139). Hitabet esnasında ise etkili bir iletişim için din görevlisinin dikkat etmesi gerekenler şu şekilde özetlenebilir (Öresin, 2017: 181):

- ✓ Gözden önce gönle girmeye çalışmak.
- ✓ Özündeki güzellikleri yüze, göze ve söze dökmek.
- ✓ Sireti, suretinden okunmak.
- ✓ Mazeret değil marifet üretmek.
- ✓ Hem güzel örnek olmak, hem de güzeli örnek almak.
- ✓ Ardında is değil, iz bırakmak.
- ✓ Ulaşılabilir, konuşulabilir, anlaşılabilir ve kaynaşılabilir bir insan olmak.

Görüldüğü gibi din hizmetinde hikmete uygun bir iletişim için din görevlisinin öncelikle samimi olması, muhatabının durumunu dikkate alması, zamanı ve mekanı iyi ayarlaması gerekmektedir. Ayrıca, din görevlisinin cemaatine karşı kullandığı dil de çok önemlidir. Bir din görevlisinin "gelin sizi kurtarayım " edası yerine, "gelin birlikte aydınlanalım, birlikte kurtuluş yollarını arayalım" üslubu içinde olması, hitabette hikmetli davranışa güzel bir örnektir. Cemaate hitabında suçlayıcı şekilde "siz" değil, mutlaka "biz-hepimiz" dili kullanılmalıdır. İnsanlara adeta bir psikolog-rehber gibi yaklaşmalı, şefkat ve anlayışı asla elden bırakmamalıdır (Yılmaz, 2017: 134-135).

Özetle ifade etmek gerekirse mesleki gelişim bakımından din görevlileri, toplum tarafından bilgi ve kitap dostu olarak tanınmalı ve bilgisini düzenli olarak yenileyip tekamül etmelidirler. Bununla birlikte hem din hizmeti esnasında hem de mesleki bilgi ve birikimlerini insanlara aktarırken hikmet ölçülerine uygun davranmaya özen göstermelidirler. Öyle ki, din görevlisi denilince kitaplarla meşgul olan, zihinsel tembelleğe düşmeyen ve her fırsatta insanlara bir şeyler öğretmeye

çalışan ilim ve hikmet ehli bir şahsiyet akla gelmelidir. Hikmetin bir gereği olarak m¼mk¼n olduğunca sabırlı olmalı, niyeti halis ve hedefi Allah rızası olmalıdır. Cami cemaati olsun veya olmasın herkesle iyi geçinmeye özen göstermeli, samimi ilişkilere ve etkili iletişime önem vermelidir.

Buraya kadar mesleki gelişim boyutu içerisinde zikrettiğimiz "ilim" ve "hikmet" kavramlarını birleştirdiğimizde din görevliliği meslek etiği ilkesi olarak "İlimde Tekam¼l ve Hikmet" ilkesinden bahsedebiliriz. Sözl¼kte "bilmek" anlamına gelen ilim, İslam k¼lt¼r¼nde ilahi ve beşeri bilgi yanında bilim için de kullanılan kapsamlı bir terimdir (Kutluer, 2000: 109). Derin ve yararlı bilgi, bilgelik anlamlarına gelen hikmet kavramı ise; kelim alimleri tarafından bir şeyi yerli yerine koymak, hem bilgide hem de fiil ve davranışlarda hakikati bulmak şeklinde tanımlanmıştır (Kutluer, 1998: 511). İlim ve hikmet kavramları din görevliliği meslek etiği bakımından birlikte ele alındığında; din görevlilerinin bilgiyi bilgeliğe ve ilmi hikmete d¼n¼řt¼rerek içselleştirmelerini ve öğrendikleri yeni ilimleri hikmetli bir şekilde topluma ulaştırmaya gayret etmelerini gerektirmektedir.

"İlimde Tekam¼l ve Hikmet" ilkesinin meslek etiği bakımından davranış kurallarını da şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Din görevlisi, ilim öğrenmede tembellik yapmaz ve mesleğiyle ilgili yeni bilgiler öğrenmek için çaba sarf eder.
2. Din hizmetinde daha etkili olabilmek için sadece dini konularda değil, insanı ilgilendiren her alanda kendini geliştirmeye çalışır.
3. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın s¼reli ve s¼resiz b¼t¼n yayınlarını ilgiyle takip eder, sohbet ve vaazlarında kaynak olarak kullanır ve bu yayınları topluma ulaştırmaya gayret eder.
4. Mesleğiyle ilgili g¼ndem olan TV programlarını ve medyayı takip eder.
5. İlimi birikimini topluma aktarabilmek için sadece camide değil cenaze, d¼ę¼n veya ev ziyaretlerini bir fırsat bilip, hikmete uygun olarak sohbet ortamı oluşturur.
6. Cami sohbetlerine ya da derslere bir kişi bile gelse, katılımcı sayısını k¼¼msemeden o dersi ve sohbeti usul¼nce yapmaya devam eder.

7. İnsanlara hitap ederken hikmetli davranışın bir gereği olarak; güler yüzlü ve tatlı sözlü olmaya, suçlayıcı ifadelerden kaçınmaya, şefkatli ve anlayışlı olmaya özen gösterir.
8. Sohbet ve vaazlarında verdiği mesajın korku ile ümit arasında olmasına dikkat ederek, sırf cemaati etkileyebilmek için bazı uydurma olduğu bilinen hadisleri kullanmaktan kaçınır.

1.2.2. Mesleki Uygulama Boyutu

Her mesleğin kendine özgü bir hizmet alanı ve bu alanda icra ettiği birtakım mesleki uygulamaları vardır. Din görevliliği mesleğinin de hizmet alanlarının başında öncelikle camiler, mesleki uygulamalarının başında ise cami içi din hizmetleri gelmektedir. İslam'ın ilk yıllarından itibaren Allah'a yakınlığın göstergesi olarak secde edilen yer anlamına gelen "mescit" kelimesi zamanla gelişerek, bir araya toplayan, parçaları birleştiren, kaynaştıran ve barıştıran anlamlarına gelen "cami" ismini almıştır (Yılmaz, 2013: 16). İmam-hatip ve müezzin kayyımlardan oluşan din görevlileri de mesleki uygulamalarının çoğunu camilerde icra ederler.

Toplumda din görevlisi denilince ilk akla gelen kişiler imam-hatip ve müezzin kayyım olan cami görevlileridir. "Cami görevlisi" kavramından da anlaşılacağı üzere, din görevlilerinin halka yönelik mesleki uygulamalarının merkezinde cami vardır. Din görevlileri de toplum tarafından adeta cami ile özdeşleştirilmektedir. Öyle ki, yapılan bir araştırmaya göre din görevlileri, halkın kendilerini "cami bekçisi" gibi görmelerinden şikayetçi olmaktadır. (Yıldız, 1999: 11). Şikayetlerinde haklı olmakla beraber bu durum, camilerin kurumsal olarak din görevlilerinin mesleki uygulama merkezleri olduğunun da bir göstergesidir. Bu bakımdan din görevliliği meslek etiğinin mesleki uygulama boyutu daha çok cami içi din hizmetleriyle ilgilidir.

Din görevlilerinin mesleki uygulamadaki hizmet mekanları olan camiler, Allah'a kulluğun topluca yapıldığı, namazların topluca kılındığı, Allah'ın huzurunda secdenin huşu içinde gerçekleştiği, ilahi rahmetin yağdığı ve düşüncelerin paylaşıldığı, fert ve toplumları aydınlatan önemli ve etkili kurumlardır. Bütün İslam aleminde her zaman camiler, ibadet, eğitim, idari kararların alındığı bir merkez ve dayanışmanın, diyalogun, tanışmanın, paylaşmanın en güzel örneklerinin yaşandığı mekanlar olmuştur (Çağlayan, 2013: 50). Müslümanlar açısından böylesine önemli

bir mekanda hizmet eden din görevlileri, mesleki uygulamalarına ciddi anlamda önem vermeleri gerekir.

Din görevlilerinin mesleki uygulamalarında sahip olmaları gereken iki temel ilkedен bahsedebiliriz. Bunlardan birisi, bu hizmetleri icra ederken hiçbir karşılık beklemezsizin tamamen gönüllü bir şekilde, samimi ve ihlaslı davranmayı ifade eden "hasbîlik" ilkesidir. Dini literatürde "hasbîlik"; her türlü şahsi çıkar ve menfaatten uzak durarak, yapılan işlerin gönüllü bir şekilde yalnız Allah için, O'nun hoşnutluğunu elde edebilmek için yapılmasını ifade eden bir kavramdır (Hadislerle İslam, 2019: 161).Yapılan bir araştırmada, halkın %93,8'i din görevlilerinin insani ilişkilerde daha sıcak ve samimi davranmalarını gerekli veya çok gerekli gördüğü aktarılmaktadır (Çekin, 2005: 118). Halkın beklentilerine uygun davranmak meslek etiğinin bir gereğidir. Ayrıca insani ilişkilerde samimiyet ve ihlas, toplum nazarında bir din görevlisinin manevi saygınlığını ve değerini de artıracaktır.

Hasbîlik ilkesinin bir gereği olarak özellikle okudukları hatim, mevlit vb. programlardan asla maddi bir beklenti içinde olmamaları gerekir. Nitekim yapılan birçok alan araştırmasında cami cemaati, din görevlilerinin yaptıkları din hizmetlerine karşılık maddi bir beklenti içine girmelerinin, din görevliliği mesleğinin saygınlığını zedeleyeceğini ifade etmektedirler (Uygun, 2002: 115).

Mesleki uygulama boyutunun ikinci önemli ilke ise "dürüstlük" ilkesidir. Yani din görevlilerinin mesleki uygulamalarında takındıkları tavır ve davranışları ile söylemleri arasında tutarlılık olması meslek etiğinin bir gereğidir. Bu nedenle din görevlileri özellikle vaaz ve sohbetlerindeki söylemleri ile eylemlerinin tutarlı olmasına dikkat etmeleri gerekir. İnsanların taktir ve kınamasına bakarak ayet ve hadisleri çarpıtmadan münasip bir dille ifade etmesi, bilgi sahibi olmadığı bir konuda açıkça bilmediğini ifade etmesi ve yaptığı işten asla kişisel bir çıkar beklentisi içinde olmaması din görevlisinin çevresine karşı samimiyetinin ve dürüstlüğünün bir göstergesidir (Koç, 2017: 63).

Din görevlileri, kurumsal olarak hizmet mekanları olan camilerdeki görevlerini icra ederken de "hasbîlik" ve "dürüstlük" ilkesini göz önünde bulundurmalarıdır. Cami merkezli din hizmetleri, ibadetlerin yapılışı ve camilerin bakımı olmak üzere iki başlık altında incelenebilir (Karaman, vd., 2015: 209-229). Meslek etiği ile ilgili yorumlardan önce, din görevlilerinin mesleki uygulamalarında sorumlu oldukları bu görev alanlarını görmek yerinde olacaktır.

İbadetlerin Yapılışıyla İlgili Hizmetler: Bu hizmetler arasında; imam-hatiplik yapma, cemaatle namaz kıldırılma, müezzin-kayyımlık yapma, vaaz ve irşat hizmetlerini yerine getirme, hutbe hazırlama ve usule uygun olarak okuma, sala vermek, mukabele okumak, hatimle namaz kıldırma, meal ve tefsir dersleri yapmak, ilmihal ve hadis dersleri yapmak, dini soruları cevaplandırmak, camilerde yaz Kur'an kursları düzenlemek ve sabah namazı buluşmaları tertip etmek gibi görevler sayılmaktadır.

Caminin Bakımıyla İlgili Hizmetler: Bu hizmetler arasında; caminin iç ve çevre temizliğinin yapılması, ibadete hazır halde tutulması, toplumda her kesimin ibadetini kolayca yapabileceği hale getirilmesi, cami içinde bulunan objeler ve saf düzeninin belirlenmesi, teberrükat eşyası, murakabe defterinin bakımı-korunması ve camide yardım toplama faaliyetleri yer almaktadır.

Yukarıda kısaca ifade edildiği üzere, din görevlileri cami içerisinde ibadetlerin yapılışıyla ilgili, caminin bakımıyla ilgili ve çevresinde halka yönelik birçok din hizmeti sunmaktadır. Ancak bu hizmetlerin uygulanmasında cami cemaatinin bazı konularda şikayetçi olduğu görülmektedir. Halkın şikayetçi olduğu konular, meslek etiği bakımından özellikle dikkate alınması gereken hususlardır. Nitekim meslek etiği, mesleğin icra edildiği kitlenin beklentilerini de karşılayacak nitelikte olmalıdır.

Bu konuda yapılan araştırmalarda, cami cemaatinin din görevlileriyle ilgili en çok şikayetçi olduğu konular arasında din görevlilerinin namaz kıldırma usulleri, Kur'an okuma tarzları (Buyrukçu, 2008: 208), camiyi geç açmaları veya camiye geç gelmeleri yer almaktadır (Coşkun, 2013: 83). Bir başka çalışmada ise cami cemaatinin din görevlileriyle ilgili en çok üzerinde durduğu eksiklikler arasında; din görevlilerinin görevlerini bazen çeşitli bahanelerle aksattıkları, camiyi zamanında ibadete açmadıkları, namazları kıldırma konusunda vakitleri geçirdikleri v.b olumsuz davranışlar tespit edilmiştir (Demir, 2015: 62).

Din görevlilerinin yukarıda sıraladığımız görevleri ile mesleki anlamda en çok muhatap oldukları cami cemaatinin şikayetleri karşılıklı olarak yorumlandığında, din görevlilerinin camiye geç gitmeleri ve görevlerini aksatmaları cami cemaati tarafından meslek etiğine aykırı bir davranış olarak algılandığını söyleyebiliriz. Nitekim din hizmetinde hasbîlik ve dürüstlük ilkesi, görevini aksatmamayı, namazı düzgün ve huşu içinde kıldırılmayı, Kur'anı usulüne uygun okumayı gerektirir.

Din görevlilerinin, görev yaptıkları mekana değer vererek, severek ve saygı duyarak gelmeleri de hasbilik ilkesi bakımından çok önemlidir. Bu bakımdan din görevlilerinin camiye cemaatten önce gelmeleri, gününün bir kısmını camide geçirmeyi alışkanlık edinmeleri ve önemli bir mazereti yoksa cemaat camiden ayrılmadan camiye terk etmemeleri gerekir (Çağlayan, 2013: 117). Nitekim bir din görevlisinin mesleki bakımdan en çok vakit geçireceği mekan camidir.

Peygamber efendimizin, cami içerisinde sadece ibadet yapmakla kalmadığı, sohbetler ve dersler de yaparak örnek bir nesil olan sahabeyi yetiştirdiği herkesçe malumdur. Buradan hareketle, Hz. Peygamber'in varisleri olan din görevlilerinin de cami içerisinde sohbetler, dersler ve etkili hutbelerle toplumu eğitmeye gayret etmelerinin meslek etiği bakımından bir gereklilik olduğunu söyleyebiliriz (Ağırman, 2017: 26). Camiye daha çok cemaatin gelmesi için çaba sarf etmenin yanında, bir kişi bile gelse vaaz ve sohbetlerin ihmal edilmemesi gerekir. Sayısal niceliğe takılmadan, büyük bir özveriyle vaaza hazırlanmak ve nitelikli bir sohbet için çaba sarf etmek de din görevliliği meslek etiğinin bir gereğidir.

Din görevlisi, mesleki uygulamalarından olan vaaza ve hutbeye çıkmadan önce hem zihnen hem de ruhen muhakkak bir ön hazırlık yapmalıdır. Kafası ve kalbi boş olarak kürsüye, minbere çıkan din görevlileri cemaatlerine faydalı olamayacağı gibi, kendilerini de gülünç duruma düşürebilirler (Coşkun, 2013: 154). Bu yüzden, bir din görevlisi hem hutbeye çıkmadan önce hem de vaaza başlamadan önce muhakkak gerekli hazırlıkları yapmalı, zihnen ve ruhen kendini motive etmelidir.

Hutbe okunurken ve vaazlar yapılırken, cümlelerin vurgularına dikkat edilerek sözlerin akıcı olmasına, mesajın tam ve eksiksiz bir şekilde aktarılmasına dikkat edilmelidir. Sunum sırasında öfke, yersiz bağırıp çağırma, lüzumsuz açıklama ve gereksiz uzatmalardan kaçınılarak tam zamanında bitirmeye gayret edilmelidir (Karaman, vd., 2015: 213). Bu bakımdan din görevlisinin hazırlıklı olması, cemaatin gözünün içine bakması, hasbi, ihlaslı ve içten olması meslek etiğinin bir gereğidir.

Öte yandan kılık kıyafet de bir din görevlisinin sözünün etkili olmasında önemlidir. Dolayısıyla din görevlileri özellikle cami içerisinde sarık-cüppe giymeden vaaz etmek ve hutbe okumaktan sakınmaları gerekir. Çünkü din görevlisinin kılık kıyafeti ile diğer hizmetleri bir bütünlük arz eder ve sarık-cüppe giymeden cami içerisinde din hizmeti sunmanın cemaat üzerinde iyi bir etkisi olmayacaktır. Hatta

cenaze merasimlerinde dahi din görevlileri caminin dışına çıkarken sarık-cüppe giymeyi ihmal etmemelidir (Coşkun, 2013: 175).

Nitekim yapılan bir araştırmaya göre, toplum din görevlilerinin dış görünüşlerine ve kılık-kıyafetlerine önem vermektedir. Saç, sakal, bıyık, giyim tarzı cami cemaatinin çok dikkatini çekmektedir. Onlara göre bir din görevlisinin saçının uzun olmaması, mümkünse sakal bırakması, özellikle bıyıksız olmaması, giyiminde ise; temiz ve bol tercih etmesi meslek etiği bakımından önem arz etmektedir (Demir, 2015: 55). Ayrıca din görevlisinin saçının, sakalının düzgün, kılık ve kıyafetinin temiz, ütülü ve düzenli olması ona bir ciddiyet katacak ve karizmatik bir duruş kazandıracaktır (Karaman, vd., 2015: 36).

Din görevliliği meslek etiğinin mesleki uygulama boyutunda yer alan "Hizmette Hasbîlik ve Dürüstlük" ilkesi din görevlilerinin her şeyden önce din hizmetinde karşılık beklemeden gönüllü olmaları, dürüstlükten taviz vermemeleri, ezan vaktinden önce camide bulunmaları, cami cemaatini artırmaya gayret etmeleri, cami hizmetlerinde kılık-kıyafetlerine özen göstermeleri, hutbe ve vaazlar için ciddi hazırlık yapmalarını gerekli kılmaktadır. Nitekim mesleki etik davranış, bir mesleği uygulamada doğru ve dürüst davranmaktır (Kaya, 2014: 151). Toplumun özellikle cami içi din hizmetlerinde din görevlilerinden beklentileri de ortadadır. Bu durumda din görevlilerinin meslek etiği bakımından, din hizmetini toplumun beklentilerine uygun yürütmeleri, böylelikle mesleğin itibarının korunması için koyulmuş kurallara uymaları son derece önemlidir. Dolayısıyla "Hizmette Hasbîlik ve Dürüstlük" ilkesinin din görevliliği meslek etiği bakımından davranış kurallarını şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Din görevlisi, cami içi ya da cami dışı her türlü din hizmetini sadece Allah rızası için yaptığını bilir ve bu hizmetlerde gönüllü olur,
2. Camileri, bir işyeri gibi değil, Allah'ın yeryüzündeki evleri olarak; kendini de bir memur gibi değil, peygamber mesleğini yapan bir gönüllü olarak görür ve hizmetini bu düşüncelerle yapar,
3. Cemaatin özel talebiyle bile olsa okuduğu mevlit ve hatimlerden asla maddi bir beklenti içinde olmaz.
4. Camiyi ezan vaktinden önce açarak ibadet için hazır hale getirir ve cemaat camiden ayrılmadan camiyi terk etmez,

5. Görev mahalli olan camiye daha çok insanın gelmesi için çaba sarf eder ve farklı insanların camiye gelmesinden mutlu olur,
6. Cami içerisinde mihraba veya kürsüye geçmeden önce sarık ve cüppe giymeye dikkat eder,
7. Cemaatle namaz kıldırırken, sureleri dikkat ve huşu içinde okumaya özen gösterir, surelerin uzunluğunu cemaatin durumuna göre ayarlar,
8. Hutbe ve vaaza çıkmadan önce, konuya iyice hakim olana kadar hazırlık yapar,
9. Cevabını kesin olarak bilmediği bir soru sorulduğunda dürüstçe "Bilmiyorum" diyebilir, ancak kısa süre içinde araştırıp ilgili kişinin sorusunu cevaplandırır,
10. İzin günlerinde camiye yakın bir yerde ise, namazlarını camide kılmaya özen gösterir.
11. Görevde yükselebilmek veya nakil sınavlarında başarılı olabilmek için iltimas ve kayırmacılığı reddederek dürüstlükten asla taviz vermez.

1.2.3. Çevre İle İlişkiler Boyutu

Din görevlilerinin cami içerisindeki mesleki uygulamaları yanında hizmet ettiği çevredeki insanlarla olan ilişkileri de meslek etiği bakımından çok önemlidir. Çünkü bir din görevlisi cami içerisinde sadece birtakım dini görevleri yerine getirmekle asıl görevini yerine getirmiş sayılmaz. Bunun yanında cami cemaatinden olmayan insanlara da ulaşması, onlarla kaynaşması, mahalledeki dargınları barıştırması, problemleri çözüme kavuşturmaya çalışması gibi toplumda barış ortamının oluşmasına katkı sunacak çalışmalarda bulunması din görevliliği meslek etiğinin gereklerindedir (Ağırman, 2017: 22). Nitekim din görevlilerinin hizmet çevreleri sadece camiler ile sınırlandırılacak kadar dar değildir. Camiden çevreye dalga dalga yayılan bir hizmet alanı içerisinde, ulaştıkları her gönül ve uzandıkları her bir insan onların hizmet alanına girmektedir (Yılmaz, 2017: 122).

Din görevliliği meslek etiğinin çevre ile ilişkiler boyutu daha çok cami dışı din hizmetlerini kapsamaktadır. Yapılan bir araştırmaya göre, toplumun sadece %2,2'si din hizmetlerinin sadece camiden ibaret olduğunu ifade etmiştir. Bu araştırma verisinden de anlaşıldığına göre, toplum din görevlilerinden sadece cami içerisinde

değil, cami dışında da din hizmeti beklemektedir (Demir, 2015: 58). Nitekim Diyanet İşleri Başkanlığı din hizmetini yürütürken görevlilerini sosyal sorumluluk alanlarına yönlendirmekte ve cami görevlilerinin sadece cami cemaatinin değil, mahalle ve köyün dini hayatından sorumlu hale gelmesini beklemektedir (Karaman, vd., 2015: 18). Bu amaçla din görevlisinin hizmet alanları belirlenirken cami içi ve cami dışı din hizmetleri şeklinde ifade edilmektedir. Cami dışı din hizmetleri, caminin yakın çevresindeki mahalle halkını da kapsayacak şekilde şöyle özetlenebilir (Karaman, vd., 2015: 229-233): Cezaevi ve ıslahevi din hizmetleri, engellilere yönelik hizmetler, huzurevleri ve yaşlılara yönelik hizmetler, hastane ve diğer sağlık hizmetleri, dini-milli gün ve bayramlarda yapılabilecek hizmetler, kamu kurumları, dini ve sosyal kurumlara yönelik hizmetler.

Daha somut örneklerle ifade etmek gerekirse, din görevlilerinin çevre ve halkla ilgili görevleri arasında, yeni dünyaya gelen bir çocuğun kulağına ezan ve kamet okumak, sünnet olurken, askere giderken, evlenirken, nikahlanırken, zifafa girerken duasını yapmak ve nihayet ahrete geç ederken yanı başında bulunarak kelime-i şahadeti telkin etmek, çoğu zaman yakın akrabasının bile yaklaştırmaya çekindiği cenazeyi yıkayıp güzel kokularla kefenlemek ve adeta bir gül dalı gibi defnetmek sayılabilir (Coşkun, 2013: 74). Hayatının her anında din görevlisine müracaat eden topluma karşı, din görevlisinin de hiçbir ayırım yapmadan, nezaketle kucak açması, dünya ve ahret mutlulukları için samimi bir şekilde gayret göstermesi din görevliliği meslek etiğinin bir gereğidir.

Çevre ile ilişkiler boyutunda din görevlileri, görev yaptıkları mahalle ve köyde insanların sosyal ve ekonomik durumlarından haberdar olmalıdırlar. Onların sigara, alkol ve uyuşturucu kullanma oranlarını bilmelidirler. Engelliler, yaşlılar, sokak çocukları, yetimler, şehit ve gazi yakınları, fakir ve düşkünler, işsizler, mülteciler, ceza ve ıslah evlerinde bulunanlar, hasta ve bakıma muhtaç olanlar, kısacası bütün kesimler hakkında bilgi sahibi olmalıdırlar (Karaman, vd., 2015: 19).

Sadece ezanla birlikte camiye gidip namaz kıldıran bir kişi, elbette ideal bir din görevlisi değildir (Köylü, 2017: 110). Meslek etiği bakımından da ideal din görevlisi, imamı olduğu mahallede herkese ve her kesime hizmet etme anlayışıyla hareket eden, her çevre ve her çehreye hitap edebilendir. Oysa yapılan araştırmalara göre halkın önemli bir kesimi din görevlilerini insani ve sosyal ilişkilerde yetersiz görmektedir (Yılgin, 1997: 65; Dam, 2003: 40). Din görevlisi, samimiyetini

toplumun her kesimine gösterebilmesi gerekir. Örneğin, insanlar tarafından değersiz görülen ve kendisini "ben değersiz biriyim" diye tanımlayan Zahir adında bir sahabeye sarılarak "sen Allah katında çok değerlisin" diyen Hz. Peygamberin davranışı, bu konuda güzel bir örnektir (Hanbel, Müsned: 161).

Cami içerisinde toplumun manevi hayatına katkıda bulunan din görevlisi, cami dışında da İslam'ın rahmet yüklü mesajlarını hasta, hükümlü ve tutuklu, yaşlı, engelli gibi toplumun dezavantajlı kesimlerine de ulaştırmakla görevlidir (Altuntaş, 2015: 229). Din görevlisi, zaman zaman camiye gelmeyen ya da gelemeyen insanları bizzat işyerlerinde veya evlerinde nezaketen ziyaret etmeli, bu ziyaretleri din hizmetine dönüştürerek bıktırıcı olmamak şartıyla dini hakikatleri buralarda da anlatmaya gayret etmelidir (Yılmaz, 2017: 135). Bu bakımdan bir din görevlisinin, camiye gelsin veya gelmesin, hizmet bölgesi içerisinde ulaşabildiği herkese din hizmeti sunmaya çalışması meslek etiği bakımından gereklidir.

Din görevliliği mesleği; toplumla iyi ilişkiler kurma ve her yaş grubundan insanlara belli konularda önderlik ve rehberlik yapma gibi nedenlerden dolayı, diğer birtakım mesleklerden ayrılmaktadır. Özellikle kırsal kesimde bir din görevlisi mahalle halkı için sadece caminin imamı değil, her konuda mahallenin önderi, yardımcısı ve eğitimli bir danışman ve rehberdir. Bu nedenle din görevlilerinden görev yaptıkları bölgedeki bütün insanlarla iyi ilişkiler kurmaları, yapılacak faaliyetlere önderlik ve rehberlik yapmaları beklenmektedir.

Karaman (2016), bir yazısında örnek din görevlisinde olması gereken vasıfları şöyle anlatmaktadır: "imamlık işini çok ciddiye alır, mahallesini sahiplenir ve mahalledeki bütün bireylerden kendini sorumlu bilir, camiye gelen veya gelmeyen herkesle ilgilenmeye çalışır...". Çünkü bir din görevlisinin, mahalledeki kişileri ve çevreyi keşfederek tanınması, sosyal ilişkilerde tutarlı, bilinçli, kararlı davranması her şeyden önce meslek etiği bakımından çok önemlidir (Çağlayan, 2013: 67).

Çevre ilişkiler boyutu, din görevlilerinin cami dışı din hizmetlerinde karşılaştığı bütün insanlara karşı nazik davranmalarını ve hizmet götürdükleri çevrede zarafet timsali olarak tanınmalarını gerekli kılmaktadır. Din görevliliği meslek etiğinin bu boyutunda ortaya çıkan iki temel ilke, "nezaket" ve zarafet" ilkeleridir. İnsanın huyunu ve ahlakını süsleyen erdemlerin başında gelen nezaket; görgülülük, ediplilik, terbiyelilik, incelik, güler yüzlülük, tatlı dillilik, saygınlık, kibarlık ve yumuşak davranışlılık gibi erdemlerin bileşkesidir. Zarafet ise; nezakete

oranla daha genel, sadece sözlerde değil tüm tutum ve davranışlarda yumuşaklık, incelik ve estetik yaşama sanatına dair bütün güzellikleri ifade eden bir kavramdır (Yaran, 2018: 215-217). Din görevliliği meslek etiği bakımından "nezaket ve zarafet" kavramı, her türlü din hizmetinde nazik ve zarif olmayı ifade eder. Dolayısıyla din görevlilerinin meslek etiği bakımından çevre ile ilişkiler boyutunda "nezaket ve zarafet ilkesini" benimsemelerinin önemli olduğunu söyleyebiliriz.

Nezaket kuralları toplumda kabul gören ancak çoğu zaman yazılı olmayan kurallardır. Görev yapılan yerleşim yerine, bölgeye ve hizmet mahallindeki cemaatin yaş ve tahsil düzeylerine, sosyo-ekonomik düzeylerine göre değişiklik gösterebilir. Hatta bazı insanların, soru sorarken öğrenmek amacıyla değil de, sırf din görevlisini imtihan etmek veya tenkit etmek için sordukları da unutulmamalıdır. İşte din görevlisi, böylesine farklı özelliklere sahip bir çevrede din hizmeti sunarken, peygamber varisi olduğunu unutmayarak mesleğinin zorluklarına göğüs germeli ve din hizmetinde asla nezaketten taviz vermemelidir.

İslam düşüncesinde ahlak kelimesiyle çoğu zaman aynı anlamda kullanılmış olan "edeb" kelimesi, zarif olmak, incelik ve kibarlık gibi anlamlara gelmektedir (Kılıç, 2017: 20). Nitekim zarif insanın içi güzel, ruhu güzel, yüzü güleç, bakışları, elbisesi, bedeni temiz, dili tatlı, yürüyüşü ve tüm davranışları özenli ve oturaktır. Bu bakımdan bir din görevlisinin beden ve kılık kıyafet temizliği, bakımı ve uyumu yanında, güler yüzlü, sempatik, esprili, cana yakın, hoşgörülü, sabırlı, sevecen, alçak gönüllü, sırdaş ve dost olması da zarafetle alakalıdır (Koç, 2017: 64).

Yapılan bir araştırmada, cami cemaati, imamın kendileri ile daha yakın beşeri ve sosyal ilişkiler içerisinde olmasını, kendilerine daha samimi, nazik ve zarif davranmasını, çocuk ve gençlerin gönlünü kazanmak için onlarla yakından ilgilenmesini, cemaatin ihtiyacını tespit etmesini, devamlı belirli kişilerle değil, bütün cemaate yakınlık göstermesi gerektiğini belirtmişlerdir. Araştırmanın ilginç olan yanı ise, camiye çok fazla gelmeyen kişilerin de imamların kendileri ile diyalog halinde olmasını beklediklerini ifade etmiş olmalarıdır (Demir, 2015: 69). Görüldüğü gibi, cami cemaati olsun veya olmasın, toplumun her kesiminin din görevlilerinden nezaket ve zarafet beklentileri vardır. Bu beklentileri karşılamaya yönelik gayret içerisinde olmak da din görevliliği meslek etiğinin bir gereğidir.

Çevre ile ilişkiler bakımından din görevlisinin camiye gelen-gelmeyen ayrımı yanında, insanlar arasında zengin-fakir ayrımı da yapmaması meslek etiği

bakımından son derece önemlidir. Ancak çoğu insan gibi bazı din görevlileri de zengin ve mevki sahibi kimselerin dinimizi öğrenip yaşamalarını daha önemli gördüklerinden dolayı bazen özel ilgi göstermektedirler. Bu nedenle din görevlisinden faydalanmak isteyen fakir ve sıradan insanlara fazla iltifat etmezler (Coşkun, 2013: 172). Oysa bu davranış Kur'anda eleştirilmiş ve Allah, gönlünü Allah'a ve Resulüne bağlamış kimselerle haşır neşir olunmasını istemiştir. Bu ilahi tavsiyeyi en başta din görevlileri dikkate almalı ve din hizmeti sunarken meslek etiği bakımından zengin ve fakir ayrımı yapmamaya, herkesle ilgilenmeye, nazik davranmaya ve faydalı olmaya özen göstermelidir.

Din görevlisinin bireysel yaşantısıyla çevresindeki insanlara örnek olması da meslek etiği bakımından önem arz etmektedir. Çünkü din görevlisi, içinde yaşadığı toplumun önderi ve örnek kişisidir. Önderliğinin gereği olarak da hal, hareket ve davranışlarıyla beraber yaşadığı insanların önündedir ve onlar için önemli bir örnektir (Ağırman, 2017: 20). Ancak bir din görevlisi, çevresindeki halkı İslam ahlakına davet ederken öncelikle bu mesajı kendi iç dünyasında hissetmeli ve bizzat yaşayarak örnek olmalıdır. Çünkü gerçek anlamda ahlaklı olmak, çevremize karşı ilişkilerimizde nasıl davranacağımızdan ziyade kendi nefsimizde ve benliğimizde nasıl biri olduğumuzla ilgilidir (Yaran, 2017: 76). Bu yüzden din görevlileri önce kendi benliklerini ve şahsiyetlerini elden geldiğince kötü huylardan arındırmalı, gönül dünyalarını iyi huylarla süsleyerek ve İslam'a uygun bir yaşantıyı bizzat yaşayarak çevresine örnek olmalıdır.

Özetle ifade etmek gerekirse, bir din görevlisi meslek etiğinin çevre ile ilişkiler boyutu bağlamında "Nezaket ve Zarafet" ilkesini benimseyerek hem cami içerisinde hem de cami dışında insanlara karşı nazik ve zarif davranır. Toplumda ayrımcılık yapmaz, davranış ve uygulamalarıyla örnek olmaya çalışır ve çevresinde iletişim kurduğu insanlarda güzel bir izlenim bırakmaya gayret eder. Aynı şekilde bireysel temizliğine, kılık-kıyafetine özen göstermesi, görev yaptığı caminin sanatsal ve estetik güzelliklerini koruması ve geliştirmesi, caminin ve çevresinin temizliğine dikkat etmesi, hoparlör ve ses sistemlerini halkı rahatsız etmeyecek şekilde ayarlaması da bu bakımdan önemlidir. Bununla birlikte Nezaket ve Zarafet ilkesini benimsemiş bir din görevlisi, yaptığı ulvi görevde Allah'a kavuşmanın ve hesap vermenin gereklerini bilir. Hz. Peygamberin ahlakını kendine örnek alır ve onun gibi nezaketle gönüllere girmeye gayret eder. İlhamını Kur'andan alır, Kur'anla hem

cemaatini hem de yakın çevre halkını bilgilendirir (Çağlayan, 2013: 109-112). Camiye gelsin veya gelmesin bütün insanların hayatında güzel izler ve faydalı mesajlar bırakır.

"Çevrede Nezaket ve Zarafet" ilkesinin meslek etiği bakımından davranış kurallarını şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Din görevlisi, din hizmeti sunarken ya da toplumun karşısına çıkarken her zaman temiz ve düzgün kıyafetle olmaya özen gösterir,
2. Cami ve çevresinin temiz, intizamlı ve düzenli olmasına dikkat eder,
3. Cami hoparlör ve ses sistemlerinin gürültü kirliliği yapmayacak şekilde ayarlı olmasına özen gösterir,
4. Hizmet mahallinin sadece camiden ibaret olmadığı bilinciyle, cami cemaati olsun ya da olmasın yakın çevredeki halkı tanımaya ve hiçbir ayırım yapmadan din hizmeti sunmaya gayret eder,
5. Hizmet sunduğu çevredeki halkın sosyo-ekonomik, etnik köken ve siyasi görüş gibi bütün farklılıklarını dikkate alarak, hiçbir ayırım yapmadan herkese nezaketle yaklaşır,
6. Sohbet ve vaazlarda cemaate anlattıklarına önce kendisi gönülden inanır ve anlattıklarıyla kendi fiillerinin tutarlı olmasına dikkat ederek bireysel ve ailevi yaşantısıyla topluma rol model olur,
7. Vefat eden bir kişinin son hallerini ya da cenazesini yıkadığı bir kişinin mahrem hallerini başkasına anlatmaz.

1.2.4. Mesleki Formasyon Boyutu

Mesleki formasyon, belirli bir mesleğin gerektirdiği bilgi ve beceriyi geliştirmek amacıyla kullanılan araçları ifade eden bir kavramdır (Demirbaş ve Kırbaç, 2016: 139). Din görevliliği mesleği açısından baktığımız zaman mesleki formasyon; bir din görevlisinin manevi yönden temsil ettiği makamın hakkını verebilmek için gerekli bilgi ve becerilerini yerli yerinde ve faydalı bir şekilde kullanması anlamına gelmektedir. Bir diğer ifadeyle mesleki formasyon; bilgi ile uygulama tekniğinin birleştirilmesi, "din hizmetini nasıl yapalım?" sorusunun cevabıdır.

Din görevliliği, her ne kadar öğretmenlik gibi mesleklerle kısmen benzerlik gösterse de bir meslek olarak çok daha farklı niteliklere sahip olduğu için formasyonun içeriği de mesleki anlamda kendine özgü olacaktır. Örneğin, din görevlilerinin mesleki anlamda hedef kitlesi içerisinde her yaş grubundan insan bulunmaktadır. Bu kadar geniş bir insan topluluğunun birbirinden çok farklı yönleri olduğu malumdur. Dolayısıyla mesleki formasyon bakımından din görevlilerinin başta her yaş grubunun ve türünün kendine has biyolojik, psikolojik, sosyal ve dini gelişim özelliklerini teorik anlamda bilmesi (Köylü,2017:101) ve din hizmeti esnasında cemaatin genç-yaşlı, işçi-öğrenci olmasını dikkate alarak davranması din görevliliği meslek etiğinin mesleki formasyon boyutuyla ilgilidir.

Öte yandan din görevlisinin kurumsal aidiyet duygusuna sahip olarak kurumun dini, manevi ve toplumsal değerlerinin farkına varıp, temsil ettiği makamın hakkını verebilmek için kurumsal bağlılığa önem vermesi de onun mesleki formasyonunun bir parçasıdır. Çünkü toplumda "Allah'ın evi" olarak tabir edilen camiler, kutsal Kâbe'nin yeryüzündeki bir şubesi, din görevlileri de bu şubelerde görev yapan Peygamber varisleri olarak görülmektedir. Bu nedenle din hizmetinde kurumsal aidiyet son derece önemlidir.

Kurumsal aidiyet duygusu, kurumun amaç ve değerlerini özümseyerek duygusal bağlanma olarak ifade edilir (Varlık ve Günbayı, 2019: 2). Kurumsal aidiyet ise; kişinin bireysel olarak yapmakta olduğu işi kurumuyla eş değer olarak görmesi, kurumun ilkelerini, amaçlarını ve değerlerini özümsemesi, ve kurumun gelişmesi için mücadele vermesidir (Çöl, 2004: 49). Bu bakımdan bir din görevlisinin, kurumsal olarak mesleki aidiyet duygusuna sahip olması, meslek etiğinin bir gereğidir.

Mesleki formasyon bağlamında, kurumsal aidiyet duygusu olan bir din görevlisinin niteliklerini şu şekilde sıralayabiliriz:

- ✓ Diyanet İşleri Başkanlığının tarihi geçmişini, amaç ve değerlerini, vizyonunu ve misyonunu bilir ve özümser.
- ✓ Kurumsal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı ile arasında duygusal bir bağlılık olduğunu hisseder.
- ✓ Kendini Diyanet İşleri Başkanlığı ailesinin bir parçası olarak görür.

- ✓ Din hizmetiyle ilgili veya kişisel sorunlarını kurum yöneticileriyle rahatlıkla paylaşabilir.
- ✓ Başkanlığın ve bağlı olduğu müftülüğün sorunlarını kendi sorunu gibi görür ve çözümü için gayret eder.
- ✓ Kurumun başarılarını kendi başarısı gibi görür ve gurur duyar.
- ✓ Meslektaşlarıyla olumlu ilişkiler kurmaya özen gösterir ve her bir meslektaşını ailenin bir ferdi olarak görür.
- ✓ Toplum içinde kurumunu ve meslektaşlarını kötülemez ve haklarında kötü konuşulmasına da müsaade etmez.
- ✓ Mesleğiyle gurur duyar ve başkalarına da bu mesleği tercih etmesini önerir.
- ✓ Görev yaptığı camiyi gönülden sahiplenir ve o caminin kurumsal olarak Diyanet İşleri Başkanlığı makamını temsil ettiği bilinciyle hizmet eder.
- ✓ Kurumsal olarak ekip çalışmasına ve işbirliğine önem verir.
- ✓ Emekli din görevlilerine hürmet gösterir ve kendisi de emekli olsa bile kurumsal aidiyetini sürdürmeye devam eder.
- ✓ Başkanlığın hazırladığı yazılı ve görsel yayınları ilgiyle takip eder, başkalarına da önerir.
- ✓ Kurumun toplumsal imajının olumlu olmasına dikkat eder ve kurumunu toplumda iyi temsil etmeye çalışır.

Yukarıda sıraladığımız maddeler, bir din görevlisinin kurumsal aidiyeti bakımından son derece önemlidir. Kendini kurumunun bir parçası olarak gören din görevlileri, hem daha başarılı olur hem de meslek yaşamında daha huzurlu olurlar.

Ayrıca din görevlilerinin, kurumsal aidiyetin bir gereği olarak din hizmetinde meslektaşlarıyla iletişim halinde olduğu gibi, farklı kurumlardaki görevlilerle de işbirliği halinde olması meslek etiğinin bir gereğidir. Nitekim bir ülkenin maddi ve manevi kalkınmasında din görevlisi, öğretmen ve muhtarın işbirliği yapması zorunlu bir gerçektir. Çünkü bu üç görevlinin birleştiği, kaynaştığı, kafa kafaya, gönül gönüle hizmet verdiği yerlerde bir canlanma ve kalkınma görülmüştür (Coşkun, 2013: 72). Bu bakımdan topluma faydalı olabilecek her konuda sadece din görevlileriyle değil,

diğer bütün meslek gruplarıyla iş birliği yapmak, her meslekte olduğu gibi din görevliliği meslek etiğinin de önemli bir maddesidir.

Dolayısıyla meslek etiği bakımından din görevlileri, görev yaptıkları caminin yakınında bulunan diğer camiler ve eğitim kurumlarının görevlileri ile tanışmalı, irtibat kurmalı ve onların niteliklerinden, birikimlerinden istifade etmeye çalışmalıdır. Dini ve milli günler ve haftaları bir fırsata çevirip okulları ziyaret ederek öğretmen ve öğrencilerle iletişim kurmalı, gençlerin cami ile irtibatını sağlamak için imkanlar ve fırsatlar oluşturmalıdır.

Nerede olursa olsun din hizmetine emek vermiş kişilere hürmet etmek ve saygıyla davranmak, emekli olsalar bile mevlit, merasim gibi meclislerde onlara mikrofon uzatmak, söz hakkı vermek din görevliliği meslek etiği bakımından önemlidir (Coşkun, 2013: 160-161). Çünkü bu tür davranışlar kurumsal aidiyeti artırdığı gibi, toplum nazarında din adamına hürmeti ve saygıyı da kuvvetlendirir. Öte yandan din görevlileri meslektaşlarına karşı hürmet ve saygıda kusur etmeyip birbirlerine saygılı olmalı, onurunu korumalı ki halk da onlara karşı daha saygılı davransın (Yılmaz, 2017: 112). Meslektaşlarıyla bir rekabet ilişkisi içerisine kesinlikle girmeden, aynı ulvi gayeye hizmet eden insanlar olarak birbirlerinin refiki olduklarını, bir ekip ruhu içinde hareket etmeleri gerektiğini unutmamalıdır (Öresin, 2017: 180).

Ayrıca, bir din görevlisinin toplum içinde kurumunu veya bir başka meslektaşını eleştirmesi, küçük düşürücü söz ve davranışlarda bulunması da meslek etiğine aykırıdır. Bu nedenle toplum içinde Başkanlıkla, müftülükle veya herhangi bir meslektaşımızla ilgili sorulan eleştirel sorulara dikkatli cevap vermeye özen göstermek gerekir. Coşkun'un (2013) naklettiğine göre, Erzurum-Hasankale müftüsü olan Ebubekir Sabırlı'ya, başka yerlerde görev yapan iki değerli müftü hakkında "*Hocam, müftü Sadık Efendi mi daha alimdir, yoksa Sakıp Efendi mi?*" sorusu yöneltince şöyle cevap vermiştir: "*Onlar bizim hocalarımız, büyüklerimizdir. Onların ilimlerini tartacak terazi bizde yoktur. Bizim terazimiz onların ilimlerini kaldıramaz*". Bu örnek olayda da görüldüğü gibi Ebubekir Sabırlı, yanında bulunmayan meslektaşları aleyhinde toplum içinde olumsuz bir söz söyleyerek, din görevliliği meslek etiğine uygun bir davranış sergilemiştir (Coşkun, 2013: 47).

Din görevliliği meslek etiğinin mesleki formasyon boyutunda yer alan "Kurumsal Aidiyet ve Temsil" ilkesinin bir gereği olarak din görevlileri, adeta

Diyanet İşleri Başkanlığı ailesinin bir ferdi gibi kurumsal aidiyet duygusuna sahip olmalı ve bu şuurla din hizmetine gönül vermelidirler. Ayrıca ait oldukları kurumu ve makamı en iyi şekilde temsil edebilmek için; din hizmeti sundukları muhataplarını iyi tanımalı, herkesin anlayacağı dil ve seviyeden, hikmet ve güzel öğütle konuşmalı, daima mütevazî, merhametli, tatlı dilli ve güler yüzlü olmalıdırlar (Bodur, 2018b: 83).

"Kurumsal Aidiyet ve Temsil" ilkesinin meslek etiği bakımından davranış kurallarını şu şekilde sıralayabiliriz:

1. Din görevlisi, kendini Diyanet İşleri Başkanlığı ailesinin bir parçası olarak görür ve kurumuyla arasında duygusal bir bağlılık hisseder.
2. Kurumunun tarihi geçmişini, amaç ve değerlerini, vizyonunu ve misyonunu bilir ve özümser.
3. Kurumunun ya da bağlı olduğu müftülüğün başarılarıyla gurur duyup mutlu olur, sorunlarını da kendi sorunu gibi görüp çözümü için gayret eder.
4. Din hizmetinde karşılaştığı sorunların çözümünde bağlı olduğu müftülüğü haberdar eder.
5. Din hizmetinde daha tecrübeli din görevlileriyle ve işin ehli olan kişilerle işbirliği yapmaktan çekinmez.
6. Meslektaşlarıyla olumlu ilişkiler kurmaya özen gösterir, farklı sendika ya da siyasi görüşten dolayı hiçbir meslektaşı arasında ayrımcılık yapmaz ve her birini ailenin bir ferdi olarak görür.
7. Kurumsal temsil bakımından cemaatiyle ya da toplumla konuşurken güler yüzlü ve nazik olmaya özen gösterir.
8. Din hizmeti esnasında kurumunun şahs-ı manevisini temsil ettiği bilinciyle cemaatin genç-yaşlı, işçi-öğrenci gibi sosyo-ekonomik farklılıklarını dikkate alarak hassas davranır.
9. Toplum içinde kurumu ya da herhangi bir meslektaşı aleyhine söz söylemez ve kötü konuşulmasına da müsaade etmez.
10. Camisine gelen emekli din görevlilerine hürmet gösterir ve din hizmetiyle ilgili bir görev teklif eder.

Sonuç olarak, özellikle toplumda manevi ve ahlaki yönü yüksek olan bu mesleği icra eden din görevlilerinin meslek etiği bakımından;

- ✓ ilimde tekamül ederek, bu ilmi hikmetle paylaşmaları,
- ✓ hizmette hasbi davranarak, drstlkleriyle tanınmaları,
- ✓ çevreye karşı nezaketten ve zarafetten taviz vermemeleri
- ✓ ve kurumsal aidiyet duygusuna sahip olarak bulunduğu makamı en iyi şekilde temsil etmeye gayret etmeleri gerekmektedir.

Din görevliliği meslek etiği boyutlarının, ilke ve davranış kurallarının, bütün din görevlileri tarafından içtenlikle kabul edilip uygulanması, bu mesleğin itibar ve saygınlığının korunmasına, din görevliliği meslek ahlakının yaygınlaşmasına ve daha sağlıklı din hizmeti sunulmasına katkı sağlayacaktır. Nitekim kendi mesleğini severek ve etik ilkelerine riayet ederek görev yapan her din görevlisi, bu sayede hem mesleğinde başarılı ve faydalı olacak, hem de başkalarının bu mesleğe ilgi duymasını ve saygı göstermesini sağlayacaktır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği'nin geliştirilme süreci, verilerin toplanması ve analizde kullanılan yöntemler açıklanmıştır.

2.1. Araştırmanın Modeli

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerini tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen bu çalışmada, nicel araştırma yöntemlerinden tarama ve nedensel karşılaştırma modeli kullanılmıştır.

Tarama modeli; çeşitli sorular yöneltilerek geniş kitlelerin görüşlerini, özelliklerini betimlemeyi hedefleyen araştırmalardır. Bu tür araştırmalarda mevcut durumu betimleyebilmek için çoğunlukla anket ya da ölçekler kullanılır (Büyüköztürk, vd., 2016: 178-181). Bu modelin çok yönlü, etkin ve genellenebilir olması, araştırmacılar tarafından çok kullanılan bir model olmasını sağlamıştır (Sevinç, 2014: 245). Bu çalışmada ise tarama modeli, din görevlilerine yönelik meslek etiği ölçeği geliştirmek ve bu ölçekle din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerini belirlemek amacıyla kullanılmıştır.

Nedensel karşılaştırma araştırması ise, var olan bir durumun ya da olayın nedenlerini, bu nedenleri etkileyen değişkenleri ya da bir etkinin sonuçlarını belirlemeye yönelik yapılan bir araştırma türüdür (Büyüköztürk vd., 2016: 190). Bu model ile genellikle bağımlı değişkeni etkileyen nedenlerin ve değişkenlerin belirlenmesi amaçlanmaktadır (Şimşek, 2012: 93). Bu çalışmada bağımlı değişken olan din görevlilerinin meslek etiği algılarını etkileyebileceği düşünülen bazı değişkenler incelenmiştir.

Sosyal bilimlerde oldukça sık kullanılan bir başka araştırma yöntemi ise literatür taramasıdır. Literatür taraması, veri toplama ve toplanan verinin önemini tartışılması, toplanan verilerin konuyla ya da ilgilenilen problemle ilişkisinin kurulması ve bilginin sınıflandırılması aşamalarından oluşan bir süreçtir (Gurbetoğlu, 2018: 30). Bu amaçla çalışmamızda, din görevlilerinin mesleki etik ilkeleriyle ilgili

basılı yayınlar literatür incelemesi yöntemiyle incelenerek gerekli bilgilere ulaşılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Bir araştırmada evren, soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edildiği varlıklardan oluşan büyük grubu ifade ederken; örneklem ise evrenden seçilen onun sınırlı bir parçasıdır (Büyüköztürk, vd., 2016: 80-81). Bu bakımdan bizim çalışmamızın evreni, Samsun ilinde imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapmakta olan din görevlilerinin tamamıdır. Anket ve ölçeklerin uygulandığı 2019 yılı Aralık ayı itibarıyla Samsun ilinde 2.141 imam-hatip ve 274 müezzin kayyım olmak üzere toplam 2.415 din görevlisi bulunmaktadır (DİB, 2019).

Örneklemin tespitinde ise, "tesadüfi örnekleme" yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin temel kuralı, evrendeki her bireyin veya objenin örneklem grubuna girebilme olasılığının birbirine eşit ve birbirinden bağımsız olmasıdır (Arseven, 1993: 99). Bu bağlamda araştırmamızın örneklemini, Samsun ilinin Bafra, Çarşamba, 19 Mayıs, İlkadım, Havza, Canik, Alaçam ve Kavak ilçelerinde görev yapan din görevlileri arasından aylık mutata toplantılar esnasında tesadüfi olarak seçilmiş toplam 891 imam-hatip ve müezzin kayyım oluşturmaktadır. Aşağıdaki tabloda örnekleme giren ilçeler ve din görevlilerinin sayıları ve bu sayıların evrene oranları yer almaktadır. Personelle ilgili bilgiler müftülüklerin resmi internet sayfalarından ve personelden sorumlu görevlilerin sözlü ifadeleriyle tespit edilmiştir:

Tablo 2.1. Örnekleme İlişkin Bilgiler

Sıra	İlçe Adı	Örneklem Sayısı	Evren Sayısı	Oran
1	Bafra	208	330	% 63,03
2	Çarşamba	175	384	% 45,57
3	19 Mayıs	62	81	% 76,54
4	İlkadım	134	244	% 54,92
5	Havza	50	136	% 36,76
6	Canik	73	151	% 48,34
7	Alaçam	107	133	% 80,45
8	Kavak	82	187	% 43,85
	Toplam	891	1.646	% 54,13
	Samsun İl Geneli	891	2.415	% 36,89

Tabloda görüldüğü gibi örneklem olarak alınan ilçelerdeki din görevlilerinin bu ilçelerde görev yapan tüm din görevlilerine oranı %54,13'dür. Örneklemin Samsun ilinde görevli tüm din görevlilerine oranı ise %36,89'dur.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında, din görevlilerinin sosyo-demografik özelliklerini tespit etmek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Anketi" ve meslek etiği algı düzeylerini ölçmek amacıyla yine araştırmacı tarafından geliştirilen "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği" kullanılmıştır.

Din görevlilerinin demografik özelliklerini ve meslek etiği algılarını etkileyebileceği düşünülen bazı değişkenleri belirlemek amacıyla on altı sorudan oluşan "Kişisel Bilgi Anketi" hazırlanmıştır.

2.3.1. Kişisel Bilgi Anketi

Anket, insanların yaşam koşullarını, davranışlarını, inançlarını veya tutumlarını betimlemeye yönelik bir dizi sorulardan oluşan bir araştırma materyali olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2016: 124). Bu bakımdan konuyla ilgili gerekli literatür taraması yapıldıktan sonra din görevlilerinin sosyo-demografik özelliklerini betimlemek amacıyla araştırmacı tarafından çeşitli anketlerden yararlanılarak yeni bir anket formu geliştirilmiştir. Hazırlanan ankette, din görevlilerinin demografik özelliklerini gösteren on altı soru yer almaktadır. Bu sorular hazırlanırken, ankete katılan din görevlilerinin meslek etiği düzeylerini etkileyebilecek veya bunlarla ilişkili olabileceği düşünülen değişkenler dikkate alınmıştır.

Bu değişkenler; din görevlisinin yaşı, medeni durumu, görev yeri, hizmet alanı, cami grubu, öğrenim durumu, hizmet içi eğitime katılma sıklığı, ortalama cami cemaati sayısı, meslekteki kıdemi, en son görev yaptığı camide bulunma süresi, hafızlık durumu, kitap okuma sıklığı, din görevliliği mesleğini tercih etme nedeni, namaz saatleri dışındaki meşguliyeti, başka kuruma geçme isteği ve sigara kullanma durumu ile ilgili sorulardan oluşmaktadır. Bu değişkenlerin belirlenmesinde din görevlileri ve meslek etiğiyle ilgili yapılan saha araştırmalarından yararlanılmıştır.

Bir anketin etkin ve doğru bir şekilde hazırlanabilmesi için, üç önemli hususa dikkat edilmesi gerekir. Bunlardan biri anket soruları, diğeri anket formunun uzunluğu ve üçüncüsü ise anket formunun içyapısıdır (İslamoğlu, 2009: 116). Bu bakımdan, din görevlileri için hazırlanan "Kişisel Bilgi Anketi"nde sorulara, anket

formunun uzunluğuna ve içyapısıyla ilgili olgulara dikkat edilerek, anketin amaca hizmet edecek şekilde olmasına özen gösterilmiştir.

Ayrıca hazırlanan anketin güvenilirlik ve geçerliğini sağlamak için uzman görüşüne sunulmuştur. Alanında uzman kişilerin görüşleri neticesinde gerekli düzenlemeler yapılarak ön uygulama için hazır duruma getirilmiştir. Ön uygulama, örneklem ile benzer özellikler taşıyan bir grup din görevlisine uygulanmıştır. Bu uygulama sırasında din görevlilerinin anlamadığı madde ve ifadeler not edilmiş ve tekrar uzman görüşleri doğrultusunda ankete son şekli verilmiştir. Anketin son şekli EK- 1’de yer almaktadır.

2.3.2. Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği

"Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği", din görevlilerinin mesleki etik düzeylerini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen yeni bir ölçektir. Yeni bir ölçek geliştirilirken, ölçeğin geçerlik ve güvenilirliğinin yüksek düzeyde olabilmesi için takip edilmesi gereken bir süreç vardır. Bu süreci kısaca şu şekilde özetleyebiliriz (Anderson, 1988: 427):

1. Konuyla ilgili olumlu ve olumsuz çok sayıda tutum maddesi yazılır.
2. Yazılan bütün maddeler, bir hakem grubu tarafından ön denemeden geçirilir ve değerlendirilir.
3. Grubun çoğunluğu tarafından olumlu ya da olumsuz olarak bir değerlendirmeye tabi tutulamayan maddeler ölçekten çıkartılır.
4. Kalan maddeler rast gele tekrar sıralanır.
5. Bu şekilde oluşturulan denemelik likert ölçeği, madde sayısının en az beş katı bir denek grubuna uygulanır.
6. Madde analizleri yapılır.
7. Yapılan analiz sonucunda tüm ölçek puanlarıyla, istatistiksel olarak manidar ilişki olmayan maddeler ölçekten çıkarılır.
8. Bu şekilde Likert tutum ölçeği son şeklini alır.

Araştırmacı tarafından geliştirilen imam-hatip ve müezzin kayyımlardan oluşan din görevlilerine yönelik "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin her bir aşamasında yukarıdaki süreç dikkate alınmıştır. Bu amaçla öncelikle hem din

görevlileriyle ilgili yapılan çalışmalar hem de meslek etiği konusunun işlendiği diğer akademik çalışmalar incelenerek kapsamlı bir literatür taraması yapılmıştır.

Yapılan literatür taraması sonucunda, din görevlilerinin meslek etiği ile ilgili herhangi bir ölçek çalışmasına rastlanmamıştır. Bu nedenle, özellikle eğitim başta olmak üzere diğer alanlarda yapılmış meslek etiği ölçekleri bir araya getirilmiş ve din görevliliği meslek etiği ölçeği için bir madde havuzu oluşturulmuştur. Bu havuzda toplanan sorulardan bazıları din görevlilerinin çalışma usullerine uyarlanmış, bazı sorular ise işin uzmanı olan din görevlilerinin teklifi üzerine araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Madde havuzunda toplanan maddelerin, din görevlilerinin meslek etiği düzeylerini ölçüp ölçemeyeceği konusunda madde geçerliklerini belirlemek amacıyla, bu alanda uzman olan Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesinden üç öğretim üyesi ve Eğitim Fakültesi ve İstatistik bölümlerinden iki öğretim üyesinin ayrı ayrı görüşleri alınmış ve değerlendirilmiştir.

Ayrıca, din görevlilerinin meslek etiği düzeylerini ölçmek amacıyla hazırlanan bu ölçeğin kapsam geçerliliğini sağlamak amacıyla da bazı uzmanların görüşlerine başvurulmuştur. Bu amaçla öncelikle Diyanet İşleri Başkanlığı'nda halen görevli olan müftü, vaiz ve bir grup din görevlileriyle farklı zamanlarda bir araya gelinerek ölçek için hazırlanan maddelerin din görevliliği meslek etiğiyle ilgili olup olmadığı tartışılmış ve değerlendirilmiştir.

Yapılan çalışmalar ve uzman görüşmeleri neticesinde, hazırlanan maddelerin ölçeğin içeriğine uygun olduğu alan uzmanları tarafından da ifade edilmiş ve gerekli düzeltmeler yapılarak ön uygulama için Likert tarzında hazırlanmış 43 maddeyi içeren "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin taslak metni oluşturulmuştur.

Hazırlanan bu taslak ölçeğin ilk uygulaması Bafra ve 19 Mayıs ilçelerinde görev yapan 280 kişilik bir din görevlisi örneklem grubuna mutad toplantılar esnasında yapılmıştır. Yapılan uygulamadan sonra elde edilen veriler, SPSS programında döndürülmemiş temel bileşenler faktör analizine tabi tutulmuştur. İlk uygulamaya dahil olan 43 madde ve bu maddelerin SPSS analizi sonucu aldıkları faktör yüklerini gösteren tablo aşağıda sunulmuştur.

Tablo 2.2. Din Görevliliği Meslek Etiği Taslak Ölçek Maddeleri ve Faktör Analizi Sonuçları

Madde No	Din Görevliliği Meslek Etiği Taslak Ölçek Maddeleri	1. Faktör Yüğü
1	Cemaatinin karşısına çıkarken kıyafetimin temiz ve düzgün olmasına dikkat ederim.	0,42
2	Cemaatimi siyasi görüşüm doğrultusunda dolaylı olarak yönlendirmeye çalışırım.	0,33
3	Cami cemaati olsun veya olmasın yakın çevremdeki halkı tanımaya çalışırım.	0,30
4	Cemaatimden bazı kişilerle siyasi görüşlerinden dolayı muhatap olmak istemem.	0,04
5	Cami cemaatinin az olmasının imamlık bakımından daha iyi olduğunu düşünürüm.	0,12
6	Bireysel yaşantımla, cemaatime örnek olmaya çalışırım.	0,45
7	Sohbetlerimde cemaatime <u>yapmamalarımı</u> söylediğim bazı şeyleri yaptığım olur	0,03
8	Cevabını kesin olarak bilmediğim bir soruya, "Bilmiyorum" demek yerine kendimi cevap vermek zorunda hissedirim.	0,10
9	Camiye ait olan kaynakları, şahsi ihtiyaç ve işlerim için kullanırım	0,01
10	Cami ve çevresinin temizliğine gerekli özeni göstermem.	0,05
11	Cami ve müstemilatına ait eşyaları kendi malım gibi muhafaza ederim	0,14
12	Başka Cami, Kur'an Kursu vb. kurumlar için toplanan paranın bir kısmını kendi camime ayırırım	0,28
13	Mesleğimde daha etkili olabilmek için kendimi geliştirmeye çalışırım.	0,61
14	Zor öğrenen bir kişinin Kur'an öğrenmesi için çok fazla çaba sarf etmem.	0,01
15	Programlanmış olan bir cami dersine bir kişi bile gelse, o dersi yaparım.	0,40
16	Ezan vaktinden önce camide bulunurum.	0,53
17	Camiye çok cemaatin gelmesi beni mutlu eder.	0,55
18	Ek ders ücreti için yeterli sayıya ulaşıncaya kadar Kursu gelmeyenleri de sisteme kaydederim.	0,15
19	Hutbeye çıkmadan önce konuya hakim olana kadar hutbe metnini bir kaç kez okurum.	0,56
20	Cemaati etkileyen bazı hadisleri, uydurma olsalar bile sohbetlerimde kullanırım.	0,24
21	Sohbet ve vaazlarımı korku ağırlıklı yaparım.	0,01
22	Cemaat camiden ayrılmadan ben camiye terk etmem.	0,08
23	Mihraba veya kürsüye geçmeden önce muhakkak sarık ve cüppemi giyerim	0,34
24	Cemaatle namaz kıldırırken, okuduğum sureleri dikkat ve huşu içinde okurum.	0,35
25	Okuduğum sûrenin uzunluğunu, cemaatin genç-yaşlı, işçi-öğrenci olmasına göre ayarlarım.	0,42
26	Mevlit ve hatimlerden bir miktar para almak, verilen	0,27

	emeğin karşılığıdır ve caizdir.	
27	Cenazesini yıkadığım bir kişinin mahrem hallerini başkasına anlatmam	0,07
28	İstemediğim kişilerin mevlit vb. davetlerine katılmam	0,07
29	Sosyo-ekonomik düzeyi yüksek bir kişinin cenaze hizmetlerini daha özenle ve dikkatle yaparım.	0,10
30	Zengin ve makam sahibi bir kişinin cenaze salasını daha uzun ve güzel okurum	0,40
31	Cenaze, düğün veya ev ziyaretlerini fırsat bilip bir sohbet ortamı oluşturmaya çalışırım.	0,64
32	Farklı bir sendika veya siyasi görüşte olan din görevlileriyle samimi muhabbet kuramam	0,06
33	Toplum içinde herhangi bir meslektaşım hakkında kötü konuşulmasına müsaade etmem.	0,09
34	Camime başka bir din görevlisi gelirse, namazı kıldırmasını teklif ederim.	0,28
35	Din hizmetinde benden daha tecrübeli din görevlileriyle işbirliği yapmaktan çekinmem.	0,13
36	Mülakat sınavlarında başarılı olabilmek için tanıdık bir kişiyi araya sokarım.	0,06
37	Arkadaşlarla bazen kahvehanede buluşup oyun oynamanın bir sakıncası yoktur.	0,06
38	Din hizmeti esnasında önemli bir sorunla karşılaşırsam müftülüğü haberdar ederim.	0,36
39	Diyanet İşleri Başkanlığı yayınlarını ilgiyle takip ederim.	0,47
40	Haftalık izin günümde camide cemaat olsa bile namazlarımı evde kılarım.	0,01
41	Mesleğimle ilgili TV programlarını takip ederim.	0,44
42	Mesleğimle ilgili yeni bilgiler öğrenmek için çaba sarf ederim.	0,61
43	Cemaatimle konuşurken güler yüzlü olmaya özen gösteririm.	0,48

Yapılan faktör analizleri sonucunda, 0,30'dan düşük faktör yüklerine sahip maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Çünkü sosyal bilimlerde yapılan analizlerde faktör örüntüsünün oluşturulmasında, 0.30 ile 0.40 arasından değişen faktör yüklerinin alt kesme noktası olarak alınabileceği belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2002: 127). Bu araştırmada ise alt kesme noktası olarak 0.30 kabul edilmiştir.

Faktör analizi sonucu ölçekte kalan maddeler tekrar değerlendirildiğinde, Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği'nin 19 maddeden oluşan 4 faktörlü bir yapıya sahip olduğu ortaya çıkmıştır⁵. Tamamı olumlu maddelerden oluşan ölçek, 4'lü Likert derecelendirme tarzında hazırlanmış ve dereceler, "hiçbir zaman katılmıyorum",

⁵ Ölçeğin tam metni EK-1'de yer almaktadır.

"kısmen-bazen katılıyorum", "çoğu zaman katılıyorum", "her zaman katılıyorum" seçeneklerinden birini işaretlemek suretiyle cevaplandırılmıştır. İşaretlenen seçenekler sırasıyla, hiçbir zaman (1), kısmen-bazen (2), çoğu zaman (3) ve her zaman (4) şeklinde puanlanarak değerlendirilmiştir.

Din Görevliliği Meslek Etiği ölçeğinin kapsam geçerliğinin yanı sıra güvenirlik analizi ve yapı geçerliği ile ilgili gerekli analizler de yapılmıştır. Bu amaçla ilk olarak faktör analizi uygulanmıştır. Faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilere dayanarak çok sayıdaki değişkeni daha az sayıdaki değişkene indirebilen çok değişkenli bir analiz tekniğidir (İslamoğlu, 2009: 228).

Yapılan faktör analizinde çalışma grubundan elde edilen verilerin faktör analizine uygunluğunu test etmek amacı ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett testleri yapılmış ve KMO değeri 0,91 ve Barlett test değeri ise 4271,423 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlar ölçekle elde edilen veriler üzerinde faktör analizinin yapılabilirliğini göstermektedir.

Ölçeğin toplam puan ile madde puanları arasında korelasyon katsayısı (r) da hesaplanarak madde analizi yapılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucu bulunan ölçek maddelerinin döndürülmemiş birinci faktör yükleri ile madde analizi sonucu bulunan madde-toplam puan korelasyon katsayıları (r) aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 2.3. "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Madde No	Döndürülmemiş 1. Faktör Yüğü	Madde-Top.Puan Korelasyonu (r)
m18	0,68	0,70**
m05	0,64	0,64**
m03	0,61	0,59**
m16	0,60	0,66**
m11	0,59	0,51**
m13	0,58	0,67**
m07	0,58	0,51**
m17	0,55	0,66**
m19	0,55	0,50**
m04	0,54	0,48**
m09	0,53	0,49**
m01	0,53	0,42**
m02	0,52	0,57**
m08	0,51	0,37**
m15	0,50	0,53**
m14	0,49	0,55**
m06	0,49	0,55**
m10	0,49	0,41**
m12	0,45	0,48**

**p<0,01

Maddelerin Temel Bileşenler (Döndürülmemiş) Faktör Analizi 1.Faktör Yüğülerinin 0,45 ile 0,68 arasında değiştigi görölmektedir. Bu sonuca göre maddelerin tek bir boyut olarak Din Görevliliği Mesleki Etik toplam puanları ile istatistiksel analizlerin yapılabileceğini göstermektedir. Ayrıca maddelerin puanları ile toplam puan arasında bulunan korelasyon katsayıları 0,37 ile 0,70 arasında değişmektedir. Bu katsayıların tümünün $p<0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar ölçek maddelerinin toplam puan ile tutarlı olduğunu göstermektedir.

Ayrıca ölçeğin alt faktörlerini görmek amacıyla döndürölmüş (varimax) temel bileşenler faktör analizi yapılmış ve ölçek maddelerinin 4 alt faktörde toplandığı ve toplam varyansın %49,6'sını açıkladığı görölmüştür.

"Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin döndürölmüş (varimax) faktör analizi sonuçları aşığıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.4. "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları:

Alt Faktörler	Madde No	Din Görevliliği Meslek Etiği Maddeleri	1. Faktör Yüklü	2. Faktör Yüklü	3. Faktör Yüklü	4. Faktör Yüklü
Mesleki Gelişim	17	Mesleğimle ilgili TV programlarını takip ederim.	0,73			
	16	Diyanet İşleri Başkanlığı yayınlarını ilgiyle takip ederim.	0,71			
	18	Mesleğimle ilgili yeni bilgiler öğrenmek için çaba sarf ederim.	0,69			
	05	Mesleğimde daha etkili olabilmek için kendimi geliştirmeye çalışırım.	0,53			
	13	Cenaze, düğün veya ev ziyaretlerini fırsat bilip bir sohbet ortamı oluşturmaya çalışırım.	0,50			
	06	Programlanmış olan bir cami dersine bir kişi bile gelse, o dersi yaparım.	0,44			
Mesleki Uygulama	10	Mihraba veya kürsüye geçmeden önce muhakkak sarık ve cüppemi giyerim		0,73		
	08	Camiye çok cemaatin gelmesi beni mutlu eder.		0,66		
	07	Ezan vaktinden önce camide bulunurum.		0,60		
	11	Cemaatle namaz kıldırırken, okuduğum sureleri dikkat ve huşu içinde okurum.		0,56		
	09	Hutbeye çıkmadan önce konuya hakim olana kadar hutbe metnini bir kaç kez okurum.		0,46		
Çevre İle İlişkiler	03	Bireysel yaşantımla, cemaatime örnek olmaya çalışırım.			0,75	
	04	Cami ve çevresinin temiz olmasına özen gösteririm.			0,77	
	02	Cami cemaati olsun veya olmasın yakın çevremdeki halkı tanımaya çalışırım.			0,51	
	01	Cemaatimin karşısına çıkarken kıyafetimin temiz ve düzgün olmasına dikkat ederim.			0,55	
Mesleki Formasyon	12	Okuduğum sürenin uzunluğunu, cemaatin genç-yaşlı, işçi-öğrenci olmasına göre ayarlarım.				0,72
	14	Din hizmetinde benden daha tecrübeli din görevlileriyle işbirliği yaparım.				0,65
	19	Cemaatimle konuşurken güler yüzlü olmaya özen gösteririm.				0,47
	15	Din hizmeti esnasında önemli bir sorunla karşılaşırsam müftülüğü haberdar ederim.				0,41

Tabloda görüldüğü gibi, "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği'nin" dört alt faktörü bulunmaktadır. Bu faktörlerden "Mesleki Gelişim" 6 maddeden, "Mesleki Uygulama" 5 maddeden, "Çevre İle İlişkiler" 4 maddeden ve "Mesleki Formasyon" alt boyutu ise 4 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan alt faktörlerin

isimlendirilmesinde, faktörlerde toplanan maddelerin içerikleri ve farklı alanlarda yapılan benzer çalışmalardaki faktör isimlendirmeleri dikkate alınmıştır.

Ölçeğin tümünden alınabilecek en düşük puan ($19 \times 1 = 19$), en yüksek puan ise ($19 \times 4 = 76$)'dır. Bu puanlar, ölçeğin alt faktörlerinden elde edilen puanlarının toplamıdır. Ölçeğin alt faktörlerinden ise, "Mesleki Gelişim" alanından alınabilecek en düşük 6 puan, en yüksek 24 puan; "Mesleki Uygulama" alanından alınabilecek en düşük 5 puan, en yüksek 20 puan; "Çevre İle İlişkiler" alanından alınabilecek en düşük 4 puan, en yüksek 16 puan; "Mesleki Formasyon" alanından alınabilecek en düşük 4 puan, en yüksek 16 puan olabilmektedir. Yüksek puan, din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin yüksek olduğunu, düşük puan din görevliliği meslek etiği algı düzeylerinin düşük olduğunu ifade etmektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini test etmek amacıyla yapılan iç tutarlık analizi sonrasında ölçeğin Cronbach Alfa değerlerinin 0,86 olduğu görülmüştür. Bir başka güvenilirlik çalışması olarak test yarılama (Split-half) yöntemi gerçekleştirilmiş ve güvenilirlik katsayısı 0,80 olarak bulunmuştur. Ölçeğin güvenilirlik analiz sonuçları alt boyutlarıyla birlikte aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.5. "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Ölçek Boyutları	Madde Sayısı	Cronbach's Alpha	Split Half
Mesleki Gelişim Boyutu	6	0,76	0,77
Mesleki Uygulama Boyutu	5	0,69	0,69
Çevre İle İlişkiler Boyutu	4	0,68	0,69
Mesleki Formasyon Boyutu	4	0,57	0,59
Ölçek Geneli (Tüm Boyutlar)	19	0,86	0,80

Tabloda görüldüğü gibi, ölçeğin genel toplam güvenilirlik katsayısının 0,80 üzerinde olması nedeniyle, ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir. Ayrıca alt boyutlardaki güvenilirlik katsayılarının da 0,60 üzerinde olması, alt boyutların da oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Nitekim Alfa Katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme ölçütüne göre (Özdamar, 1999:522);

$0,60 \leq a < 0,80$ = Ölçek oldukça güvenilirlerdir.

$0,80 \leq a < 1,00$ = Ölçek yüksek derecede güvenilirlerdir.

Bununla birlikte ölçekte yer alan alt boyutlar arasındaki ilişkinin derecesini görebilmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 2.6. Din Görevliliği Mesleki Etik Ölçeğinin Toplam Puan ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analiz Sonuçları

		Toplam Mesleki Etik	Mesleki Gelişim	Mesleki Uygulama	Çevre İle İlişkiler	Mesleki Formasyon
Toplam Mesleki Etik	r	1	0,88**	0,75**	0,73**	0,75**
	p		0,00	0,00	0,00	0,00
	N	891	891	891	891	891
Mesleki Gelişim	r	0,88**	1	0,51**	0,51**	0,54**
	p	0,00		0,00	0,00	0,00
	N	891	891	891	891	891
Mesleki Uygulama	r	0,75**	0,51**	1	0,49**	0,49**
	p	0,00	0,00		0,00	0,00
	N	891	891	891	891	891
Çevre İle İlişkiler	r	0,73**	0,51**	0,49**	1	0,44**
	p	0,00	0,00	0,00		0,00
	N	891	891	891	891	891
Mesleki Formasyon	r	0,75**	0,54**	0,49**	0,44**	1
	p	0,00	0,00	0,00	0,00	
	N	891	891	891	891	891

p<0,01

Tabloda görüldüğü gibi, ölçeğin tüm alt boyutları hem toplam puanla hem de birbirleriyle anlamlı ilişki içerisindedir. Ölçeğin alt boyut puanları arasındaki korelasyon katsayıları Mesleki Gelişim ile Mesleki Uygulama arasında ($r= 0,51$ $p<0,00$), Mesleki Gelişim ile Çevre İle İlişkiler arasında ($r= 0,51$ $p<0,00$), Mesleki Gelişim ile Mesleki Formasyon arasında ($r= 0,54$ $p<0,00$) ve Mesleki Uygulama ile Çevre İle İlişkiler alt faktörü arasında ($r= 0,49$ $p<0,00$) olarak bulunmuştur.

Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) sonucunda elde edilen yapının geçerliliğini kontrol etmek için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Doğrulayıcı Faktör Analizi, gizil değişkenleri kapsayan ve teorik temelleri olan modellerin test edilmesinde kullanılan ileri düzey bir istatistikî tekniktir (Çokluk, vd., 2014: 275). Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi sonuçlarına göre; GFI (0.94), CFI (0.91), ve χ^2/sd (CMIN/df) (2.70) kabul edilebilir düzeyde iken, RMSEA (0.04), AGFI (0.92) ve NFI'nın (0.87) ise mükemmel uyum düzeyinde oldukları görülmüştür.

DFA uygulandığında elde edilen modelin uyum iyiliği indeksleri aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Tabloda, Schermelleh-Engel ve Moosbrugger (2003)'in çalışmasında ortaya koyduğu kabul edilebilir ve mükemmel uyum değerleri referans değerler olarak alınmıştır.

Tablo 2.7. DFA Model Uyum Sonuçları

	Kabul Edilebilir Uyum	Mükemmel Uyum	Model Performansı	Sonuç
CMIN/DF; p			0,000	
CMIN/DF	$2 < X^2/sd \leq 3$	$0 \leq X^2/sd \leq 2$	2,70	Kabul Edilebilir Uyum
RMR	$RMR \leq 0.08$	$RMR \leq 0.05$	0,01	Mükemmel Uyum
RMSEA	$RMSEA \leq 0,08$	$RMSEA \leq 0,05$	0,04	Mükemmel Uyum
GFI	$0,90 \leq GFI$	$0,95 \leq GFI$	0,94	Kabul Edilebilir Uyum
AGFI	$0.85 \leq AGFI$	$0.90 \leq AGFI$	0,92	Mükemmel Uyum
CFI	$0,90 \leq CFI$	$0,95 \leq CFI$	0,91	Kabul Edilebilir Uyum

Kaynak: Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-of-Fit Measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), s. 23-74.

Tablodaki analiz sonucuna göre, modelin χ^2 (Ki-Kare değeri) ile (df) serbestlik derecesinin birbirine oranı 2.70 olup 3 değerinden küçük olması nedeniyle kabul edilebilir uyumda olduğu görülmüştür. RMR (Kök artık kareler ortalaması) değeri 0.01 ve RMSEA (Tahminin kök hata kareler ortalaması) değeri 0.04 olup bu değerler 0.05 den küçük olduğundan mükemmel uyumdadır. 0.94 olan GFI'nın (Uyum iyiliği indeksi) değeri 0.90'dan yüksek olması, CFI (Karşılaştırılmalı uyum iyiliği indeksi) 0.91 olup 0.90'dan yüksek olması nedeniyle kabul edilebilir uyumda ve AGFI'nın (Düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi) değeri 0.92 olup 0.90'dan yüksek olması nedeniyle mükemmel uyumda olduğu görülmektedir.

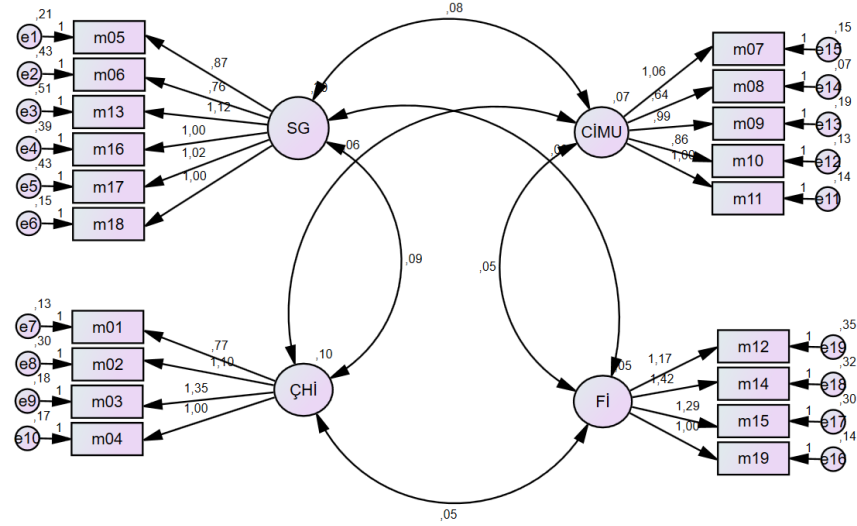
Bütün bu sonuçlar dikkate alındığında kurulan ölçme modelinin yapı geçerliliğinin doğrulandığı söylenebilir. Doğrulan ölçüm modeline ilişkin tüm değerler Tablo 2.8'de gösterilmiştir.

Tablo 2.8. Ölçüm Modeli Sonuçları

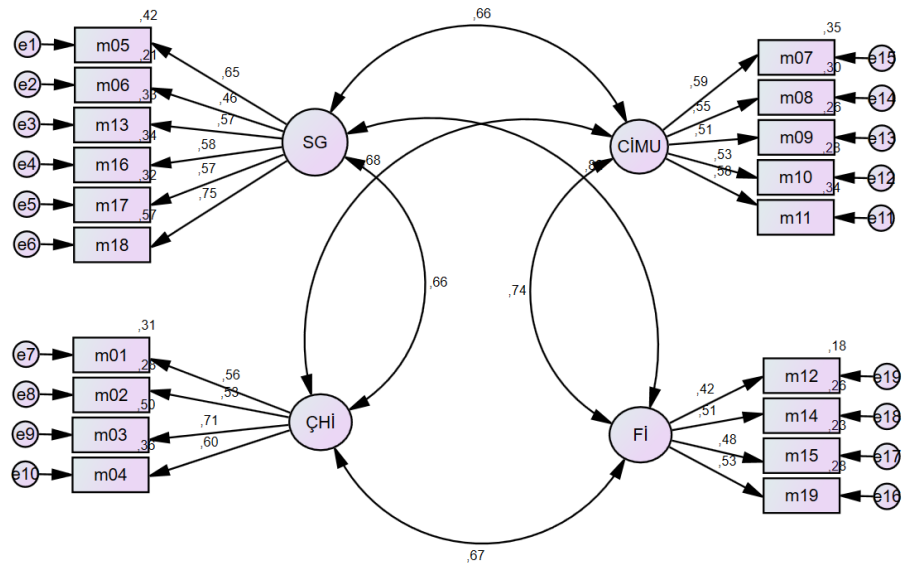
Faktör	Madde Numarası	Standart katsayı	Standartlaştırılmamış katsayı	Standart Hata	Test İstatistiği	P
Mesleki Formasyon	m15	0,479	1,286	0,141	9,146	<0,001
	m12	0,418	1,169	0,141	8,31	<0,001
	m14	0,508	1,421	0,149	9,513	<0,001
	m19	0,532	1			
Mesleki Gelişim	m06	0,459	0,757	0,068	11,11	<0,001
	m16	0,584	1,004	0,071	14,122	<0,001
	m17	0,569	1,02	0,074	13,769	<0,001
	m13	0,574	1,121	0,081	13,867	<0,001
	m05	0,647	0,872	0,056	15,594	<0,001
	m18	0,755	1			
Çevre İle İlişkiler	m01	0,561	0,773	0,07	11,112	<0,001
	m03	0,706	1,346	0,106	12,726	<0,001
	m02	0,527	1,099	0,103	10,625	<0,001
	m04	0,602	1			
Mesleki Uygulama	m10	0,531	0,865	0,083	10,441	<0,001
	m09	0,511	0,988	0,097	10,159	<0,001
	m08	0,548	0,639	0,06	10,664	<0,001
	m07	0,592	1,059	0,094	11,225	<0,001
	m11	0,582	1			

Bu sonuçlara göre, ölçeğin birinci boyutu olan Mesleki Formasyon kısmında açıklama derecesi en yüksek olan madde M19, ikinci boyutu olan Mesleki Gelişim kısmında madde M18, üçüncü boyutu olan Çevre İle İlişkiler kısmında M03, dördüncü boyutu olan Mesleki Uygulama kısmında M07 maddesi olarak bulunmuştur. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarından elde edilen standardize parametre tahminleri ve t değerlerinin tümünün $p < 0.001$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür.

Aşağıda yer alan Şekil 2.1 ve Şekil 2.2'de Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeğinin DFA modeli standartlaştırılmış ve standartlaştırılmamış değerleri yer almaktadır.



CMIN=394,478; DF=146; P=,000; CMINDF=2,702; RMSEA=,049; CFI=,916; GFI=,944
Şekil 2.1. Meslek Etiği Ölçeğinin DFA Modeli (Standartlaştırılmamış Yol Katsayıları)



CMIN=394,478; DF=146; P=,000; CMINDF=2,702; RMSEA=,049; CFI=,916; GFI=,944
Şekil 2.2. Meslek Etiği Ölçeğinin DFA Modeli (Standartlaştırılmış Yol Katsayıları)

Yukarıdaki şekiller incelendiğinde DFA'dan elde edilen modele ilişkin standartlaştırılmış faktör yük değerlerinin tamamının 0.30'dan büyük olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan Mesleki Formasyon alt faktörü 4, Mesleki Gelişim alt faktörü 6, Çevre İle İlişkiler alt faktörü 4 ve Mesleki Uygulama alt faktörü ise 5 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddelerinin faktör yükleri ise; Mesleki Formasyon faktöründe 0.41-0.53, Mesleki Gelişim faktöründe 0.45-0.64, Çevre İle İlişkiler faktöründe 0.52-0.70 ve Mesleki Uygulama faktöründe ise 0.51-0.59 arasında

değişmektedir. Bu sonuçlar Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği için belirlenen modelin kabul edilebilir veya iyi uyum düzeyinde olduğunu göstermektedir.

Güvenirlilik ve geçerlikle ilgili elde edilen bütün bu verilerin yeterince yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, çalışmamızda kullandığımız "Din Görevliliği Meslek Etiği Ölçeği"nin geçerli, güvenilir ve istatistiki açıdan kullanımının uygun olduğunu göstermektedir.

Anket ve ölçek oluşturulduktan sonra Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kuruluna başvuru yapılarak onay alınmış, daha sonra Samsun il müftülüğünden de anket uygulaması için gerekli izinler alınmıştır. Araştırma sürecinde kullanılan araştırma izni ve onaylar EK-2 ve EK-3'de yer almaktadır.

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmacı tarafından geliştirilen anket ve ölçeğin din görevlilerine uygulanması, yine araştırmacı tarafından 2018-2019 yıllarında Samsun ilinin toplam 8 ilçesinde din görevlilerinin aylık mutad toplantıları esnasında gerçekleştirilmiştir.

Anketler doldurulmaya başlamadan önce imam-hatip ve müezzin kayıtlarına araştırmanın amacı ve anket formlarının nasıl doldurulacağı hakkında gerekli bilgilendirmeler yapılmış ve uygulama esnasında da deneklerin anket ve ölçekle ilgili soruları cevaplandırılarak sağlıklı bir şekilde doldurmalarına yardımcı olunmuştur. Toplamda 1000 adet uygulanan anket formlarından yaklaşık 900 tanesi tarafımıza geri dönmüştür. Bütün anketler teker teker incelenerek tutarlı ve eksik olup olmadığı kontrol edilmiş ve analiz için uygun olduğu görülen 891 anket değerlendirilmeye tabi tutulmuştur.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmacı tarafından geliştirilen ölçek ve anket formlarının uygulanmasıyla elde edilen veriler SPSS programı yardımıyla analiz edilmiş ve çalışmanın başında oluşturulan hipotezlerin sınaması yapılmıştır.

Bu verilerin çözümü yapılırken, öncelikle ankete katılan din görevlilerinin demografik özelliklerinin frekans tabloları oluşturulmuştur. Frekans dağılım tablosu deneysel ve tarama araştırmalarda toplanan verilerin genel olarak betimlenmesinde kullanılmaktadır (Büyüköztürk, 2011: 21).

Ölçek ile ilgili olan kısımda ise analiz yapmak için, elde edilen verilerin parametrik veya non-parametrik testlerle mi analiz edileceğine karar vermek amacıyla öncelikle normallik testi uygulanmıştır. Bu amaçla Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yanında, Q-Q Plot ve Histogram grafikleri de değerlendirilmiştir.

Yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

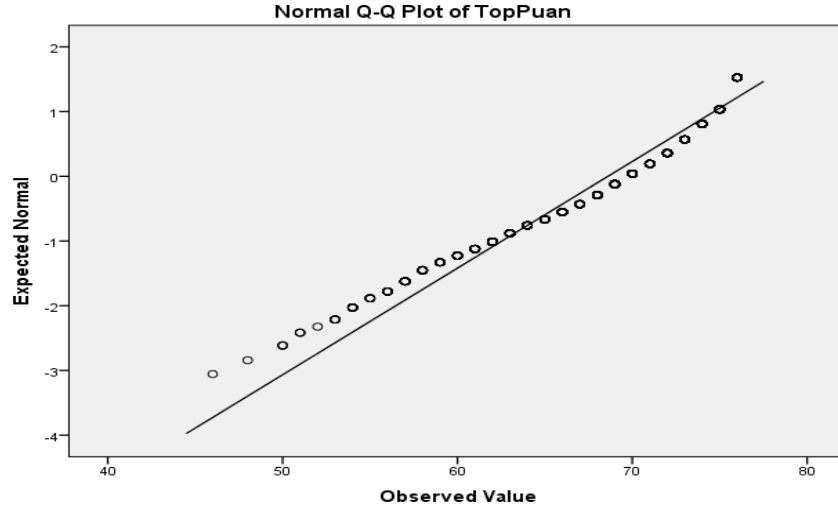
Tablo 2.9. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk Normallik Testi

Alt Faktörler	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	İstatistik	SD	Sig.	İstatistik	SD	Sig.
Toplam Mesleki Etik	0,11	891	0,00	0,92	891	0,00
Mesleki Gelişim	0,11	891	0,00	0,94	891	0,00
Mesleki Uygulama	0,31	891	0,00	0,69	891	0,00
Çevre İle İlişkiler	0,26	891	0,00	0,76	891	0,00
Mesleki Formasyon	0,22	891	0,00	0,82	891	0,00

Tabloda görüldüğü gibi Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testlerinin sonuçları, $p < 0,05$ düzeyinde anlamlıdır. Bu testte anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ den daha küçük bir değer olduğunda verilerin normal dağılmadığı kabul edilir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2016: 277). Dolayısıyla yapılan Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk test sonuçları ve diğer göstergelere göre veriler normal dağılım göstermemektedir.

Normallik testinde betimsel istatistiklerden toplam puanların aritmetik ortalaması 68,61 ve medyan değeri ise 70 olarak bulunmuştur. Puanların çarpıklık değeri -0,83 ve basıklık değeri ise 0,11 olarak bulunmuştur.

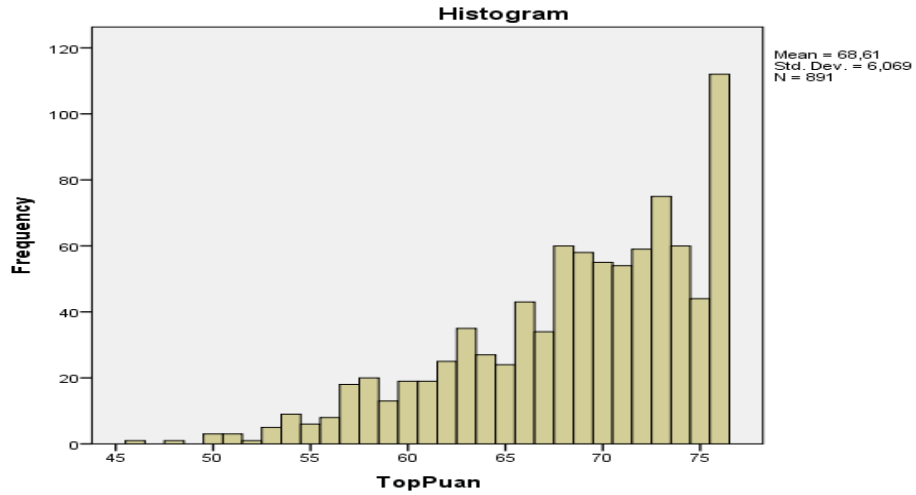
Ayrıca ölçekten elde edilen toplam puanların Normal Q-Q Olasılık Grafiği de incelenmiştir. Veri setine ait Normal Q-Q olasılık grafiği aşağıdaki şekilde sunulmaktadır.



Şekil 2.3. Normal Q-Q Olasılık Grafiği

Şekilde gösterilen Normal Q-Q olasılık grafiğinde puanların düz bir çizgi üzerinde yer almadığı, sağlı sollu dağıldığı görülmektedir. Grafikte yer alan noktaların düz bir çizgi üzerinde birleşmemesi verinin normal dağılım göstermediğine işaret etmektedir (Easton ve McCulloch, 1990).

Son olarak normallik testleri kapsamında Histogram grafiği de incelenmiştir. Verilere ait Histogram grafiği de aşağıdaki şekilde sunulmaktadır.



Şekil 2.4. Histogram Grafiği

Yukarıdaki şekilde de görüldüğü gibi Histogram grafiğinde yer alan dağılım eğrisi, normal bir dağılım sergilememekte ve grafikte sola doğru bir çarpıklık bulunmaktadır. Tüm bu veriler birlikte değerlendirildiğinde, Din Görevliliği Meslek

Etiği Ölçeği'ne ait puanların normal dağılıma sahip olmadığını ve bu ölçekle elde edilen verilerin non-parametrik testlerle analiz edilmesi gerektiğini göstermektedir.

Bu nedenle, çalışmada iki kategoriden oluşan değişkenlerin analizi için non-parametrik testlerden olan Mann-Whitney U Test'i kullanılmıştır. Bu amaçla medeni durum, görev yaptığı hizmet alanı, hafız olup olmama durumu ve başka kuruma geçme düşüncesi değişkenleri Mann-Whitney U Testi ile analiz edilmiştir. Diğer bağımsız değişkenlerde ise ikiden daha fazla kategoriye sahip oldukları için, yine non-parametrik testlerden olan Kruskal-Wallis Testi kullanılmıştır. Yapılan testler sonucunda anlamlı çıkan sonuçların hangi gruplar arasındaki farktan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla da Mann-Whitney U testleri uygulanmıştır.

Araştırmada hipotezlerin test edilmesinde en çok hata payı 0,05 olarak kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, "Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri" konusunu araştırmak amacıyla, araştırmacı tarafından geliştirilen ve Samsun ilinde görev yapan din görevlilerine yönelik uygulanan anket ve ölçek formları, araştırmanın alt problemleri ve hipotezleri doğrultusunda değerlendirmeye alınmış ve araştırma çerçevesinde elde edilen bulgular incelenmiş ve akademik çalışmalar doğrultusunda yorumlanmıştır.

Din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeylerinin doğru bir şekilde analiz edilebilmesi amacıyla öncelikle örnekleme katılan din görevlilerinin sosyo-demografik özellikleri incelenmiştir.

3.1. Din Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özellikleri

Bu bölümde örnekleme katılan din görevlilerinin sosyo-demografik özelliklerini gösteren bağımsız değişkenlere ait bulgular yer almaktadır. Bunlar; yaş grubu, medeni durumu, görev yeri, hizmet alanı, cami grubu, eğitim durumu, hizmet içi eğitime katılma durumu, günlük ortalama cemaat sayısı, meslekteki kıdemi, halen çalıştığı camideki görev süresi, hafızlık durumu, kitap okuma sıklığı, mesleği seçme nedeni, görev harici meşguliyet durumu, başka kuruma geçme isteği ve sigara kullanma durumları ile ilgili değişkenlerden oluşmaktadır. Din görevlilerinin sosyo-demografik bilgilerinin dağılımına ait tablolarda, araştırmaya katılan din görevlilerinin sayısı (N) ve yüzde değerleri (%) olarak gösterilmiştir.

3.1.1. Yaş Grubuna Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, yaş gruplarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.1. Yaş Grubuna Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Yaş Grubu	N	%
19-29 Yaş	112	12,6
30-39 Yaş	230	25,8
40-49 Yaş	273	30,6
50 ve Üzeri	276	31,0
Toplam	891	100,0

Tabloda görüleceği üzere araştırmaya katılanların %12,6'sı (112 kişi) 19-29 yaş arası, %25,8'i (230 kişi) 30-39 yaş arası, %30,6'sı (273 kişi) 40-49 yaş arası ve %31,0'ı ise (276 kişi) 50 yaş üzerindedir.

Türkiye genelinde Diyanet İşleri Başkanlığı'nda görev yapan erkek personelin yaş gruplarına göre dağılımına bakıldığında, %5,6'sının 19-29 yaş grubunda, %38,4'ünün 30-41 yaş grubunda, %43,2'sinin 42-53 yaş grubunda ve %12,8'inin ise 54 ve üzeri yaş grubunda olduğu görülmektedir (DİB, 2019: 18). Türkiye geneli istatistiki veriler de dikkate alındığında, araştırmamıza katılan örneklem grubunun Türkiye geneli din görevlisi yaş grubu istatistikleriyle uyumlu olduğu görülmektedir.

3.1.2. Medeni Duruma Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, medeni durumlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.2. Medeni Duruma Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Medeni Durum	N	%
Evli	833	93,5
Bekar	58	6,5
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin medeni durumlarını gösteren tablo incelendiğinde, %93,5'inin (833 kişi) evli, %6,5'inin ise (58 kişi) bekar olduğu görülmektedir. Tablodan çıkan sonuca göre araştırmaya katılan din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun evli olduğu anlaşılmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı istatistiklerinde de Türkiye geneli personelin medeni durumlarına göre dağılımına bakıldığında, erkek personelin %93,5'i evli, %6,5'i ise bekadır (DİB, 2019: 19). Türkiye geneli din görevlilerinin medeni durumlarına göre dağılımlarının bizim araştırmamızın örneklemiyle benzer olduğu görülmektedir.

3.1.3. Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, görev yerlerine göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.3. Görev Yerlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Görev Yeri	N	%
İl Merkezi	87	9,8
İlçe Merkezi	184	20,7
Köy/Mahalle	620	69,6
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin görev yaptıkları yere göre dağılımlarına bakıldığında, din görevlilerinin % 69,6 gibi yüksek bir oranda köy/mahalle camilerinde, % 20,7'sinin ilçe merkezlerinde ve % 9,8'inin ise il merkezlerinde görev yaptıkları görülmektedir. Bu tabloya göre din görevlilerinin yarısından fazlasının köy ve mahallelerde görev yaptığını söyleyebiliriz.

Din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun köy ve mahallelerde görev yapıyor olması, cami yoğunluğunun bu bölgelerde toplanmasıyla ilgilidir. Zira 2019 yılı verilerine göre Türkiye genelinde bulunan toplam 89.259 caminin %66,8'i (59.651) köy ve beldelerde iken, %33,1'i (29.608) ise il ve ilçe merkezlerinde bulunmaktadır. (DİB İstatistikleri, 2019: 145).

3.1.4. Görev Yapılan Hizmet Alanına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, görev yaptıkları hizmet alanlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.4. Hizmet Alanlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Hizmet Alanı	N	%
İmam-Hatip	805	90,3
Müezzin	86	9,7
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin görev yaptıkları hizmet alanlarını gösteren tablo incelendiğinde, %90,3'ünün (805 kişi) imam-hatip, %9,7'sinin ise (86 kişi) müezzin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan din görevlilerinin büyük bir çoğunluğu imam-hatiplerden oluşmaktadır.

Samsun ili genelinde din görevlilerinin görev alanlarına göre dağılımları da benzer sonuçları göstermektedir. Nitekim Samsun ilinde cami görevlisi olarak hizmet eden din görevlilerinin tamamı (2.415) dikkate alındığında imam hatipler bu oranın %88,6'sını (2.141) oluştururken, müezzin-kayyımlar ise sadece %11,3'ünü (274) oluşturmaktadır (DİB, 2019). Cami görevlerinde imam-hatiplerin sayısının müezzin-kayyımlardan fazla olması, bütün cami gruplarında görev yapabiliyor olmalarından, müezzin-kayyımların sayısının az olması ise sadece belli özelliklere sahip camilerde görev yapabiliyor olmalarından kaynaklanmaktadır.

3.1.5. Görev Yapılan Cami Grubuna Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, görev yaptıkları cami gruplarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.5. Görev Yapılan Cami Gruplarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Cami Grubu	N	%
A/B Grubu	26	3,0
C Grubu	196	22,0
D Grubu	669	75,0
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin görev yaptıkları cami gruplarına göre dağılımına bakıldığında, %75,0 gibi yüksek bir oranın (669 kişi) D Grubu camilerde görev yaptığı görülmektedir. Bunun ardından %22,0 (196 kişi) ile C Grubu camiler, ve %3,0 (26 kişi) ile A/B Grubu camiler gelmektedir. Analizlerde, A grubu camilerde çalışan 3 kişi B grubu içine dahil edilerek A/B Grubu şeklinde birleştirilmiştir. Din görevlilerinin D grubu camilerde yoğunlaşması, bu camilerin genel olarak her yerde bulunan ve özel bir niteliğe sahip olmadığı için bütün din görevlilerinin görev yapabileceği camiler olmasından; diğer grup camilerin ise özel niteliklere sahip az sayıda bulunan camiler olmasından kaynaklanmaktadır.

Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 5. bölümünde yer alan cami gruplandırılmalarına göre, bir caminin A grubu olabilmesi için; Selatin Camii, Ulu Camii, Merkez Camii gibi niteliklere sahip olması gerekmektedir. B grubu cami olabilmesi için; bulunduğu bölgede, il veya ilçede tanınmış, meşhur bir cami olması gerekmektedir. C grubu cami olabilmesi için; il merkezlerinde, ilçe, belde merkezlerinde veya üniversite kampüslerinde yer alması

gerekmektedir. D grubu camiler ise; bu üç grubun özelliklerini taşımayan, sadece bir cami görevlisine ihtiyaç duyulan cami ve mescitlerdir (DİB Yönetmelik, 2015).

Açıklamalardan da anlaşıldığı üzere, A, B ve C grubu camiler, özel niteliklere sahip az sayıda bulunan camiler iken, bunların haricinde bulunan bütün camiler D grubu camileri oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan din görevlilerinin bu grupta yoğunlaşmasının nedeninin de bundan kaynaklandığını söyleyebiliriz.

3.1.6. Eğitim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, eğitim durumlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.6. Eğitim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Eğitim Durumu	N	%
İmam-Hatip Lisesi	150	16,8
İlahiyat Önlisans	485	54,4
İLİTAM	62	7,0
İlahiyat Lisans	59	6,6
Lisansüstü	23	2,6
Başka	112	12,6
Toplam	891	100,0

Örnekleme katılan din görevlilerinin eğitim durumlarına baktığımızda, katılımcıların %16,8'inin imam-hatip lisesi (150 kişi), %54,4'ünün ilahiyat ön lisans (485 kişi), %7,0'ının İLİTAM (62 kişi), %6,6'sının ilahiyat lisans (59 kişi), %2,6'sının Lisansüstü (23 kişi) ve %12,6'sının ise (112 kişi) başka okullardan mezun olduklarını görüyoruz. Ayrıca "Başka" seçeneğini işaretleyen 112 din görevlisinden; 20 kişinin sosyal bilimler önlisans mezunu, 10 kişinin kamu yönetimi, 8 kişinin işletme fakültesi, 6 kişinin iktisat fakültesi, 3 kişinin eğitim fakültesi, 3 kişinin tarih, 2 kişinin Türk dili ve edebiyatı, 2 kişinin halkla ilişkiler, 2 kişinin medrese, 14 kişinin başka lisans, 6 kişinin başka önlisans, bir kişinin yerel yönetimler, bir kişinin lise ve bir kişinin de ilkokul mezunu olduğu tespit edilmiştir. Başka seçeneğini işaretleyen diğer din görevlileri ise herhangi bir açıklama yapmamışlardır.

2019 yılı verilerine göre Türkiye genelinde din hizmetleri sınıfında çalışan toplam personelin (91.387), %15,8'i imam-hatip lisesi (14.453), %54,1'i ilahiyat ön lisans ve diğer ön lisans (49.505), %18,6'sı ise ilahiyat lisans (17.069) mezunu olduğu DİB'in istatistiksel kayıtlarında yer almaktadır (DİB İstatistikleri, 2019: 14).

Çalışmamızda eğitim durumları bakımından Samsun ili örneklemeden elde ettiğimiz veriler ile Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Türkiye geneli verilerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın yıllık olarak yayınladığı istatistikler incelendiğinde (DİB İstatistikler, 2010, 2018) sadece imam-hatip lisesi mezunu olan din görevlisi sayısının zamanla azaldığı ve ilahiyat önlisans mezunu olanların sayısının ise arttığı görülmektedir. Örneğin, 2010 yılında toplam personel sayısının % 29,1'i imam hatip lisesi mezunu iken, İlahiyat önlisans mezunlarının oranı % 37,5 idi. 2018 yılı verilerine bakıldığında ise, imam-hatip lisesi mezunu olanların oranı %16,4'e gerilerken, ilahiyat ön lisans mezunu olanların oranının %45,6'ya yükseldiği görülmektedir.

Öte yandan, son dönemlerde din görevlilerinin lisans mezunu olabilmeleri için birtakım çalışmalar yapılmaktadır. Örneğin; 2006 yılından itibaren Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin başlattığı ön lisans ilahiyat mezunlarına uzaktan eğitimle İlahiyat Lisans (İLİTAM) mezunu olma imkanı zamanla farklı üniversitelere de yayılmış ve böylece İLİTAM yoluyla din görevlilerinin üniversite mezunu olmalarının yolu açılmıştır. Araştırmamıza katılan din görevlilerinin de %7,0'sinin İLİTAM mezunu olduğu görülmektedir.

3.1.7. Hizmet İçi Eğitimlere Katılma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, hizmet içi eğitime katılma durumlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.7. Hizmet İçi Eğitimlere Katılma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Hizmet İçi Eğitime Katılma Sayısı	N	%
Hiç Katılmadım	78	8,8
1 Kez Katıldım	177	19,9
2 Kez Katıldım	238	26,7
3 Kez Katıldım	216	24,2
4' den Fazla	182	20,4
Toplam	891	100,0

Tablo incelendiğinde, araştırmaya katılan din görevlilerinin %8,8'i (78 kişi) herhangi bir hizmet içi eğitime katılmadıklarını belirtirken, %19,9'u (177 kişi) bir

kez, %26,7'si (238 kişi) iki kez, %24,2'si (216 kişi) üç kez ve %20,4'ü (182 kişi) ise dört ve daha fazla hizmet içi eğitime katıldıklarını ifade etmişlerdir.

Hizmet içi eğitim, din görevlilerinin günün şartlarına uygun olarak görevlerinin gerektirdiği bilgi, beceri ve davranışlar kazanmalarını sağlama bakımından son derece önemli eğitim faaliyetleridir. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın da hizmet içi eğitimlerin hedeflerini, ilkelerini, planlama esaslarını ve değerlendirme usullerini, eğitim yerleri ile diğer hususları belirlemek amacıyla çeşitli yönetmelikler çıkarması (DİB, 2012a), bu eğitimleri önemseydiğini göstermektedir.

3.1.8. Günlük Ortalama Cami Cemaati Sayısına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, günlük ortalama cami cemaati sayılarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.8. Günlük Ortalama Cami Cemaati Sayısına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Günlük Cemaat Sayısı	N	%
1-3 Arası	216	24,2
4-9 Arası	254	28,5
10-14 Arası	125	14,0
15-24 Arası	85	9,5
25-50 Arası	104	11,7
51 ve Üzeri	107	12,0
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin ilgilendikleri günlük ortalama cami cemaat sayılarını gösteren tablo incelendiğinde, %24,2'sinin (216 kişi) günlük cemaat sayısının ortalama 1-3 arası olduğunu, %28,5'inin ise (254 kişi) 4-9 arası olduğu görülmektedir. Günlük 10-14 arası cemaatle ilgilenenlerin oranı %14,0 (125 kişi), 15-24 arası olanların oranı %9,5 (85 kişi), 25-50 arası olanların oranı %11,7 (104 kişi) ve günlük 51 ve üzeri kişiye hitap eden din görevlilerinin oranı ise %12,0'dır (107 kişi).

Tabloda görüldüğü gibi, din görevlilerinin günlük ortalama cemaat sayıları oldukça azdır. Bu durumun sebepleri arasında, din görevlilerinin büyük bir kısmının nüfus sayısı oldukça az olan köy ve mahallelerde görev yapıyor olması sayılabilir. Çünkü, Türkiye'nin cami profili incelendiğinde, köylerde bulunan camilerin sayıca daha fazla, fakat cemaati az iken; il ve ilçe merkezlerindeki camilerin sayıca az

ancak cemaat bakımından kalabalık olduğu görülmektedir (Önay, 2008: 202-210). Dolayısıyla, örnekleme katılan din görevlilerinin cemaat sayılarının az olmasında, görev yaptıkları yerleşim yerindeki nüfusun azlığı etkili olmuş olabilir. Bununla birlikte, Türkiye genelinde, Cuma namazları hariç diğer vakitlerde camide namaz kılma alışkanlığının da zayıf olduğunu ifade etmek gerekir. Nitekim yapılan bir araştırmada, yetişkin halkın %28,8'i Cuma ve Bayramlarda camiye gittiğini ve %44,6'sı bazı vakitler camiye gittiğini ifade ederken, beş vakit namazı da camide kıldığını ifade edenleri oranı sadece %7,7 olarak tespit edilmiştir (Dam, 2002: 111). Dolayısıyla günlük cami cemaati sayısının az olması, toplumun cami alışkanlığının zayıf olmasından da kaynaklanıyor olabilir.

3.1.9. Halen Çalıştığı Camideki Görev Süresine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, halen çalıştığı camideki görev sürelerine göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.9. Halen Çalıştığı Camideki Görev Sürelerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Camideki Görev Süresi	N	%
1-5 Yıl Arası	506	56,8
6-10 Yıl Arası	164	18,4
11-15 Yıl Arası	91	10,2
16 Yılden Fazla	130	14,6
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin halen çalıştıkları camideki görev sürelerine göre dağılımlarına bakıldığında, %56,8 gibi (506 kişi) yarıdan fazlasının 5 yıldır aynı camide olduğu görülmektedir. Diğer yarısı ise %18,4 (164 kişi) ile 6-10 yıl arası, %10,2 (91 kişi) ile 11-15 yıl arası ve %14,6 ile (130 kişi) 16 yıldan fazladır aynı camide görev yapmaktadırlar.

3.1.10. Görevdeki Kıdem Yılına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, kıdem sürelerine göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.10. Kıdemlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Kıdem Süresi	N	%
1-5 Yıl Arası	102	11,4
6-10 Yıl Arası	202	22,7
11-15 Yıl Arası	164	18,4
16 Yıldan Fazla	423	47,5
Toplam	891	100,0

Tablo incelendiğinde araştırmaya katılan din görevlilerinin yaklaşık yarısının %47,5 (423 kişi) 16 yıldan fazladır bu görevi sürdürdükleri görülmektedir. Yeni göreve başlayanların (1-5 yıl arası) oranı ise %11,4'tür (102 kişi). Araştırmaya katılan din görevlilerinin kıdem yılı 6-10 arası olanlar %22,7 (202 kişi) ve kıdem yılı 11-15 yıl arası olanlar ise %18,4 (164 kişi) olarak kaydedilmiştir. Bu verilere göre, araştırma örneğine katılan din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun yeterli mesleki tecrübeye sahip oldukları söylenebilir.

3.1.11. Hafızlık Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, hafızlık durumlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.11. Hafızlık Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Hafızlık Durumu	N	%
Evet	267	30,0
Hayır	624	70,0
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin hafızlık durumlarını gösteren tablo incelendiğinde, %70,0'inin (624 kişi) hafız olmadığı, %30,0'unun ise (267 kişi) hafız olduğu görülmektedir. Dolayısıyla araştırmaya katılan din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun hafız olmadığını söyleyebiliriz.

Diyanet İşleri Başkanlığının 2019 yılı verilerinde, din hizmetleri sınıfında görev yapan toplam 91.387 din görevlisinden hafız olanların oranı sadece %27,5

olarak (25.196) kaydedilmiştir (DİB İstatistikler, 2019: 19). Bu veriler de, araştırmamızın örneklemeyle benzer niteliktedir.

Din görevlileri arasında hafızlık oranının düşük olmasının sebepleri arasında, hafızlığa karşı uzun yıllar süren engelleyici uygulamalar ve hafızlığa resmi bir değer verilmemesi sonucu velilerin öğrencileri bu yönde teşvik etmemeleri sayılabilir.

3.1.12. Kitap Okuma Alışkanlıklarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, kitap okuma sıklıklarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.12. Kitap Okuma Sıklıklarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Kitap Okuma Sıklığı	N	%
Çok Nadir Okurum	343	38,5
Çoğunlukla Okurum	494	55,4
Çok Sık Okurum	54	6,1
Toplam	891	100,0

Örnekleme katılan din görevlilerinin kitap okuma sıklıklarına baktığımızda, katılımcıların %55,4 (494 kişi) ile yarıdan fazlasının çoğunlukla kitap okuduklarını ifade ettikleri görülmektedir. %38,5'i ise (343 kişi) çok nadir kitap okuduklarını belirtmişlerdir. Analizler sonucunda "Hiç Kitap Okumam" cevabını veren 5 kişi de "Çok Nadir Okurum" grubuna dahil edilmiştir. Bununla birlikte çok sık kitap okurum diyenlerin oranı ise %6,1 (54 kişi) olmuştur.

Ankette yer alan "kitap okuma" sorusuyla sadece Kur'an, ilmihal ya da hadis kitapları değil, sosyal, kültürel, edebiyat yada sanata dair kitaplar kastedilmiş ve bu kasit anket uygulama sırasında din görevlilerine açıklanmıştır.

Tablodaki sonuca göre, din görevlilerinin yarıdan fazlası çoğunlukla kitap okumaktadır. Buna karşın önemli bir kısmı da çok nadir kitap okuduklarını ifade etmişlerdir. Oysa din görevlileri, meslekleri icabı kendilerini sürekli yenilemeye muhtaçtırlar. Nitekim değişen dünya şartları ve sürekli yenilenen bilgi birikiminden uzak kalan bir din görevlisi, toplumun ilmi ve manevi ihtiyaçlarını karşılayamayacaktır. Yapılan bir araştırmada, din görevlilerinin %94,6'sının mesleklerinde yeni bilgiler öğrenmeye ihtiyaç duyduklarını ifade etmeleri de bunu doğrulamaktadır (Özdemir, vd., 2012: 11). Bu nedenle meslek etiği bakımından bir

din görevlisinin sahip olması gereken en temel özelliklerinden birinin, kitap okuma alışkanlığı olduğunu söyleyebiliriz. Oysa yapılan araştırmalara göre ülkemizde okul diplomasını aldıktan sonra araştırmayı ve kitapları bir kenara bırakan, kitap okumaktan uzaklaşan din görevlileri maalesef önemli bir çoğunluğu oluşturmaktadır. (Seyhan, 2011: 4; Kaya ve Küçük, 2015: 14).

3.1.13. Mesleği Tercih Nedenlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, mesleği tercih etme nedenlerine göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.13. Mesleği Tercih Etme Nedenlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Mesleği Tercih Etme Nedeni	N	%
Sevdiğim İçin	666	74,7
Aile ve Çevre Etkisi	182	20,4
Tesadüfen	24	2,7
Başka	19	2,1
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin bu mesleği tercih etme nedenlerine göre dağılımlarına bakıldığında, örnekleme dahil olan din görevlilerinin %74,7'sinin (666 kişi) bu mesleği sevdiği için ve %20,4'ünün (182 kişi) ise aile ve yakınlarının etkisiyle bu mesleği tercih ettikleri görülmektedir. Analizler neticesinde bu mesleği "Rahat İş Olduğu İçin" tercih ettiğini ifade eden 7 kişi, "Aile ve Çevre Etkisi" grubuna dahil edilmiştir. Ayrıca tabloda, örnekleme katılan din görevlilerinin %2,7'si tesadüfen ve %2,1'i ise başka nedenlerden dolayı bu mesleği tercih etmişlerdir.

"Başka Nedenler" seçeneğini işaretleyen din görevlilerinden bir kişi "Rabbim nasip ettiği için", bir kişi "istemeyerek" ve bir kişi de "katsayı problemi" açıklamasını yaparken, geri kalan 16 kişi herhangi bir açıklama yapmamıştır.

Konuyla ilgili yapılan bir araştırmada, din görevlilerinin % 84,6'sının bu görevi kendi isteği ile tercih ettiği sonucuna ulaşılmıştır (Yavuzer, 2012: 73). Bir başka araştırmada ise katılımcıların % 89,5'i bu mesleği kendi tercihi ile, % 5,2'si ise ailesinin isteği nedeniyle tercih ettiklerini ifade etmişlerdir (Özdemir, vd., 2018: 7). Bu veriler de bizim araştırmamızın örnekleme ile benzer niteliktedir.

3.1.14. Görev Dışı Meşguliyetlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, namaz saatleri dışındaki meşguliyetlerine göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.14. Görev Dışı Meşguliyetlerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Meşguliyet Türü	N	%
Başka İşle Meşgul Olmam	739	82,9
Arıcılık	47	5,3
Tarım/Hayvancılık	70	7,9
Başka	35	3,9
Toplam	891	100,0

Örnekleme katılan din görevlilerinin meslek harici bir işle meşgul olma durumlarına baktığımızda, katılımcıların %82,9 (739 kişi) gibi büyük çoğunluğunun başka bir işle meşgul olmadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte katılımcıların %5,3'ü (47 kişi) arıcılıkla, %7,9'u (70 kişi) tarım/hayvancılıkla ve %3,9'u ise bunlar haricinde başka bir işle meşgul olduklarını ifade etmişlerdir. Analizlerde "Ticaret/Esnaflıkla" ilgilendiğini belirten 5 kişi, ticaret ve esnafığa en çok benzer grup olan "Tarım/Hayvancılık" grubuna dahil edilmiştir.

"Başka" seçeneğini işaretleyen din görevlilerinden 4 kişi spor, bir kişi STK, bir kişi ahşap el sanatları, bir kişi ilahi grubuyla dini programlar, bir kişi teknik tesisat, bir kişi evcil hayvancılık, bir kişi günlük köy işleri ve bir kişi de tavukçuluk yaptığını ifade ederken, geri kalanlar herhangi bir açıklama yapmamıştır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin az da olsa bir kısmı din hizmeti haricinde başka bir işle meşgul olmaya devam etmektedir.

3.1.15. Başka Kuruma Geçme İsteklerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, başka bir kuruma geçmeyi isteme durumlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.15. Başka Kuruma Geçme İsteklerine Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Başka Kuruma Geçme İsteği	N	%
Evet	240	26,9
Hayır	651	73,1
Toplam	891	100,0

Araştırmaya katılan din görevlilerinin başka kuruma geçme isteklerini gösteren tablo incelendiğinde, %73,1'inin (651 kişi) başka kuruma geçmek istemediği, %26,9'unun ise (240 kişi) imkanları olursa başka kuruma geçmek istedikleri görülmektedir.

Konuyla ilgili daha önce yapılmış araştırma sonuçlarına bakıldığında, başka kuruma geçme isteğinin zamanla azaldığını söyleyebiliriz. Örneğin; 2013 yılında yapılan bir araştırmaya göre, "imkanım olsa başka mesleğe geçerdim" diyen din görevlilerinin oranı % 34 iken (Eker , 2013: 57-67), 2018 yılında yapılan bir araştırmada bu oran % 29,8 olarak tespit edilmiştir (Özdemir, vd., 2018: 9). Bizim çalışmamızda ise başka kuruma geçme isteğinde olan din görevlilerinin oranının %26,9 olarak tespit edilmesi, din görevlilerinde başka kuruma geçme isteğinin zamanla azalmaya başladığı şeklinde yorumlanabilir.

Bununla birlikte, din görevlilerinin yaklaşık 1/4'inin kurum değiştirme isteğinde olması üzerinde durulması gereken önemli bir konudur. Bu durumun sebeplerinden birinin mesleki memnuniyetsizlik olabileceğini söyleyebiliriz. Nitekim, yapılan bir araştırmaya göre, din görevlisi olmaktan çok memnun olduğunu ifade edenlerin oranı % 77,8 iken (Apaydın ve Eker, 2015: 217), bir başka araştırmaya göre ise bu oran %77,5 olarak tespit edilmiştir (Özdemir, vd., 2018: 9). Bu sonuçlar da bin görevlilerinin yaklaşık %23 gibi önemli bir oranının din görevlisi olmaktan memnun olmadığını, dolayısıyla başka bir iş aramaya yöneldiğini göstermektedir.

3.1.16. Sigara Kullanma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Araştırmaya katılan din görevlilerinin, sigara kullanma durumlarına göre frekans dağılımı aşağıda verilmiştir.

Tablo 3.16. Sigara Kullanma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Dağılımı

Sigara Kullanma Durumu	N	%
Hayır	735	82,5
Haftada Birkaç Dal	44	4,9
Haftada Bir Paket	81	9,1
Günde Bir Paket ve Üstü	31	3,5
Toplam	891	100,0

Örnekleme katılan din görevlilerinin sigara kullanma durumlarına baktığımızda, katılımcıların %82,5 (735 kişi) ile büyük bir çoğunluğunun sigara kullanmadıklarını ifade ettikleri görülmektedir. Bununla birlikte din görevlilerinin %4,9'u (44 kişi) haftada sadece bir kaç dal sigara kullandıklarını, %9,1'i (81 kişi) haftada bir paket ve %3,5'i ise (31 kişi) günde bir paketten daha fazla sigara kullandıklarını belirtmişlerdir.

Bu verilere göre, araştırmaya katılan din görevlilerinin yaklaşık 1/5'i sigara kullanmaktadır. Bu oran az gibi görünse de din görevlilerinin, meslekleri gereği toplumla sürekli iç içe olmaları ve yaşantılarıyla halka rol model olma konumunda olmaları nedeniyle, bu oranın dikkate alınması gerektiğini söyleyebiliriz.

1.2. Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri

Araştırmaya katılan din görevlilerinin meslek etiği ölçeğinin her bir maddesine katılım frekansları, yüzde dağılımları ve sıra ortalamaları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 3.17. Araştırmaya Katılan Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistik Analiz Sonuçları

Sıra No	Din Görevlisi Meslek Etiği Ölçek Maddeleri		1.Hiçbir Zaman Katılmıyorum	2.Kısmen-Bazen Katılmıyorum	3. Çoğu Zaman Katılmıyorum	4. Her Zaman Katılmıyorum	Madde Ortalaması
			N	%	N	%	
1	Cemaatimin karşısına çıkarken kıyafetimin temiz ve düzgün olmasına dikkat ederim.	N	0	11	152	728	3,80
		%	0	1,2	17,1	81,7	
2	Cami cemaati olsun veya olmasın yakın çevremdeki halkı tanımaya çalışırım.	N	3	60	279	549	3,54
		%	0,3	6,7	31,3	61,6	
3	Bireysel yaşantımla, cemaatime örnek olmaya çalışırım.	N	8	26	189	668	3,70
		%	0,9	2,9	21,2	75,0	
4	Cami ve çevresinin temiz olmasına özen gösteririm.	N	5	20	127	739	3,80
		%	0,6	2,2	14,3	82,9	
5	Mesleğimde daha etkili olabilmek için kendimi geliştirmeye çalışırım.	N	6	32	261	592	3,62
		%	0,7	3,6	29,3	66,4	
6	Programlanmış olan bir cami dersine bir kişi bile gelse, o dersi yaparım.	N	10	111	245	525	3,44
		%	1,1	12,5	27,5	58,9	
7	Ezan vaktinden önce camide bulunurum.	N	1	14	179	697	3,76
		%	0,1	1,6	20,1	78,2	
8	Camiye çok cemaatin gelmesi beni mutlu eder.	N	0	7	61	823	3,92
		%	0	0,8	6,8	92,4	
9	Hutbeye çıkmadan önce konuya hakim olana kadar hutbe metnini bir kaç kez okurum.	N	5	21	143	722	3,78
		%	0,6	2,4	16,0	81,0	
10	Mihraba veya kürsiye geçmeden önce muhakkak sarık ve cüppemi giyerim.	N	1	20	116	754	3,82
		%	0,1	2,2	13,0	84,6	
11	Cemaatle namaz kıldırırken, okuduğum sureleri dikkat ve huşu içinde okurum.	N	0	14	174	703	3,77
		%	0	1,6	19,5	78,9	
12	Okuduğum sûrenin uzunluğunu, cemaatin genç-yaşlı, işçi-öğrenci olmasına göre ayarlarım.	N	9	40	267	575	3,58
		%	1,0	4,5	30,0	64,5	
13	Cenaze, düğün veya ev ziyaretlerini fırsat bilip bir sohbet ortamı oluşturmaya çalışırım.	N	26	188	306	371	3,15
		%	2,9	21,1	34,3	41,6	
14	Din hizmetinde benden daha tecrübeli din görevlileriyle işbirliği yaparım.	N	7	51	248	585	3,58
		%	0,8	5,7	27,8	65,7	

15	Din hizmeti esnasında önemli bir sorunla karşılaşırsam müftülüğü haberdar ederim.	N	9	41	181	660	3,67
		%	1,0	4,6	20,3	74,1	
16	Diyanet İşleri Başkanlığı yayınlarını ilgiyle takip ederim.	N	15	142	368	366	3,22
		%	1,7	15,9	41,3	41,1	
17	Mesleğimle ilgili TV programlarını takip ederim.	N	20	195	363	313	3,09
		%	2,2	21,9	40,7	35,1	
18	Mesleğimle ilgili yeni bilgiler öğrenmek için çaba sarf ederim.	N	2	37	314	538	3,56
		%	0,2	4,2	35,2	60,4	
19	Cemaatimle konuşurken güler yüzlü olmaya özen gösteririm.	N	1	8	153	729	3,81
		%	0,1	0,9	17,2	81,8	
Toplam Ortalama		N	6	54	217	612	3,61
		%	0,7	6,1	24,3	68,7	

Tabloda yer alan frekans değerleri ve yüzde dağılımları incelendiğinde, din görevlilerinin meslek etiği ölçeğinin maddelerine %0,7 oranında "Hiçbir Zaman Katılmıyorum"; %6,1 oranında "Kısmen-Bazen Katılıyorum"; %24,3 oranında "Çoğu Zaman Katılıyorum" ve %68,7 oranında "Her Zaman Katılıyorum" şeklinde cevap verdikleri görülmektedir. Buna göre din görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun meslek etiği ölçeğinin maddelerine katıldıkları görülmektedir. Bununla birlikte din görevlilerinin meslek etiği ölçeğinin maddelerinden aldıkları toplam ortalama puanlarının 4,00 üzerinden $\bar{x}=3,61$ olduğu görülmektedir. Ölçekte yer alan puan ortalamalarının değerlendirilmesinde dikkate alınan aşağıdaki tabloya göre, din görevlilerinin meslek etiği algıları "çok iyi" düzeydedir.

Tablo 3.18. Dörtlü Derecelemeli Ölçeğin Puan Sınırları

Derece	Puan	Puan Sınırı
Düşük	1	1,00-1,69
Orta	2	1,70-2,49
İyi	3	2,50-3,29
Çok İyi	4	3,30-4,00

Bu sonuçlar, araştırmaya katılan din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, "*Din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeyleri yüksektir*" şeklindeki hipotezimizin

doğrulandığı anlaşılmaktadır. Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin yüksek olmasının, onların meslekleriyle ilgili etik davranışlar sergilemeleri, sorunları fark etmeleri, bu sorunlarla ilgili doğru ve ahlaki kararlar alıp uygulamaları açısından son derece önemli olduğu düşünülebilir.

Konuyla ilgili literatür incelendiğinde, din görevliliği mesleğiyle benzer özellikler taşıyan farklı mesleklerde de etik algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Örneğin; Kur'an kursu öğreticiliğinin mesleki etik ilkeleri üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri benimseme durumuna ilişkin görüşlerinin ortalaması 5,00 üzerinden $\bar{x}=4,54$ değeri ile yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir (Mutlu, 2018: 320). Okul öncesi öğretmenlerin mesleki etik davranışları algılama düzeyleriyle ilgili yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin en yüksek puan olan 378 üzerinden 340 aritmetik ortalamaya sahip oldukları, yani meslek etiği algı düzeylerinin %89 oranında oldukça yüksek olduğu görülmüştür (Duran, 2014: 50). Yine okul öncesi eğitim öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada, "Mesleğimde etik kurallara uygun davranışlar sergilediğimi düşünüyorum." sorusuna öğretmenler %93,4 oranında "evet" , % 6,6 oranında ise "kararsızım" cevabı verilmiştir. Bu soruya "hayır" yanıtı veren katılımcı hiç olmamıştır (Sağlam, 2016: 103). İlkokul öğretmenlerinin meslek etiği algıları üzerine yapılan bir çalışmada ise, öğretmenlerin etik davranış algı düzeyleri, maksimum 5,0 üzerinden aritmetik ortalamaları 4,61 olarak bulunmuştur. Bu bulgu da öğretmenlerin etik davranış algılarının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (Arslan, 2019: 61). Bir başka örnek olarak, beden eğitimi öğretmenlerinin ahlaki olgunluk düzeylerini inceleyen bir araştırmada, öğretmenlerin ahlaki olgunluk düzeyi "yüksek seviye" olarak tespit edilmiştir (Erdoğan, 2018: 54). Örneklerden anlaşıldığına göre, Kur'an kurslarında yaygın din eğitimi veren öğretmenler ve okullarda örgün eğitim veren öğretmenlerde olduğu gibi camilerde din hizmeti sunan din görevlileri de meslek etiği bakımından kendilerini yüksek seviyede algılamaktadırlar. Bu durumun sebepleri arasında öncelikle bu mesleklerin eğitimle ilgili yönlerinin doğal olarak meslek çalışanlarını etik davranışlara yöneltmesi sayılabilir.

Ayrıca, din görevliliği mesleğinin bir din hizmeti olması nedeniyle dini ve manevi bir boyutu da vardır. Kur'an kursu öğreticilerinin mesleki etik algıları üzerine yapılan bir araştırmada, Kur'an kursu öğretmenleri bu mesleğin "sadece bir iş olarak algılanabilecek" bir meslek olmadığını; mesleklerini "memur zihniyetiyle"

yapmadıklarını; "sadece devletin atadığı resmi din görevlisi" olmadıklarını; "hem dünyevi hem uhrevi, ciddi anlamda karşılığı olan bir mesleği" yerine getirdiklerini ve mesleklerinin "peygamber mesleği" olduğunu belirtmişlerdir (Mutlu, 2018: 221). Dolayısıyla, din görevliliği mesleğinin eğitimle ilgili boyutu yanında din hizmetinden kaynaklanan dini, manevi ve ahlaki yönünün de yüksek olması, din görevlilerinin büyük oranda ahlaki ilke ve davranış kurallarını benimsemelerine yol açtığını söyleyebiliriz. Nitekim, meslek seçimleriyle ilgili yapılan birçok çalışmada, seçilen bir mesleğin zamanla kişinin karakterini etkilediği ifade edilmektedir (Aydın, 1998; Ürün, 2010; Eryetiş, 2016). Bu bakımdan din görevlilerinin de meslek etiği algı düzeylerinin yüksek olmasını, mesleğin dini, manevi ve ahlaki nitelikte bir meslek olmasına bağlayabiliriz.

Öte yandan, tablo incelendiğinde çok iyi düzeyde meslek etiği algı düzeyine sahip olan din görevlilerinin oranının % 68.7'de kalması, üzerinde ayrıca durulması gereken bir konudur. Bu sonuca göre, din görevlileri her ne kadar ahlak ile özdeşleşmiş bir mesleği icra ediyor olsalar da meslek ahlakı bakımından mükemmel düzeyde olmadıklarını, eksikliklerinin olduğunu ve meslek etiği eğitimine ihtiyaç duyduklarını söyleyebiliriz.

Tabloda yer alan maddeler ayrı ayrı incelendiğinde, ortalaması en yüksek olan üç madde şu şekildedir: "*Camiye çok cemaatin gelmesi beni mutlu eder* ($\bar{x}=3,92$)". "*Mihraba veya kürsiye geçmeden önce muhakkak sarık ve cüppemi giyerim* ($\bar{x}=3,82$)". "*Cemaatimle konuşurken güler yüzlü olmaya özen gösteririm* ($\bar{x}=3,81$)". Görüldüğü gibi bu üç madde din görevlilerinin cami içi mesleki uygulamalarıyla ilgilidir. Puan ortalaması bakımından en düşük ortalamaya sahip olan üç madde ise şu şekildedir: "*Mesleğimle ilgili TV programlarını takip ederim* ($\bar{x}=3,09$)". "*Cenaze, düğün veya ev ziyaretlerini fırsat bilip bir sohbet ortamı oluşturmaya çalışırım* ($\bar{x}=3,15$)". "*Diyanet İşleri Başkanlığı yayınlarını ilgiyle takip ederim* ($\bar{x}=3,22$)". En düşük ortalamaya sahip olan bu maddelerin cami dışı din hizmetleri ve mesleki gelişimle ilgili olduğu görülmektedir. Dolayısıyla din görevlilerinin cami içi mesleki uygulamalara yönelik meslek etiği algı düzeylerinin cami dışı din hizmetleri ve mesleki gelişime yönelik meslek etiği algı düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Nitekim yapılan bazı araştırmalara göre din görevlileri genel olarak mesleki yönden kendilerini geliştirme ve kitap okuma konusunda isteksiz davranmaktadırlar. Örneğin, yapılan bir alan araştırmasında, din

görevlilerinin büyük bir çoğunluğunun genel kitap okuma ortalamasının altında kaldığı ve az kitap okuyan imam-hatiplerin mesleki yeterlilik düzeylerinin de düşük olduğu tespit edilmiştir (Kaya ve Küçük, 2015: 14). Bir başka araştırmaya göre ise din görevlilerinin sadece %40'ı meslekleriyle ilgili yeni bilgileri "sürekli" takip etmektedirler (Aköz, 2011: 181). Bizim araştırmamıza katılan din görevlilerinin de %38,5'inin çok nadir kitap okuduğu, çok sık kitap okuyanların oranının ise %6,1'de kaldığı görülmektedir.

Kur'an kursu öğreticilerinin meslek etiği algıları üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenler, meslektaşlarının mesleğe yönelik etik ilkeler temasında bulunan "Mesleğini icra ederken pedagojik formasyonunu geliştirmeye çalışır" ($\bar{x}=4,02$) ve "Mesleki gelişimi için gerekli eğitimlere katılmaya isteklidir" ($\bar{x}=4,04$) ilkelerine en düşük düzeyde uyduklarını düşünmektedirler (Mutlu, 2018: 334). Buna göre Kur'an kursu öğreticilerinin kendi meslektaşlarını, mesleki formasyon ve mesleki gelişim bakımından etik ilkelere uymada en düşük seviyede algılamış olmaları, bizim bulgularımızla benzerlik göstermektedir.

Öte yandan cami içi mesleki uygulamalarda din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin yüksek olması, cami hizmetlerinin din görevliliği mesleğinin en belirgin yanı olmasından kaynaklanabilir. Nitekim camilerde yürütülen din hizmetleri düşünüldüğünde, namaz kıldırma, müezzinlik yapma, vaaz ve hutbe okuma gibi temel mesleki uygulamaların yanında cami cemaatiyle olan ilişkiler hem din görevliliği mesleğinin görünen yüzü hem de toplum tarafından mesleğin tanımlayıcı nitelikleri olduğu söylenebilir.

3.2. Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeylerinin Bağımsız Değişkenlere Göre İncelenmesi

Bu bölümde, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak Samsun ilinde görev yapan din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri çeşitli değişkenlere göre analiz edilmiş, araştırma hipotezlerimizin doğrulanıp doğrulanmadığı test edilmiş ve bu doğrultuda tartışma ve yorumları yapılmıştır.

Araştırma örneğine katılan din görevlilerinin bağımsız değişkenleri arasında; yaş durumu, medeni durumu, görev yeri, hizmet alanı, cami grubu, öğrenim durumu, hizmet içi eğitime katılma sıklığı, ortalama cami cemaati sayısı, meslekteki kıdemi, en son görev yaptığı camide bulunma süresi, hafızlık durumu, kitap okuma

sıklığı, din görevliliği mesleğini tercih etme nedeni, namaz saatleri dışındaki meşguliyeti, başka kuruma geçme isteği ve sigara kullanma durumu ile ilgili değişkenler yer almaktadır.

3.2.1. Yaş Gruplarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algi Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.19. Yaş Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algi Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Yaş Grubu	N	Sıra Ort.	SD	X²	Sonuç
Meslek Etiği	19-29 Yaş	112	415,74	3	3,61	p = 0,30
	30-39 Yaş	230	433,66			p > 0,05
	40-49 Yaş	273	449,92			Anlamsız
	50 ve Üzeri	276	464,69			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	19-29 Yaş	112	417,58	3	3,16	p = 0,36
	30-39 Yaş	230	433,00			p > 0,05
	40-49 Yaş	273	453,41			Anlamsız
	50 ve Üzeri	276	461,04			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	19-29 Yaş	112	402,86	3	4,64	p = 0,19
	30-39 Yaş	230	447,86			p > 0,05
	40-49 Yaş	273	452,36			Anlamsız
	50 ve Üzeri	276	455,66			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	19-29 Yaş	112	437,31	3	3,54	p = 0,31
	30-39 Yaş	230	444,27			p > 0,05
	40-49 Yaş	273	429,71			Anlamsız
	50 ve Üzeri	276	467,08			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	19-29 Yaş	112	436,74	3	0,24	p = 0,97
	30-39 Yaş	230	450,35			p > 0,05
	40-49 Yaş	273	447,10			Anlamsız
	50 ve Üzeri	276	445,05			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarının yaş değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya baktığımızda din görevlilerinin yaş değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($X^2=3,16$; $SD=3$; $p=0,36$; $p>0,05$). Tablonun ayrıntıları incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarında da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Bu sonuca göre, "*Yaş düzeylerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.*" şeklindeki hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Konuyla ilgili olarak farklı meslek gruplarında yapılan araştırma verileri incelendiğinde, birçoğunun bu sonucu destekler nitelikte olduğu görülmektedir. Örneğin; Kur'an kursunda görev yapan öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri benimseme durumuna ilişkin görüşlerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir (Mutlu, 2018: 300). Okulöncesi öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada ise, öğretmenlerin etik davranışları algılama düzeylerinin yaşa göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür (Duran, 2014: 51). Beden eğitimi öğretmenleri üzerine yapılan bir başka çalışmada da aynı şekilde, yaş değişkenine göre mesleki etik ilkelere uyma düzeyleri arasında bir fark olmadığı sonucu tespit edilmiştir (Özbek, 2007: 15). Eğitimle ilgili olmayan bazı meslek gruplarında da benzer sonuçlar görülmektedir. Örneğin; muhasebe meslek mensupları üzerine yapılan bir araştırmada, meslek etiği ile ilgili kurallara uyumu olumsuz etkileyen faktörler ile yaş değişkeni arasında istatistikî açıdan anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir (Hışman, 2016: 196). Turist rehberlerinin meslek etiği algıları üzerine yapılan bir araştırmada da rehberlerin yaş grupları ile meslek etiği ölçeği puan ortalaması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı bulgulanmıştır (Toksöz, 2015: 102). Literatürde ulaşılan bu araştırma sonuçlarının bizim çalışmamızda elde ettiğimiz sonuçla benzer olduğu görülmektedir.

Bununla birlikte literatürdeki bazı araştırma sonuçlarında ise yaş değişkeniyle meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Örneğin yaş değişkenine göre ilkökul öğretmenlerinin etik davranış algı düzeylerinde, 22-35 yaş arası ile 46 yaş üstü gruplarında, 46 yaş ve üzeri grup lehine anlamlı bir farklılık olduğu (Arslan, 2019: 70); konaklama sektöründe mesleki etik konusyla ilgili yapılan bir çalışmada ise, katılımcıların yaşları arttıkça mesleki etik düzeyinin de

arttığı (Sarı, 2019: 98) sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırma verileri ise, bizim çalışmamızda ulaşılan sonuçla uyuşmamaktadır.

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin yaş grubuna göre farklılaşmamasının nedenleri arasında, meslek etiği kavramının evrensellik ilkesi nedeniyle (Şirin, 2007: 1) zaman ve mekana göre farklılık arz etmemesi sayılabilir. Nitekim ahlak, toplumlara ve zamana göre değişirken; etik, zaman geçse de değişmeyecek olan evrensel doğruları ifade eder (Aksoğan, 2017: 2). Öte yandan yaşın ilerlemesine bağlı olarak mesleki tükenmişliğin ortaya çıkabileceği ve bunun da meslek etiği algısını etkileyebileceği düşünülebilir. Ancak din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini inceleyen birçok çalışmada, mesleki tükenmişliğin toplam puanında ve alt boyutlarından olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı faktörlerinin hiçbirinde yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemiştir (Özdemir vd., 2018: 11; Apaydın ve Eker, 2015: 219; Cengil, 2010: 85-88). Bu bakımdan, yaş grupları ile din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmayışı da meslek etiği algı düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı düzeyde farklılaşmaması bulgusunu destekler niteliktedir.

3.2.2. Medeni Durum Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Medeni durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algılarının farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 3.20. Medeni Durum Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Sonuç
Mesleki Etik	Evli	833	447,12	372447,00	23228,00	p = 0,62
	Bekar	58	429,98	24939,00		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Gelişim	Evli	833	447,60	372850,00	22825,00	p = 0,47
	Bekar	58	423,03	24536,00		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Uygulama	Evli	833	446,66	372065,50	23609,50	p = 0,74
	Bekar	58	436,56	25320,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Çevre İle İlişkiler	Evli	833	446,61	372025,50	23649,50	p = 0,77
	Bekar	58	437,25	25360,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Formasyon	Evli	833	445,75	371306,50	23945,50	p = 0,90
	Bekar	58	449,65	26079,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız

Tabloda din görevliliği meslek etiği algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Görüldüğü gibi, din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmamaktadır. Tablonun ayrıntıları incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarında da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. Buna göre, "*Medeni durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Konuyla ilgili olarak farklı mesleklerde yapılan çalışmalara bakıldığında bunlardan bazılarının bizim araştırma sonuçlarımızı desteklediği, bazılarının ise desteklemediği görülmektedir. Örneğin; ilkökul öğretmenleri üzerine yapılan bir çalışmada, medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin etik davranış algı düzeylerinde, evli olan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2019: 67). Turist rehberlerinin meslek etiği algıları üzerine yapılan bir çalışmada da evli olan rehberlerin meslek etiği algılarının evli olmayan rehberlere oranla daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır (Toksöz, 2015: 101). Görüldüğü gibi bu araştırmalar, bizim elde ettiğimiz sonucu desteklememektedir.

Öte yandan literatür incelendiğinde farklı meslek gruplarında yapılan birçok çalışmada, medeni durum değişkenine göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmediği görülmektedir. Örneğin; eğitim sektöründe yapılan bir çalışmada, beden eğitimi öğretmenlerinin ahlaki olgunluk düzeyleri ile medeni durumları arasında anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Erdoğan, 2018: 70). Sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada, yoğun bakım hemşirelerinin medeni durumuna göre etik duyarlılık toplam puan ve alt boyut puanları arasındaki farklılıklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (Başak, vd., 2010: 78). Konaklama sektöründe mesleki etik konusuyla ilgili yapılan bir çalışmada da aynı şekilde medeni durum değişkenine göre mesleki etik algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Sarı, 2019: 97). Bu araştırma sonuçları, bizim çalışmamızda elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Hem bizim araştırma sonuçlarımız hem de literatürde rastlanan benzer araştırma sonuçlarına göre, din görevlilerinin evli ya da bekar olmaları ile din görevliliği meslek etiği algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını söyleyebiliriz. Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin medeni durum değişkenine göre farklılaşmaması, din görevliliği mesleğinin manevi ve ahlaki yönü nedeniyle din görevlilerinin bu mesleği severek ve isteyerek yapmalarından kaynaklanabilir. Dolayısıyla din görevlisinin evli ya da bekar olması onun etik algı düzeyini etkilememiştir.

3.2.3. Görev Yapılan Yerleşim Yerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin görev yapılan yerleşim yeri gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.21. Görev Yeri Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Etik Boyutları	Görev Yeri	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	İl Merkezi	87	408,36	2	2,94	p = 0,22
	İlçe Merkezi	184	434,52			P > 0,05
	Köy/Mahalle	620	454,69			Anlamsız
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	İl Merkezi	87	390,24	2	4,93	p = 0,08
	İlçe Merkezi	184	442,16			P > 0,05
	Köy/Mahalle	620	454,96			Anlamsız
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	İl Merkezi	87	475,29	2	2,46	p = 0,29
	İlçe Merkezi	184	456,98			P > 0,05
	Köy/Mahalle	620	438,63			Anlamsız
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	İl Merkezi	87	423,19	2	5,57	p = 0,06
	İlçe Merkezi	184	414,78			P > 0,05
	Köy/Mahalle	620	458,47			Anlamsız
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	İl Merkezi	87	404,49	2	5,13	p = 0,07
	İlçe Merkezi	184	425,84			P > 0,05
	Köy/Mahalle	620	457,81			Anlamsız
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin görev yaptıkları yerleşim yerlerine göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya baktığımızda din görevlilerinin görev yeri değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=2,94$; $SD=2$; $p=0,22$; $p>0,05$). Ayrıca alt faktörlere bakıldığında da anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir.

Meslek yaşamında görev yapılan yerleşim yerinin sağladığı sosyo-ekonomik imkanlar ya da imkansızlıkların çalışanların mesleğe yönelik bazı algılarını etkileyebilmektedir. Nitekim modern yönetim kuramları, çalışma ortamının fiziksel koşullarının çalışmadaki verimliliği ve çalışan bireylerin motivasyonunu etkileyen unsurlardan olduğunu iddia etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005: 99). Bu bakımdan görev yapılan yerleşim yerine göre din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinde farklılaşmanın olup olmadığı konusu araştırmanın hipotezlerinden biri olarak belirlenmiştir. Ancak araştırma sonucunda "*Görev yaptıkları yerleşim yerine*

göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır " şeklindeki hipotezimizin doğrulanmadığı görülmüştür.

Literatürde din görevliliği mesleğinin bu yönüyle ilgili benzer bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ancak mesleki yönden yakın özellikte olan öğretmenlik mesleğiyle ilgili az da olsa benzer çalışmalara rastlanmaktadır. Örneğin; beden eğitimi öğretmenlerinin ahlaki olgunluk düzeyleri üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin ahlaki olgunluk düzeylerinde okul yerleşim yerlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir (Erdoğan, 2018: 71). Öğretmenler üzerine yapılan bir başka çalışmada, üniversite öncesi yaşadıkları yerleşim yerleri ile etik duyarlılık düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Ottekin Demirbolat ve Aslan, 2014: 196). Mesleğin ilk yıllarında yaşadıkları güçlükler üzerine yapılan araştırmada ise, öğretmenlerin köyde ya da kasabada görev yapmaları ile karşılaşılan mesleki zorluklar arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (Öztürk, 2016: 386). Din görevliliği mesleğiyle benzerlik gösteren öğretmenlik mesleği üzerine yapılan bu çalışma sonuçları da bizim elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir. Buna göre, din görevlilerinin il/ilçe merkezlerinde veya köy/mahallelerde görev yapıyor olmaları ile din görevliliği meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığını söyleyebiliriz.

Din görevlilerinin görev yeri değişkenine göre meslek etiği algı düzeylerinin farklılaşmaması, din görevlilerinin nerede olursa olsun din hizmetine aynı hassasiyetle önem vermeleriyle açıklanabilir. Her ne kadar köylerde sosyal imkanlar nispeten sınırlı olsa da iletişim ve ulaşım imkanlarının oldukça fazla olduğu günümüzde, görev yerinin meslek etiği bakımından anlamlı bir farklılık oluşturmaması anlaşılır bir durumdur. Nitekim daha eski yıllarda yapılan çalışmalarda, köylerde görev yapan din görevlilerinin mesleki memnuniyet düzeylerinin şehirlerde görev yapanlardan daha düşük olduğu tespit edilirken (Yıldız, 1999: 184; Mersin, 2007: 102); son dönemlerde yapılan çalışmalarda din görevlilerinin görev yerleri ile mesleki memnuniyet düzeyleri arasında anlamlı farklılığın olmadığı görülmektedir (Akça, 2019: 60; Çoştı ve Sancak, 2019: 496). Görev yeriyle ilgili mesleki memnuniyet düzeyi, meslek etiği algı düzeyini de pozitif yönde etkileyebilir. Ayrıca, mesleki anlamda bakıldığında din hizmeti açısından mesleki uygulamalar köylerde ve kasabalarda aynıdır. Yani şehirlerdeki camilerde

rutin olarak yapılan din hizmetlerinin yaklaşık olarak aynısı köylerdeki camilerde de yapılmaktadır.

3.2.4. Görev Yapılan Hizmet Alanına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin hizmet alanlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasındaki farklılaşmayı belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 3.22. Hizmet Alanı Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Hizmet Alanı	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Sonuç
Mesleki Boyut	İmam-Hatip	805	446,71	359602,50	34042,50	p = 0,80
	Müezzin	86	439,34	37783,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Gelişim	İmam-Hatip	805	448,47	361020,00	32625,00	p = 0,37
	Müezzin	86	422,86	36366,00		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Uygulama	İmam-Hatip	805	439,18	353541,00	29126,00	p = 0,00
	Müezzin	86	509,83	43845,00		p < 0,05
	Toplam	891				Anlamlı
Çevre İle İlişkiler	İmam-Hatip	805	447,90	360562,50	33082,50	p = 0,46
	Müezzin	86	428,18	36823,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Formasyon	İmam-Hatip	805	446,36	359323,50	34321,50	p = 0,89
	Müezzin	86	442,59	38062,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız

Tabloda din görevliliği meslek etiği algı düzeylerinin hizmet alanı değişkenine göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinde hizmet alanları değişkenine göre anlamlı farklılaşma yoktur (U=34042,50; p=0,80; p>0,05). Ancak tablonun ayrıntıları incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından olan "Mesleki Uygulama" alt faktöründe anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir (U=29126,0; p=0,00; p<0,05). Buna göre, "*Hizmet alanlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin; "Mesleki Uygulama" boyutu açısından doğrulandığı ancak diğer değişkenler açısından doğrulanmadığı görülmüştür.

Bu farkın hangi grubun lehine anlamlı olduğunu görmek için sıra ortalamalarına bakılmıştır. Buna göre imam-hatip olan din görevlilerinin mesleki uygulama alt faktöründe aldıkları puanların sıra ortalaması 439,18 iken müezzin olan din görevlilerinin aldıkları puanların sıra ortalaması 509,83'tür. Bu verilere göre; mesleki uygulama bağlamında müezzinlik görevini icra eden din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri, imam-hatip olan din görevlilerinden daha yüksektir.

Literatür incelendiğinde, öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algılarının branşa göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (Tınaz, 2011: 222). Bir başka çalışmada ise, sınıf öğretmenlerinin kültür ve meslek dersi öğretmenlerine göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine sahip oldukları tespit edilmiştir (Kepenek, 2008: 83).

Müezzin kayyımların, meslek etiği algı düzeylerinin mesleki uygulama boyutunda imam hatiplerden daha yüksek olması, onların meslekî doyumlarıyla ilgili olabilir. Nitekim yapılan bazı araştırmalara göre de, müezzin kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin meslekî doyum düzeyleri, imam hatip olarak görev yapanlardan daha yüksektir (Coştu, 2013: 10; Akça, 2019: 60). Müezzin kayyımların mesleki doyum düzeylerinin imam hatiplerden daha yüksek olması ise, meslek etiği algı düzeylerinin de yüksek olmasına etki edebilir. Ayrıca, mesleki uygulama alt faktöründe müezzin kayyımların lehine anlamlı bir farklılığın çıkması, müezzin kayyımların cami içi mesleki uygulama faaliyetlerinde imam-hatiplerden daha az sorumluluğa sahip olmalarından da kaynaklanıyor olabilir. Nitekim, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın görev ve çalışma yönetmeliğinin imam hatiplerin görevleri ile ilgili olan 40. maddesinde 23 farklı görev yer alırken, müezzin kayyımların görevleri ile ilgili olan maddede sadece 12 görev vardır (DİB Yönetmelik, 2017). Bu bağlamda, müezzin kayyımların meslekleriyle ilgili görev çeşitliliğinin imam hatiplerden daha az olması, mesleki uygulamalarına daha çok önem vermelerine ve buna bağlı olarak da meslek etiği algı düzeylerinin mesleki uygulama alt faktöründe imam-hatiplerden daha yüksek olmasına yol açmış olabilir.

3.2.5. Görev Yapılan Cami Grubuna Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin görev yaptıkları cami gruplarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasındaki farklılaşmayı belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.23. Cami Grubu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskall Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Cami Grubu	N	Sıra Ort.	SD	X²	Sonuç
Mesleki Etik	A/B Grubu	26	401,10	2	1,01	p = 0,60
	C Grubu	196	440,14			p > 0,05
	D Grubu	669	449,46			Anlamsız
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	A/B Grubu	26	394,21	2	1,57	p = 0,45
	C Grubu	196	436,43			p > 0,05
	D Grubu	669	450,82			Anlamsız
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	A/B Grubu	26	489,92	2	3,88	p = 0,14
	C Grubu	196	469,34			p > 0,05
	D Grubu	669	437,46			Anlamsız
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	A/B Grubu	26	417,12	2	2,36	p = 0,30
	C Grubu	196	425,70			p > 0,05
	D Grubu	669	453,07			Anlamsız
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	A/B Grubu	26	377,46	2	2,42	p = 0,29
	C Grubu	196	438,86			p > 0,05
	D Grubu	669	450,76			Anlamsız
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin görev yaptıkları cami grubu değişkenine göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya baktığımızda din görevlilerinin cami türü değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=1,01$; $SD=2$; $p=0,60$; $p>0,05$). Ayrıca alt faktörlerde de herhangi bir farklılaşma görülmemiştir.

Din görevlilerinin hizmet mekanları olan camiler, bir takım niteliklere bağlı olarak kendi aralarında farklı gruplara ayrılmıştır. Cami gruplarının ve bu camilerde

görev yapan din görevlilerinde aranan niteliklerin farklılaşması nedeniyle, görev yapılan cami grubuyla meslek etiği algı düzeyleri arasında farklılaşmanın olup olmadığı sorusu araştırmanın hipotezlerinden biri olarak belirlenmiştir. Ancak araştırma sonucunda, din görevlilerinin görev yaptıkları cami grupları ile meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Buna göre, "*Görev yaptıkları cami türüne göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır.*" şeklindeki hipotezimiz doğrulanmamıştır.

Cami gruplandırmaları, Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde şu şekilde açıklanmıştır:

- ✓ *A Grubu Camiler:* Selatin Camii, Ulu Camii, Merkez Camii olarak nitelenen ve asgari dört cami görevlisine ihtiyaç duyulan camilerdir.
- ✓ *B Grubu Camiler:* Bulunduğu bölge, il veya ilçede tanınan ve en fazla dört cami görevlisine ihtiyaç duyulan camilerdir.
- ✓ *C Grubu Camiler:* İl, ilçe, belde merkezlerinde ve üniversite kampüslerinde bulunan ve iki cami görevlisine ihtiyaç duyulan camilerdir.
- ✓ *D Grubu Camiler:* (A), (B) ve (C) grubu camilerin özelliklerini taşımayan ve bir cami görevlisine ihtiyaç duyulan cami ve mescitlerdir.

Din görevlilerinin büyük bir çoğunluğu D ve C grubu camilerde görev yapmaktadır. B ve A grubu camiler daha nitelikli camiler kategorisinde yer aldıkları için hem görevli sayıları fazladır hem de az sayıda bulunan camilerdir. Araştırmamızda elde ettiğimiz bulguya göre, din görevlilerinin bu cami gruplarından herhangi birinde görev yapıyor olmaları ile din görevliliği meslek etiği algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.

Konuyla ilgili olarak literatür incelendiğinde, din görevliliği mesleğiyle benzer özellikler taşıyan öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili bazı çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin; beden eğitimi öğretmenlerinin etik algı düzeylerinin incelendiği bir çalışmada, farklı okul türlerine göre öğretmenlerin mesleki etik algıları arasında istatistiki olarak bir fark çıkmamıştır (Uğraş, 2018: 105). Okul müdürlerinin etik algıları üzerine yapılan bir çalışmada, müdürlerin ilköğretim ya da ortaöğretim okullarında çalışmalarıyla mesleki etik algıları arasında, hoşgörü, adalet, dürüstlük, demokrasi ve saygı boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı

görülmüştür (Sunar, 2011: 52). Görüldüğü gibi öğretmenlik meslek etiğiyle ilgili ulaşılan bu sonuçlar da bizim çalışmamızdaki sonucu destekler niteliktedir.

Din görevlilerinin cami grupları ile meslek etiği algıları arasında anlamlı bir farklılığın olmaması, cami gruplarının yükselmesi din görevlilerine yeterli düzeyde sosyo-ekonomik imkan sağlamamasından kaynaklanabilir. Nitekim her ne kadar C grubu ve üstü camilerde görev yapan din görevlileri şehir merkezlerinde yaşıyor olsa da bu durum din görevlisinin maaşına ve sosyal statüsüne kayda değer bir katkı sağlamamaktadır. Üstelik şehir merkezlerinde din görevlilerinin en çok yaşadıkları sıkıntılardan biri olan lojman eksikliği, din görevlilerini mesleki anlamda olumsuz etkileyebilmektedir. Dolayısıyla her ne kadar C Grubu ve üstü camiler D Grubu camilerden daha nitelikli olsa da din görevlilerine yeterli düzeyde sosyo-ekonomik imkan ve motivasyon sağlamadığı için meslek etiği algı düzeylerinde de diğer gruplar arasında farklılaşmaya yol açmadığı şeklinde yorumlanabilir.

3.2.6. Öğrenim Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin öğrenim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskall Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.24. Öğrenim Düzeyi Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	İmam-Hatip Lisesi	150	463,50	5	3,57	p = 0,61 p > 0,05 Anlamsız
	İlahiyat Önlisans	485	448,35			
	İLİTAM	62	428,25			
	İlahiyat Lisans	59	398,74			
	Lisansüstü	23	411,11			
	Başka	112	454,29			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	İmam-Hatip Lisesi	150	452,36	5	1,54	p = 0,90 p > 0,05 Anlamsız
	İlahiyat Önlisans	485	448,95			
	İLİTAM	62	410,50			
	İlahiyat Lisans	59	433,82			
	Lisansüstü	23	441,96			
	Başka	112	451,60			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	İmam-Hatip Lisesi	150	470,90	5	15,30	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	İlahiyat Önlisans	485	455,28			
	İLİTAM	62	391,69			
	İlahiyat Lisans	59	355,53			
	Lisansüstü	23	432,83			
	Başka	112	452,92			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	İmam-Hatip Lisesi	150	461,36	5	7,45	p = 0,18 p > 0,05 Anlamsız
	İlahiyat Önlisans	485	443,88			
	İLİTAM	62	449,90			
	İlahiyat Lisans	59	386,31			
	Lisansüstü	23	387,02			
	Başka	112	475,98			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	İmam-Hatip Lisesi	150	465,76	5	4,86	p = 0,43 p > 0,05 Anlamsız
	İlahiyat Önlisans	485	435,08			
	İLİTAM	62	497,72			
	İlahiyat Lisans	59	432,75			
	Lisansüstü	23	436,41			
	Başka	112	447,15			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin öğrenim düzeylerine göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya baktığımızda din görevlilerinin öğrenim düzeyi değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=3,57$; $SD=5$; $p=0,61$; $p>0,05$). Ancak tablonun alt faktörlerine bakıldığında "Mesleki Uygulama" alt faktöründe anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($X^2=15,30$; $SD=5$; $p=0,00$; $p<0,05$). Buna göre, "Eğitim düzeylerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki hipotezimizin mesleki uygulama alt faktörü açısından doğrulandığı, ancak toplam meslek etiği ve diğer alt faktörler açısından doğrulanmadığı görülmüştür.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu görmek için yapılan Mann Whitney U Testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.25. Öğrenim Düzeyi Değişkeninin "Mesleki Uygulama" Alt Faktörü İçin Mann Whithney U Test Sonuçları

Etik Boyut	Öğrenim Düzeyi	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Sonuç
Mesleki Uygulama	1- İHL 2- İlahiyat Önlisans	150 59	326,78 315,79	49016,5 152913,0	p = 0,44 p > 0,05 Anlamsız
	1- İHL 3- İLİTAM	150 62	112,16 92,81	16824,0 5754,0	p = 0,01 p < 0,05 Anlamlı
	1- İHL 4- İlahiyat Lisans	150 59	111,97 87,28	16795,5 5149,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	2- İlahiyat Önlisans 3- İLİTAM	485 62	278,53 238,59	135085,5 14792,5	p = 0,03 p < 0,05 Anlamlı
	2- İlahiyat Önlisans 4- İlahiyat Lisans	485 59	279,00 219,09	135313,5 12926,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	3- İLİTAM 4- İlahiyat Lisans	62 59	64,87 56,93	4022,0 3359,0	p = 0,19 p > 0,05 Anlamsız

Tabloda görüldüğü gibi, mesleki uygulama alt faktörü özelinde yapılan Mann Whithney U testi sonuçlarına göre; 1. öğrenim düzeyi olan İHL grubu ile 3. öğrenim düzeyi olan İLİTAM grupları arasında "İmam-Hatip Lisesi" mezunları lehine; 1. öğrenim düzeyi olan İHL grubu ile 4. öğrenim düzeyi olan İlahiyat Lisans mezunu grupları arasında yine "İmam-Hatip Lisesi" mezunları lehine; son olarak 2. öğrenim düzeyi olan İlahiyat Önlisans grubu ile 3. öğrenim düzeyi olan "İLİTAM" grupları arasında "İlahiyat Önlisans" mezunları lehine anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin eğitim düzeylerinin artması, mesleki uygulama boyutu açısından meslek etiği algı düzeylerini negatif yönde etkilemektedir.

Kur'an kursu öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin öğrenciye yönelik mesleki etik ilkeleri benimseme düzeyleri ile öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olmamakla birlikte; İlahiyat lisans mezunu olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarının, öğrenim durumu İlahiyat önlisans ve İHL olan öğretmenlerin aritmetik ortalamalarından daha düşük olduğu tespit edilmiştir (Mutlu, 2018: 118). Öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada, mezuniyet durumu önlisans olan öğretmenlerin, lisans ve lisans üstü eğitim düzeyine sahip öğretmenlere göre daha fazla öğretmenlik meslek etik ilkelerine sahip oldukları ve eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte meslek etiği algı düzeylerinin düştüğü görülmüştür (Kepenek, 2008: 76). Otel işletmelerinde ön büro çalışanlarının etik algılamalarına yönelik yapılan bir araştırmada da üniversite eğitimi alanların almayanlara göre etik kuralları algılama düzeyinin daha düşük olduğu görülmektedir (Yılmaz ve Bahadır, 2011: 32). Görüldüğü gibi bu araştırma bulguları, bizim araştırmamızda elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Öte yandan eğitim düzeyinin artmasıyla meslek etiği algı düzeylerinin de artırdığına işaret eden araştırma bulguları da mevcuttur. Örneğin; okul öncesi öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin etik davranışları algılama düzeyleri lisansüstü eğitim yapma durumlarına göre, lisansüstü eğitim yapanların lehine anlamlı olarak değişmektedir (Duran, 2014: 56). Konaklama sektöründe çalışanlarla ilgili yapılan bir araştırmada, eğitim düzeyi arttıkça mesleki etik düzeyinde de artışlar meydana geldiği görülmektedir (Sarı, 2019: 99). Muhasebe meslek mensupları üzerine yapılan bir araştırmaya göre de, denetçilerin eğitim düzeyi arttıkça mesleki etik ilkelerinden dürüstlük ve mesleki davranış ilkelerine daha uygun karar aldıkları sonucuna ulaşılmıştır (Hışman, 2016: 183). Görüldüğü

gibi literatürde karşılaşılan bu araştırma bulguları da bizim ulaştığımız sonuçla örtüşmemektedir. Bu durum mesleklerin temel özellikleriyle ilgili olabilir.

Din görevliliği mesleği açısından, eğitim düzeyinin artmasıyla mesleki uygulama boyutunda etik algı düzeyinin negatif yönde etkilenmesi, din görevlilerinin aldıkları eğitime uygun mesleki uygulama alanı bulamamalarından kaynaklı duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve mesleki motivasyon düşüklüğü ile ilgili olabilir. Nitekim yapılan birçok araştırmaya göre, eğitim düzeyinin yükselmesiyle birlikte, din görevlilerinde mesleğe yönelik duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşanmakta (Apaydın ve Eker, 2015: 222-223; Baltacı, 2018: 18), mesleki tükenmişlik daha da artmakta (Kayıklık, 2007: 15; Cengil, 2010: 79-101), mesleki tutum ve mesleki motivasyon düzeyleri düşmekte (Kaya ve Nazıroğlu, 2008: 44) ve görevden ayrılma ya da eğitim durumlarına uygun farklı alanlara geçme istekleri artmaktadır (Baltacı, 2018: 22; Coştu, 2013: 9). Dolayısıyla, eğitim düzeyi yükselen din görevlilerinin özlük hakları ve mali hakları açısından tatmin edici bir iyileşmenin olmaması, mesleki uygulamalar bakımından onların meslek etiği algılarını desteklemek yerine olumsuz yönde etkilediği ve eğitim düzeylerine uygun farklı mesleklere geçmeye zorladığı söylenebilir.

Bu bağlamda Goldthorpe'un (1984) "eğitimin dikey sosyal hareketliliği artırdığı ve böylece daha üst sosyal sınıf veya iş beklentisine yol açtığı" yönündeki teorisi de bu yorumu desteklemektedir. Bu teoriye göre eğitimin artması, belirli düzeyde dikey sosyal hareketlilik oluşturma etkisine sahiptir. Bireyin eğitim seviyesindeki artış, onun iş yaşamına yönelik beklentilerini de arttıracak ve doğal olarak eğitim durumunun gerektirdiği zorluk ve kazanımlara sahip bir işte çalışmak isteyecektir (Baltacı, 2018: 24).

Tabloda, uzaktan eğitim uygulaması olan İLİTAM mezunu olan din görevlilerinin durumu da dikkat çeken bir başka konudur. İLİTAM programlarının temel amacı; İlahiyat önlisans mezunlarının, İlahiyat lisans düzeyine ulaşabilmeleri için uzaktan eğitim imkânları ile gerekli eğitimi vererek lisans diploması sahibi olmalarını sağlamaktır. Bu programla, Diyanet personelinin dinî yükseköğretim düzeyine yükselmelerine ve lisans diploması sahibi olmalarına imkan sağlaması hedeflenmiştir (Altaş, 2016: 10). Ancak İLİTAM programlarında, uygulamaya dayalı bire bir eğitim faaliyeti olmadığı için mesleki uygulama konusunda din görevlilerinin kendilerini geliştirmelerine çok fazla katkı sağlamadığı açıktır. Nitekim yapılan alan

araştırmalarına göre, İLİTAM ğrencilerinin sadece %11,7'si bu programın kendilerine fayda sağladığını ve kendilerini özellikle mesleki uygulama ile ilgili sure ve dua ğretim yöntem ve tekniklerini uygulama ve vaaz hutbe hazırlama konusundaki yetkinliklerle ilgili mesleki anlamda yetersiz bulduklarını ifade etmişlerdir (Kaymakcan vd., 2013: 89; Altaş, 2016: 24). Dolayısıyla güncel haliyle İLİTAM programlarının din görevlilerinin mesleki uygulama bakımından meslek etiği algı düzeylerine olumlu bir katkı sunmadığını söyleyebiliriz.

3.2.7. Hizmet İçi Eğitilere Katılma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Aşağıdaki tabloda din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin hizmet içi eğitilere katılma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 3.26. Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Hizmet İçi Eğitim	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	Hiç Katılmadım	78	422,63	4	3,45	p= 0,48 p > 0,05 Anlamsız
	1 Kez Katıldım	177	455,72			
	2 Kez Katıldım	238	425,56			
	3 Kez Katıldım	216	462,40			
	4-5'den Fazla	182	453,82			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	Hiç Katılmadım	78	422,71	4	3,16	p= 0,53 p > 0,05 Anlamsız
	1 Kez Katıldım	177	455,63			
	2 Kez Katıldım	238	426,53			
	3 Kez Katıldım	216	459,74			
	4-5'den Fazla	182	455,78			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	Hiç Katılmadım	78	425,58	4	1,20	p= 0,87 p > 0,05 Anlamsız
	1 Kez Katıldım	177	441,98			
	2 Kez Katıldım	238	448,42			
	3 Kez Katıldım	216	443,94			
	4-5'den Fazla	182	457,95			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	Hiç Katılmadım	78	441,46	4	1,95	p= 0,74 p > 0,05 Anlamsız
	1 Kez Katıldım	177	448,51			
	2 Kez Katıldım	238	431,82			
	3 Kez Katıldım	216	462,86			
	4-5'den Fazla	182	444,04			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	Hiç Katılmadım	78	424,81	4	5,87	p= 0,20 p > 0,05 Anlamsız
	1 Kez Katıldım	177	476,65			
	2 Kez Katıldım	238	425,73			
	3 Kez Katıldım	216	459,34			
	4-5'den Fazla	182	435,95			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin hizmet içi eğitimlere katılma durumlarına göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, din görevlilerinin hizmet içi eğitimlere katılma durumları değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=3,45$; $SD=4$; $p=0,48$; $p>0,05$). Bu sonuca göre, "*Hizmet içi eğitimlere katılma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin doğrulanmadığı görülmüştür. Bu durumda, din görevlilerinin mesleki gelişim veya moral, motivasyon amacıyla yapılan hizmet içi

eğitimlere katılıp katılmamaları ile din görevliliği meslek etiği algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı ifade edilebilir.

Konuyla ilgili olarak polislerin meslek etiği algıları üzerine yapılan bir çalışmada, polis memurlarının hizmet içi eğitimlere katılma durumlarına göre etik algı düzeylerinin anlamlı olarak farklılaşmadığı görülmüştür (Delice, 2014: 379). Elde dilen bu bulgu da bizim ulaştığımız sonucu destekler niteliktedir. İlköğretim okul öğretmenleri üzerine yapılan bir başka araştırmada ise, hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin meslek etiği algılarının hoşgörü, demokrasi ve sorumluluk alt boyutlarında, almayanlara göre daha yüksek düzeyde olduğu; dürüstlük ve adalet boyutlarında ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (Bozkurt Bostancı ve Yolcu, 2011: 933). Buna göre hizmet içi eğitimlerde verilen eğitim türü ve şeklinin meslek etiği algıları üzerinde etkili olabileceği söylenebilir.

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri ile hizmet içi eğitimlere katılma durumları arasında anlamlı bir farklılığın olmaması, verilen hizmet içi eğitimler arasında doğrudan meslek etiği eğitimlerinin yer almamasından kaynaklanabilir. Nitekim Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından düzenlenen hizmet içi eğitimler incelendiğinde, hem uzun süreli hizmet içi eğitimlerden olan ihtisas kursları, aşere-takrip-tayyibe (kıraat) kursları ve tashih-i huruf kurslarında hem de kısa süreli olan diğer hizmet içi eğitim kurslarında meslek etiğiyle ilgili bir eğitimin olmadığı görülmektedir (Srge, 2010: 66-79). Dolayısıyla hizmet içi eğitimler yoluyla din görevlilerinin etik algı düzeylerinde farklılaşmanın olmaması, hizmet içi eğitimlerde meslek etiğiyle ilgili özel bir dersin olmamasından kaynaklanabilir.

Öte yandan meslek etiği eğitimlerinin hizmet içi eğitimlerde verilmesinin faydalı olup olmayacağı da literatürde tartışılan bir konudur. Örneğin; bir araştırmada okullarda görev yapan psikolojik danışmanlara sorulan, meslekleriyle ilgili etik problemlerle daha etkili baş edebilme konusunda neler yapılabileceği sorusuna, psikolojik danışmanların sadece %17'si hizmet içi eğitimleri önermiştir (İkiz vd., 2017: 233). Bu veriyi destekler nitelikte birçok çalışmada, mesleki etik eğitimlerinin faydalı olabilmesi için bu eğitimlerin lisans döneminde verilmesi gerektiğine dikkat çekilmekte, meslek etiği derslerinin güncel yasa ve çalışma koşulları ile uyumlu olmasına ve ders saatlerinin yeterli düzeye çıkartılması gerektiğine vurgu yapılmaktadır (Hardal, 2011: 63; Arslan ve Sommers-Flagen, 2018: 207). Dolayısıyla din görevlilerinin meslek etiklerine yönelik eğitimlerin okul dönemleri

içerisinde ya da lisans üstü eğitimlerle ve ders saatlerini de yeterli düzeye çıkartılarak verilmesinin, hizmet içi eğitimlerden daha faydalı olabileceği söylenebilir.

3.2.8. Günlük Ortalama Cami Cemaati Sayısına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin günlük ortalama cami cemaati sayılarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.27. Cemaat Sayısı Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Cemaat Sayısı	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	1-3 Arası	216	436,10	5	3,64	p = 0,60
	4-9 Arası	254	454,27			p > 0,05
	10-14 Arası	125	459,47			Anlamsız
	15-24 Arası	85	473,12			
	25-50 Arası	104	412,92			
	51 ve Üzeri	107	441,21			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	1-3 Arası	216	435,12	5	5,06	p = 0,40
	4-9 Arası	254	457,27			p > 0,05
	10-14 Arası	125	453,42			Anlamsız
	15-24 Arası	85	486,06			
	25-50 Arası	104	413,40			
	51 ve Üzeri	107	432,42			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	1-3 Arası	216	411,19	5	14,52	p = 0,01
	4-9 Arası	254	436,13			p < 0,05
	10-14 Arası	125	453,13			Anlamlı
	15-24 Arası	85	505,88			
	25-50 Arası	104	443,83			
	51 ve Üzeri	107	485,93			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	1-3 Arası	216	444,61	5	2,39	p = 0,79
	4-9 Arası	254	454,24			p > 0,05
	10-14 Arası	125	456,80			Anlamsız
	15-24 Arası	85	443,99			
	25-50 Arası	104	414,30			
	51 ve Üzeri	107	449,04			
	Toplam	891				

Mesleki Formasyon	1-3 Arası	216	446,90	5	4,30	p = 0,50
	4-9 Arası	254	463,38			p > 0,05
	10-14 Arası	125	460,09			Anlamsız
	15-24 Arası	85	434,24			
	25-50 Arası	104	413,30			
	51 ve Üzeri	107	427,59			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin günlük ortalama cami cemaati sayılarına göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloda görüldüğü gibi, din görevlilerinin cemaat sayısı değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=3,64$; $SD=5$; $p=0,60$; $p>0,05$). Ancak ölçeğin alt faktörlerine bakıldığında "Mesleki Uygulama" alt faktöründe anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($X^2=14,52$; $SD=5$; $p=0,01$; $p<0,05$). Buna göre, "*Görev yaptıkları camideki cemaat sayılarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin, mesleki uygulama etiği açısından doğrulandığı, ancak din görevlilerinin meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmadığı görülmüştür.

Mesleki Uygulama alt boyutu açısından farkın hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Mann Whitney U Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.28. Cemaat Sayısı Değişkeninin "Mesleki Uygulama" Alt Faktörü İçin Mann Whithney U Test Sonuçları

Etik Boyut	Cemaat Sayısı	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Sonuç
Mesleki Uygulama	1- (1-3 Arası) 2- (4-9 Arası)	216 254	228,54 241,42	49365,0 65320,0	p = 0,26 p > 0,05 Anlamsız
	1- (1-3 Arası) 3- (10-14 Arası)	216 125	164,98 181,40	35636,0 22675,0	p = 0,10 p > 0,05 Anlamsız
	1- (1-3 Arası) 4- (15-24 Arası)	216 85	142,84 173,76	30681,5 14769,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	1- (1-3 Arası) 5- (25-50 Arası)	216 104	156,61 168,58	33828,0 17532,0	p = 0,23 p > 0,05 Anlamsız
	2- (4-9 Arası) 3- (10-14 Arası)	254 125	187,61 194,85	47653,5 24356,5	p = 0,50 p > 0,05 Anlamsız
	2- (4-9 Arası) 4- (15-24 Arası)	254 85	163,47 189,50	41522,5 16107,5	p = 0,01 p < 0,05 Anlamlı
	2- (4-9 Arası) 5- (25-50 Arası)	254 104	178,54 181,85	45349,0 18912,0	p = 0,76 p > 0,05 Anlamsız
	4- (15-24 Arası) 5- (25-50 Arası)	85 104	102,36 88,99	8700,5 9254,5	p = 0,05 p ≤ 0,05 Anlamlı
	1- (1-3 Arası) 6- (51 ve üzeri)	216 107	153,01 180,15	33049,5 19276,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı

Tabloda görüldüğü gibi, cemaat sayısının Mesleki Uygulama alt faktörü özelinde yapılan Mann Whithney U testi sonuçlarına göre; cemaat sayısı 1-3 arası olan 1. grup ile cemaat sayısı 15-24 arası olan 4. grup arasında "4. Grup" lehine; cemaat sayısı 4-9 arası olan 2. grup ile cemaat sayısı 15-24 arası olan 4. grup arasında "4. Grup" lehine; cemaat sayısı 15-24 arası olan 4. grup ile cemaat sayısı 25-50 arası olan 5. grup arasında "4. Grup" lehine; son olarak cemaat sayısı 1-3 arası olan 1. grup ile cemaat sayısı 51 ve üzeri olan 6. grup arasında "6. Grup" lehine anlamlı olarak farklılaşma vardır. Buna göre din görevlilerinin camilerde hitap ettikleri cemaat sayılarının artmasıyla birlikte meslek etiği algı düzeylerinin de mesleki uygulama boyutunda arttığı söylenebilir.

Literatürde karşılaşılan, büro çalışanlarının meslek etiği algı düzeyleriyle ilgili yapılan bir çalışmaya göre işletmedeki müşteri sayısı arttıkça ön büro personelinin etik algılama yeterlilik düzeyi de artmaktadır. Bizim çalışmamızda elde ettiğimiz veriyle uyuşan bu araştırma sonucunun sebebi; kapasite arttıkça daha

profesyonel bir yönetim anlayışı, kurumsallaşmayla gelen etik uygulamalar ve kalite standartlarının uygulanması şeklinde açıklanmıştır (Yılmaz ve Bahadır, 2011: 34).

Din görevlilerinin camideki cemaat sayılarının artmasıyla birlikte mesleki uygulama bakımından meslek etiği algı düzeylerinin artmasının nedenleri arasında, kalabalık cemaatin din görevlilerini mesleki uygulamalar konusunda daha profesyonel ve hassas davranmaya zorlaması sayılabilir. Nitekim bir din görevlisinin mesleki uygulamalar bakımından ilk hedef kitlesi cami cemaatidir. Cami cemaatinin az ve homojen bir yapıya sahip olması, din görevlisinin monotonlaşmasına, bir kaç kişiye sürekli aynı şeyleri anlatmak ve aynı faaliyetleri yapmak durumunda kalmasına ve doğal olarak da zamanla verimliliğini ve mesleki heyecanını yitirmesine yol açacaktır. Bu durum da mesleki uygulamalar konusunda din görevlisinin etik algı düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir. Oysa cemaat sayısının fazla olması, din görevlisini görevini aksatmadan titizlikle yapmaya ve mesleki bilgi konusunda kendisini sürekli geliştirmeye sevk edeceği için mesleki uygulama boyutunda meslek etiği algı düzeyinin artmasını sağlayacaktır.

Öte yandan tabloda, ortalama cemaat sayısı 15-24 arası olan 4. grup ile cemaat sayısı 25-50 arası olan 5. grup arasında "4. Grup" lehine anlamlı bir farkın ortaya çıkması dikkate değer bir sonuçtur. Buna göre, ortalama cemaat sayısı 15-24 arası olan din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri, cemaat sayısı 25-50 arası olan din görevlilerinden mesleki uygulamalar bakımından daha yüksektir. Dolayısıyla bu sonuç ve tablonun tamamı dikkate alındığında, ortalama 15-25 cami cemaatine hitap eden din görevlilerinin mesleki uygulamalar bakımından meslek etiği algı düzeylerinin diğer gruplara göre en yüksek seviyede olduğu söylenebilir.

3.2.9. Kıdem Süresine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin kıdem sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.29. Kıdem Durumu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutu	Kıdem Durumu	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Meslek Etiği	1-5 Yıl Arası	102	429,11	3	5,69	p = 0,12
	6-10 Yıl Arası	202	445,48			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	164	410,45			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	423	464,11			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	1-5 Yıl Arası	102	423,34	3	4,87	p = 0,18
	6-10 Yıl Arası	202	449,86			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	164	414,83			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	423	461,71			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	1-5 Yıl Arası	102	424,38	3	1,57	p = 0,66
	6-10 Yıl Arası	202	445,73			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	164	438,91			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	423	454,09			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	1-5 Yıl Arası	102	438,19	3	3,20	p = 0,36
	6-10 Yıl Arası	202	450,40			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	164	418,18			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	423	456,57			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	1-5 Yıl Arası	102	467,23	3	2,52	p = 0,47
	6-10 Yıl Arası	202	447,29			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	164	421,24			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	423	449,86			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin mesleki kıdem değişkenine göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tabloya baktığımızda din görevlilerinin mesleki kıdem değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($X^2=5,69$; $SD=3$; $p=0,12$; $p>0,05$). Ayrıca tablonun diğer alt boyutlarında da anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre, "*Meslekteki kıdemlerine göre din görevlilerinin meslek etiği alguları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin doğrulanmadığı anlaşılmıştır. Dolayısıyla, din görevlilerinin meslekteki görev sürelerini ifade eden kıdem durumları ile din

görevliliği meslek etiği algı düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, Kur'an kursu öğretmenleriyle ilgili yapılan bir araştırmada, hizmet yılı değişkenine göre hem öğretmenlerin mesleki etik ilkeleri benimseme durumuna ilişkin görüşleri hem de meslektaşlarının bu ilkelere uyma durumuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Mutlu, 2018: 302). Okul öncesi öğretmenler üzerine yapılan bir araştırmada, okul öncesi öğretmenlerinin etik davranışları algılama düzeylerinin tüm boyutlarda ve ölçeğin toplamına ilişkin olarak mesleki kıdeme göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür (Duran, 2014: 52). Yine beden eğitim öğretmenlerinin mesleki etik algıları üzerine yapılan bir araştırmada da hizmet yıllarına göre mesleki etik algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (Uğraş, 2018: 118). Bununla birlikte çıraklar üzerine yapılan bir araştırmada, çalışma yılı ile çırakların iş ahlakı düzeyleri arasında anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Özcan, 2014: 63). Görüldüğü gibi literatürde ulaşılan bu çalışmalar da bizim araştırmamızda elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Din görevlilerinin kıdem durumları ile meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığın olmaması, din hizmeti bakımından meslekte geçen süresinin, mesleki bıkkınlığa ve tükenmişliğe yol açmamasından kaynaklanabilir. Nitekim mesleki tükenmişliğin, çalışanların etik algıları üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğu bilinmektedir (Büyükyılmaz ve Gürkan, 2014: 129). Ayrıca din görevlileri üzerine yapılan bazı araştırmalara göre, din görevlilerinin meslekî tükenmişlikleri ile kıdem süreleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür (Özdemir vd., 2018: 20; Apaydın ve Eker, 2015: 221; Cengil, 2010: 86-89). Dolayısıyla, din görevlilerinin mesleki etik algı düzeyleriyle kıdem süreleri arasında anlamlı bir farklılığın olmaması, meslekteki kıdem sürelerinin din görevlilerinde mesleki tükenmişliğe yol açmıyor olmasıyla açıklanabilir. Aynı şekilde çalışmamızda din görevlilerinin yaş düzeyleri ile meslek etiği algıları arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmaması da kıdem durumlarıyla ilgili bu sonucu destekler niteliktedir.

3.2.10. Halen Çalıştığı Camideki Görev Süresine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin halen çalışmaya devam ettikleri camideki görev sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.30. Halen Çalıştığı Camideki Görev Süresi Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Görev Süresi	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	1-5 Yıl Arası	506	439,12	3	3,77	p = 0,28
	6-10 Yıl Arası	164	454,25			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	91	420,25			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	130	480,38			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	1-5 Yıl Arası	506	442,42	3	3,30	p = 0,34
	6-10 Yıl Arası	164	447,85			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	91	416,94			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	130	477,92			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	1-5 Yıl Arası	506	434,32	3	6,69	p = 0,08
	6-10 Yıl Arası	164	483,59			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	91	426,28			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	130	457,86			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	1-5 Yıl Arası	506	442,06	3	1,61	p = 0,65
	6-10 Yıl Arası	164	453,98			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	91	427,47			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	130	464,26			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	1-5 Yıl Arası	506	445,15	3	2,10	p = 0,55
	6-10 Yıl Arası	164	433,84			p > 0,05
	11-15 Yıl Arası	91	434,72			Anlamsız
	16 Yıldan Fazla	130	472,55			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin halen çalışmaya devam ettikleri camideki görev süresi değişkenine göre meslek etiği ölçeğine ait puan ortalamalarını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde din görevlilerinin görev süresi değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek

etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($X^2=3,77$; $SD=3$; $p=0,28$; $p>0,05$). Ayrıca din görevliliği meslek etiği ölçeğinin diğer alt boyutlarında da anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Buna göre, "*Aynı camideki görev sürelerinin uzunluğuna göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin doğrulanmadığı görülmektedir. Bu durumda, din görevlilerinin bir camide görev yapma süreleri ile din görevliliği meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı söylenebilir.

Literatürde karşılaşılan lise öğretmenleri üzerine yapılmış bir araştırmada, öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algılarının görev yapılan okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı görülmüştür (Tınaz, 2011: 222). Muhasebe meslek mensupları üzerine yapılan bir araştırmada da halen çalışılan bir iş yerindeki çalışma süresi ile meslek etik kuralları çerçevesinde kurallara uygun hareket edip etmeme arasında anlamlı bir farkın olmadığı sonucuna varılmıştır (Okay, 2011: 99). Sağlık çalışanları üzerine yapılan bazı araştırma bulgularında ise, benzer şekilde halen çalıştıkları kurumdaki çalışma süresi durumları ile meslek etiği algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Büyüktaş Gayır, 2019: 118; Başak, vd., 2010: 78). Bu araştırma bulguları da bizim ulaştığımız sonucu destekler niteliktedir.

Din görevlilerinin halen çalıştıkları camideki görev süresi değişkenine göre meslek etiği algı düzeylerinin farklılık göstermemesi, din görevlilerinin cami cemaatiyle kurdukları mesleki ilişkinin ve memnuniyet düzeyinin zamana göre çok fazla bir değişikliğe uğramamasıyla açıklanabilir. Nitekim yapılan bazı araştırmada, din görevlilerinin hizmet sürelerine göre almış oldukları genel memnuniyet puanları arasında (Doğan, 2013: 142) ve özgüven düzeyleri arasında (Ünverdi ve Acar, 2020: 3520) anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Ayrıca mesleki bir problemle karşılaşılması durumunda rahatlıkla farklı bir camiye geçilebilmesi, din görevlilerinin meslek etiği algılarının camideki görev süresi değişkenine göre farklılaşmamasını sağladığı söylenebilir.

3.2.11. Hafızlık Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin hafızlık durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 3.31. Hafızlık Durum Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Hafızlık Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Sonuç
Mesleki Etik	Evet	267	421,34	112497,00	76719,0	p = 0,06
	Hayır	624	456,55	284889,00		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Gelişim	Evet	267	413,21	110326,00	74548,0	p = 0,01
	Hayır	624	460,03	287060,00		p < 0,05
	Toplam	891				Anlamlı
Mesleki Uygulama	Evet	267	463,84	123844,00	78542,0	0,13
	Hayır	624	438,37	273542,00		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Çevre İle İlişkiler	Evet	267	430,73	115005,50	79227,5	p = 0,21
	Hayır	624	452,53	282380,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Mesleki Formasyon	Evet	267	432,95	115597,00	79819,0	p = 0,30
	Hayır	624	451,58	281789,00		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız

Tabloda din görevliliği meslek etiği algı düzeylerinin hafız olup olmama durumlarına göre karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri hafızlık durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaşmamaktadır (U=76719,00; p=0,06; p>0,05). Ancak tablonun ayrıntıları incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından olan "Mesleki Gelişim" alt faktöründe anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir (U=74548,00; p=0,01; p<0,05). Bu verilere göre, "*Hafız olma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin, mesleki gelişim alt boyutu açısından doğrulandığı, ancak diğer değişkenler açısından doğrulanmadığı anlaşılmıştır.

Bu farkın hangi grubun lehine anlamlı olduğunu görmek için sıra ortalamalarına bakılmıştır. Hafız olan din görevlilerinin meslek etiği algı puanı sıra

ortalamaları 413,21 olarak bulunurken, hafız olmayan din görevlilerinin ortalaması 460,03 olarak bulunmuştur. Bu sonuca göre; Mesleki Gelişim bağlamında hafız olmayan din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin hafız olan din görevlilerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kur'an kursu öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada, hafız olan öğretmenler ile hafız olmayan öğretmenler arasında mesleki etik ilkeleri benimseme durumuna ilişkin görüşlerde anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Mutlu, 2018: 299). Bu araştırma bulgusu, bizim ulaştığımız sonucu destekler niteliktedir. Ancak din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin mesleki gelişim alt boyutunda hafız olmayanların lehine farklılaşması yorumlanması gereken önemli bir sonuçtur.

Hafız olan din görevlilerinin mesleki gelişim boyutunda hafız olmayanlardan daha düşük meslek etiği algı düzeyine sahip olmaları, hafızlık amacıyla yaklaşık 3 yıl gibi uzun bir süre örgün eğitimden uzak kalan din görevlilerinin mesleki gelişim için yeniden örgün eğitime uyum sağlamakta zorluk çekiyor olmalarıyla açıklanabilir. Nitekim, hafız olan din görevlilerinin genel olarak büyük oranda ilkökul- ortaokul ve imam-hatip lisesi mezunu olduğu bilinmektedir (Buyrukçu, 2001: 60). Son dönemlerde ise açık öğretimden önlisans mezunu olanların oranı artsa da örgün olarak eğitime devam edenlerin oranı oldukça düşüktür. Örneğin bizim çalışmamızda eğitim durumları ile hafızlık durumu değişkenleri arasındaki çapraz tabloya bakıldığında, araştırmaya katılan hafız din görevlilerinin %20'si İmam-Hatip Lisesi mezunu iken %56'sı İlahiyat Önlisans mezunudur. Örgün eğitimle İlahiyat Lisans okuyan hafız din görevlilerinin oranı ise sadece %5'te kalmıştır.

Hafızlık yapabilmek için örgün eğitimden uzaklaşan öğrencilerin yeniden eğitim hayatına adapte olmaları elbette kolay olmayacaktır. Çünkü yaşlıları olan okul arkadaşlarından çok gerilerde kalmış olmak, hafızlıktan sonra okul hayatına ve eğitime karşı çekingenliğe ve soğukluğa yol açabilir. Ayrıca hafızlık eğitimi, din görevlilerinin iletişim yeterliliklerini de olumsuz anlamda etkileyebilmektedir. Yapılan bir araştırmada hafız olan din görevlilerinin genel iletişim yeterlilikleri, iletişimde bireysel yönler, empati, uyum, duyarlılık ve iletişime teşvik yeterlilikleri alt boyutlarında hafız olmayanlardan anlamlı derecede daha düşük seviyede oldukları tespit edilmiştir (Demir, 2020: 349). Mesleki Gelişim boyutundaki maddeler arası çapraz tabloya bakıldığında, din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri "*Cenaze, düğün veya ev ziyaretlerini fırsat bilip bir sohbet ortamı oluştururum.*" maddesinde

anlamli bir sekilde farklılaştığı görülmektedir ($U=74931,00$; $p=0,01$; $p<0,05$). Bu durum da hafız olan din görevlilerindeki çekingenliğin bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Bununla birlikte, hafız olan din görevlilerinin mesleki anlamda özgüven düzeylerinin hafız olmayanlara göre daha yüksek olması (Ünverdi ve Acar, 2020: 3522), mesleki gelişim bakımından hafızlığı yeterli görerek, yeni bir eğitime ihtiyaç duymamalarına yol açabilir. Bu sebeplerden dolayı hafız olan din görevlilerinin mesleki gelişim boyutunda meslek etiği algılarının, hafız olmayan din görevlilerinden daha düşük olduğu söylenebilir.

3.2.12. Kitap Okuma Alışkanlıklarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin kitap okuma sıklıklarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.32. Kitap Okuma Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Kitap Okuma Sıklığı	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	Çok Nadir Okurum	343	369,32	2	60,00	p = 0,00
	Çoğunlukla Okurum	494	482,38			p < 0,05
	Çok Sık Okurum	54	600,27			Anlamli
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	Çok Nadir Okurum	343	358,91	2	72,00	p = 0,00
	Çoğunlukla Okurum	494	490,73			p < 0,05
	Çok Sık Okurum	54	590,03			Anlamli
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	Çok Nadir Okurum	343	401,98	2	22,99	p = 0,00
	Çoğunlukla Okurum	494	468,33			p < 0,05
	Çok Sık Okurum	54	521,32			Anlamli
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	Çok Nadir Okurum	343	398,41	2	27,19	p = 0,00
	Çoğunlukla Okurum	494	468,02			p < 0,05
	Çok Sık Okurum	54	546,81			Anlamli
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	Çok Nadir Okurum	343	413,28	2	18,23	p = 0,00
	Çoğunlukla Okurum	494	456,41			p < 0,05
	Çok Sık Okurum	54	558,62			Anlamli
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeylerinin kitap okuma sıklıklarına göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin kitap okuma sıklığı değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları hem toplam puan ortalamaları hem de diğer tüm alt boyutlar arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Buna göre, "*Kitap okuma sıklıklarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin doğrulandığı anlaşılmıştır.

Farkın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.33. Kitap Okuma Değişkeninin Toplam Puan ve Alt Faktörleri İçin Mann Whithney U Test Sonuçları

Etik Boyutlar	Kitap Okuma Sıklığı	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Sonuç
Mesleki Etik	1 (Nadiren)	343	355,45	121921,0	p = 0,00
	2 (Çoğunlukla)	494	463,12	228782,0	p < 0,05 Anlamlı
	1 (Nadiren)	343	185,87	63753,0	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	282,41	15250,0	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Çoğunlukla)	494	266,75	131776,50	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	345,36	18649,50	p < 0,05 Anlamlı
Mesleki Gelişim	1 (Nadiren)	343	345,22	118411,5	p = 0,00
	2 (Çoğunlukla)	494	470,23	232291,5	p < 0,05 Anlamlı
	1 (Nadiren)	343	185,69	63690,5	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	283,56	15312,5	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Çoğunlukla)	494	268,00	132392,00	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	333,96	18034,00	p < 0,05 Anlamlı
Mesleki Uygulama	1 (Nadiren)	343	382,08	131053,0	p = 0,00
	2 (Çoğunlukla)	494	444,64	219650,0	p < 0,05 Anlamlı
	1 (Nadiren)	343	191,91	65823,5	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	244,06	13179,5	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Çoğunlukla)	494	271,19	133969,5	p = 0,08
	3 (Çok Sık)	54	304,76	16457,5	p > 0,05 Anlamsız

Çevre İle İlişkiler	1 (Nadiren)	343	380,13	130383,0	p = 0,00
	2 (Çoğunlukla)	494	445,99	220320,0	p < 0,05 Anlamlı
	1 (Nadiren)	343	190,29	65268,0	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	254,35	13735,0	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Çoğunlukla)	494	269,53	133148,50	p = 0,01
	3 (Çok Sık)	54	319,95	17277,50	p < 0,05 Anlamlı
Mesleki Formasyon	1 (Nadiren)	343	394,87	135441,0	p = 0,00
	2 (Çoğunlukla)	494	435,75	215262,0	p < 0,05 Anlamlı
	1 (Nadiren)	343	190,41	65310,5	p = 0,02
	3 (Çok Sık)	54	253,56	13692,5	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Çoğunlukla)	494	268,15	132468,00	p = 0,00
	3 (Çok Sık)	54	332,56	17958,00	p < 0,05 Anlamlı

Yapılan Mann Whithney U testi sonuçlarına göre, din görevlilerinin kitap okuma düzeyleri ile mesleki etik düzeyleri arasında hem toplam puanda hem de bütün alt faktörlerde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Din görevliliği meslek etiği ölçeğinden alınan toplam puan ve alt faktörler olan Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama, Çevre İle İlişkiler ve Mesleki Formasyon için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; nadiren kitap okuduğunu ifade eden 1. grup ile çoğunlukla kitap okuduğunu ifade eden 2. grup arasında "2. Grup" lehine; çoğunlukla kitap okuduğunu ifade eden 2. grup ile çok sık kitap okuduğunu ifade eden 3. grup arasında "3. Grup" lehine; ve yine nadiren kitap okuduğunu ifade eden 1. grup ile çok sık kitap okuduğunu ifade eden 3. grup arasında "3. Grup" lehine anlamlı olarak farklılaşma vardır.

Bu sonuçlara göre, çok kitap okuyan din görevlilerinin Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama, Çevre İle İlişkiler ve Mesleki Formasyon alt boyutlarının tamamında az kitap okuyanlara göre daha yüksek bir meslek etiği algı düzeyine sahip oldukları söylenebilir. Literatürde karşılaşılan ortaokul matematik dersi öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin kitap okumayı sevme durumlarına göre etik uyum düzeylerinde; mesleki sorumluluk, mesleki yeterlilik ve genel meslek etiğine uyum itibariyle çok kitap okuyanların lehine anlamlı farklılık görülmüştür (Sezer, 2020: 32). Bu araştırma bulgusu da bizim elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Din görevlilerinin kitap okuma düzeyleri ile meslek etiği algı düzeyleri arasındaki anlamlı farklılığın sebepleri arasında, din görevlilerinin kitap okuma sıklıklarına bağlı olarak mesleki gelişim ve formasyon bilgi düzeylerinin artması, bu gelişimin de doğal olarak mesleki uygulamaya ve çevre ile ilişkilere yansımaları sayılabilir. Nitekim din görevliliği, öğretmenlik ve hemşirelik gibi farklı meslek grupları üzerine yapılan birçok araştırmada, çok kitap okuyanların mesleki yeterlilik düzeylerinin daha yüksek olduğu, yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin motivasyon, sebat ve merak boyutlarında anlamlı olarak yüksek olduğu görülmektedir (Kaya ve Küçük, 2015: 14; Aydın, 2020: 67; Satıroğlu, 2019:82,83; Ayra, 2015: 57; Dikmen vd., 2011: 2). Dolayısıyla kitap okumanın mesleki anlamda sağladığı bu tür faydalar bir arada düşünüldüğünde, meslek etiği algı düzeylerine de olumlu katkı sağlayacağı söylenebilir.

3.2.13. Meslek Seçim Nedenlerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin mesleği seçme nedenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.34. Meslek Seçme Nedeni Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Mesleki Neden	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	Sevdiğim İçin	666	471,47	3	29,64	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	Aile ve Çevre Etkisi	182	386,24			
	Tesadüfen	24	290,33			
	Başka	19	322,29			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	Sevdiğim İçin	666	472,34	3	30,26	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	Aile ve Çevre Etkisi	182	379,60			
	Tesadüfen	24	298,96			
	Başka	19	344,42			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	Sevdiğim İçin	666	461,87	3	15,40	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	Aile ve Çevre Etkisi	182	409,88			
	Tesadüfen	24	326,29			
	Başka	19	386,82			
	Toplam	891				

Çevre İle İlişkiler	Sevdiğim İçin	666	466,96	3	23,23	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	Aile ve Çevre Etkisi	182	397,52			
	Tesadüfen	24	335,02			
	Başka	19	315,87			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	Sevdiğim İçin	666	459,51	3	8,98	p = 0,03 p < 0,05 Anlamlı
	Aile ve Çevre Etkisi	182	414,04			
	Tesadüfen	24	365,67			
	Başka	19	380,13			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin bu mesleği seçme nedenlerine göre meslek etiğine ilişkin algı düzeylerinin karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($X^2=29,64$; $SD=3$; $p=0,00$; $p<0,05$). Ayrıca din görevliliği meslek etiği ölçeğinin diğer bütün alt boyutlarında da anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, "*Mesleği tercih etme nedenlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezimizin doğrulandığı anlaşılmıştır.

Farkın hangi gruplar arasında olduğunu görmek için Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Test sonucunda sadece anlamı farklılığın olduğu gruplar tabloya alınmış ve elde edilen sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 3.35. Mesleği Seçme Nedeni Değişkeninin Toplam Puan ve Alt Faktörleri İçin Mann Whitney U Test Sonuçları

Etik Boyutlar	Mesleği Seçme Nedeni	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Sonuç
Mesleki Etik	1 (Sevdiği İçin)	666	441,87	294284,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	2 (Aile/çev. etkisi)	182	360,94	65691,5	
	1 (Sevdiği İçin)	666	350,37	233344,5	
3 (Tesadüf)	24	210,44	5050,5		
Mesleki Gelişim	1 (Sevdiği İçin)	666	346,23	230592,0	p = 0,01 p < 0,05 Anlamlı
	4 (Başka)	19	229,63	4363,0	
	1 (Sevdiği İçin)	666	443,40	295304,5	
2 (Aile/çev. etkisi)	182	355,34	64671,5		
1 (Sevdiği İçin)	666	350,19	233226,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı	
3 (Tesadüf)	24	215,35	5168,5		
Mesleki Uygulama	1 (Sevdiği İçin)	666	345,75	230270,0	p = 0,03 p < 0,05 Anlamlı
	4 (Başka)	19	246,58	4685,0	
	1 (Sevdiği İçin)	666	435,09	289772,5	
2 (Aile/çev. etkisi)	182	385,73	70203,5		
1 (Sevdiği İçin)	666	349,18	232557,0	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı	
3 (Tesadüf)	24	243,25	5838,0		
Çevre İle İlişkiler	1 (Sevdiği İçin)	666	438,74	292201,0	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	2 (Aile/çev. etkisi)	182	372,39	67775,0	
	1 (Sevdiği İçin)	666	349,00	232432,0	
3 (Tesadüf)	24	248,46	5963,0		
Mesleki Formasyon	1 (Sevdiği İçin)	666	346,22	230583,5	p = 0,00 p < 0,05 Anlamlı
	4 (Başka)	19	230,08	4371,5	
	1 (Sevdiği İçin)	666	433,86	288950,0	
2 (Aile/çev. etkisi)	182	390,25	71026,0		

Tabloda din görevliliği meslek etiği ölçeğinden alınan toplam puan ve alt faktörler olan Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama, Çevre İle İlişkiler ve Mesleki Formasyon için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; bu mesleği aile/çevre etkisi nedeniyle tercih ettiğini ifade eden 2. grup, tesadüfen seçtiğini ifade eden 4. grup ve başka sebeplerden dolayı bu mesleği seçtiğini söyleyen 5. gruplar ile bu mesleği sevdiği için tercih ettiğini ifade eden 1. grup arasında "1. Grup" lehine anlamlı olarak farklılaşma vardır. Bu sonuçlara göre, bu mesleği severek tercih eden

din görevlilerinin Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama, Çevre İle İlişkiler ve Mesleki Formasyon alt boyutlarında, bu mesleği aile veya çevre etkisiyle, tesadüfen veya başka sebeplerle tercih ettiğini belirten din görevlilerine göre daha yüksek bir meslek etiği algı düzeyine sahip oldukları söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, farklı meslek gruplarında yapılan birçok çalışmada benzer sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Örneğin; ilkökul öğretmenleri üzerine yapılan bir araştırmada, isteyerek çalışma değişkenine göre öğretmenlerin etik algı düzeylerinde, isteyerek çalışan öğretmenlerin lehine anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir (Arslan, 2019: 68). Yine öğretmenlerle ilgili bir başka araştırmada mesleğini severek yapmayan öğretmenlerin, mesleğin etik ilkelerine uygun davranma konusunda daha az özen gösterdikleri görülmüştür (Yıldız, 2016: 140). Hemşirelik mesleği üzerine yapılan bir araştırmaya göre, hemşirelerin mesleği sevme durumları ile etik duyarlılıkları arasında, mesleği severek yapanların lehine anlamlı farklılık tespit edilmiştir (Daşbilek ve Avşar, 2019: 50). Görüldüğü gibi, bir mesleğin severek tercih edilmesi, o mesleğe karşı etik algı düzeylerini de olumlu yönde anlamlı bir şekilde etkilemektedir.

Öte yandan din görevlilerinin mesleği tercih etme nedenleriyle ilgili yapılan bazı araştırmalara göre de, din görevliliği mesleğini sevdiği için ve manevi nedenlerle tercih eden din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, öğretmenliğe atanamama veya üniversiteye girememe gibi zorunlu nedenlerle tercih eden din görevlilerinden daha yüksektir (Kaya ve Nazıroğlu, 2008: 46; Küçük, 2016: 82, 93). Ayrıca bir mesleğin sevilmemesi, mesleğe yönelik duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve başarısızlığa yol açtığı bilinmektedir (Özdemir vd., 2018: 19; Apaydın ve Eker, 2015: 226). Dolayısıyla bu mesleği kendi tercihiyle ve sevdiği için yapan din görevlilerinin, mesleki tutum ve motivasyonlarının yüksek olması, mesleki gelişim, mesleki uygulama ve çevre ile ilişkilerde daha etkili ve başarılı olmaları, doğal olarak meslek etiği algı düzeylerini de olumlu yönde etkileyecektir.

3.2.14. Görev Dışı Meşguliyetlerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin namaz saatleri dışındaki meşguliyetlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.36. Meşguliyet Durumu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Meşguliyet Durumu	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	Başka İşle Meşgul Olmam	739	450,95	3	3,97	p = 0,39
	Arıcılık	47	457,13			p > 0,05
	Tarım/Hayvancılık	65	400,52			Anlamsız
	Başka	40	415,29			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	Başka İşle Meşgul Olmam	739	447,17	3	1,49	p = 0,68
	Arıcılık	47	443,76			p > 0,05
	Tarım/Hayvancılık	65	415,66			Anlamsız
	Başka	40	476,35			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	Başka İşle Meşgul Olmam	739	456,11	3	13,11	p = 0,00
	Arıcılık	47	456,81			p < 0,05
	Tarım/Hayvancılık	65	363,99			Anlamlı
	Başka	40	379,70			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	Başka İşle Meşgul Olmam	739	446,64	3	2,60	p = 0,45
	Arıcılık	47	472,98			p > 0,05
	Tarım/Hayvancılık	65	451,91			Anlamsız
	Başka	40	392,79			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	Başka İşle Meşgul Olmam	739	451,96	3	4,14	p = 0,24
	Arıcılık	47	454,19			p > 0,05
	Tarım/Hayvancılık	65	404,95			Anlamsız
	Başka	40	392,95			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeylerinin namaz saatleri dışındaki meşguliyet durumlarına göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin meşguliyet durumu değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir ($X^2=3,97$; $SD=3$; $p=0,39$; $p>0,05$). Ancak tablo incelendiğinde, din görevliliği meslek etiği ölçeğinin alt faktörlerinden "Mesleki Uygulama" alt faktöründe anlamlı bir farklılık görülmektedir. Buna göre, "Namaz saatleri dışındaki meşguliyetlerine göre din

görevlilerinin meslek etiği alguları arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki hipotezin Mesleki Uygulama alt boyutu açısından doğrulandığı, ancak meslek etiği ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmadığı anlaşılmıştır.

Mesleki Uygulama alt boyutundaki bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Mann Whitney U Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.37. Meşguliyet Değişkeninin "Mesleki Uygulama" Alt Faktörü İçin Mann Whitney U Test Sonuçları

Etik Boyut	Meşguliyet	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Sonuç
Mesleki Uygulama	1 (Başka İşim Yok)	739	393,50	290799,0	p = 0,99
	2 (Arıcılık)	47	393,45	18492,0	p > 0,05 Anlamsız
	1 (Başka İşim Yok)	739	409,18	302385,50	p = 0,00
	3(Tarım/hayvancılık)	65	326,53	21224,50	p < 0,05 Anlamlı
	1 (Başka İşim Yok)	739	393,43	290744,0	p = 0,03
	4(Başka)	40	326,65	13066,0	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Arıcılık)	47	63,63	2990,50	p = 0,03
	3 (Tarım/hayvancılık)	65	51,35	3337,50	p < 0,05 Anlamlı
	2 (Arıcılık)	47	47,73	2243,5	p = 0,10
	4 (Başka)	40	39,61	1584,5	p > 0,05 Anlamsız
	3 (Tarım/Hayvancılık)	65	52,12	3387,5	p = 0,69
	4(Başka)	40	54,44	2177,5	p > 0,05 Anlamsız

Din görevliliği meslek etiği ölçeğinin Mesleki Uygulama alt faktörü için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; din hizmeti haricinde başka bir işle meşgul olmadığını ifade eden 1. grup ile din hizmeti haricinde tarım/hayvancılıkla meşgul olduğunu söyleyen 3. grup ve daha başka işlerle meşgul olduğunu belirten 5. grup arasında "1. Grup" lehine anlamlı olarak farklılaşma vardır. Ayrıca din hizmeti haricinde arıcılıkla meşgul olduğunu belirten 2. grup ile tarım/hayvancılıkla meşgul

olduğunu belirten 3. grup arasında da "2. Grup" lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu tabloya göre; din hizmetinden başka herhangi bir işle meşgul olmayan din görevlilerinin mesleki uygulama etiği algı düzeylerinin tarım/hayvancılıkla veya daha başka işlerle meşgul olanlardan daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca din hizmeti harici arıcılıkla meşgul olan din görevlilerinin mesleki uygulama etiği algı düzeylerinin tarım/hayvancılıkla meşgul olanlardan daha yüksek olduğu görülmektedir.

Literatür incelendiğinde, özellikle öğretmenlik ve kamu görevliliği mesleklerinde çalışanların da görev harici birtakım ek işler yaptıkları görülmektedir. Örneğin; öğretmenlerin en çok yaptıkları ek işler arasında özel ders vermek, dershanelerde çalışmak, pazarda çalışmak, ticaretle uğraşmak gibi işler gelmektedir. Bununla birlikte öğretmenler ve kamu görevlilerinin büyük çoğunluğu, sosyoekonomik sebeplerden dolayı ek iş yapmanın meslek etiğine aykırı olmadığını düşünmektedirler (Yılmaz ve Altinkurt, 2012: 85; Pelit ve Güçer, 2006: 110). Avrupa Birliği ve Türkiye'de görev yapan ortaokul yöneticilerinin etik ilkeleri üzerine yapılan bir araştırmada, yöneticilere ek iş faaliyetleri ile ilgili görüşleri sorulmuş, yöneticilerin büyük çoğunluğunun yaşanan ekonomik sorunlardan dolayı ek iş yapmaya ve yapanlara etik bakımdan çok karşı olmadıkları sonucuna varılmıştır. (Evgülü, 2009: 99). Kamu görevlilerinin de düşük maaştan dolayı ek bir gelir elde etmek amacıyla ikinci bir işte çalışma yoluna gittikleri tespit edilmiştir (Köprü, 2007: 89; Yüksel, 2005: 99). Görüldüğü gibi, din görevliliği mesleğiyle benzer özelliklere sahip bazı mesleklerde de resmi görev haricinde birtakım ek işler yapılmakta ve bu durum çoğunlukla meslek etiğine aykırı görülmemektedir.

Din görevliliği mesleğiyle ilgili yapılan bazı araştırmalara göre de, cami cemaatinin bir kısmı, din görevlilerinin din hizmeti haricinde başka bir işle meşgul olmalarına sıcak bakmazken, ortalama %75 gibi önemli bir kısmı da görevini aksatmamak kaydıyla çalışabileceklerini düşünmektedir (Uygun, 1992: 55; Ozan, 2013: 54; Çanakçı, 2015: 11). Ancak yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, meslek haricinde farklı bir işle meşgul olan din görevlilerinin mesleki uygulama boyutunda etik algı düzeyleri diğer gruplara göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Benzer bir meslek grubu olan öğretmenlik mesleği üzerine yapılan bir araştırmada da ek iş yapan öğretmenlerin etik bilinçlerinin ek iş yapmayan öğretmenlere göre daha düşük olduğu ve daha az etik hareket ettikleri sonucuna ulaşılmıştır (Bakioğlu ve Koç,

2017: 11). Dolayısıyla her ne kadar ek iş dolayısıyla görevin aksatılmadığı çalışanlar tarafından ifade edilse de, ek bir iş yapan din görevlilerinin mesleki uygulamalarının bundan olumsuz yönde etkilendiği istatistiksel olarak ortadadır.

Mesleki uygulama boyutunda yer alan maddeler ile meşguliyet durumu değişkeni arasındaki ilişkiye bakıldığında şu üç maddenin anlamlı olduğu görülmektedir. M07 "*Ezan vaktinden önce camide bulunurum* (p=0,01)", M08 "*Camiye çok cemaatin gelmesi beni mutlu eder* (p=0,01)", M10 "*Mihraba veya kürsüye geçmeden önce muhakkak sarık ve cüppemi giyerim* (p=0,00)". Buradan da anlaşıldığına göre din hizmeti haricinde başka bir işle meşgul olanlar, cami içi din hizmetlerde görevlerini aksatmakta ve camiye cemaatin gelmesinden rahatsız olmaktadır.

Tabloda dikkat çeken bir başka konu ise, ek iş olarak tarım/hayvancılık işini yapan din görevlilerinin mesleki uygulamalar boyutunda meslek etiği algı düzeylerinin diğer gruplar arasında en düşük puana sahip olmasıdır. Arıcılık grubunda yer alan din görevlilerinin mesleki uygulama boyutunda meslek etiği algı düzeyleri de tarım/hayvancılık grubundan daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bakımdan ek bir iş olarak din görevlilerinin tarım/hayvancılık yapmalarının, meslek etiği bakımından mesleki uygulamaları en çok etkileyen grup olduğu söylenebilir. Bunun sebepleri arasında tarım/hayvancılığın daha çok bedensel güç ve enerji gerektiren bir iş olması ve bu işi yapan din görevlilerinin kirlenme ve ter kokma ihtimalinin daha yüksek olması sayılabilir. Gün boyunca tarla ve hayvancılık gibi süreklilik gösteren, bedensel açıdan yorucu bir işi yaparken aynı zamanda camide devam eden mesleki uygulamaları yönetmek elbette verimli olmayacak ve bu durum din görevlisinin mesleki uygulamadaki etik algı düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir.

3.2.15. Başka Kuruma Geçme İsteklerine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin başka kuruma geçmeyi isteme durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 3.38. Başka Kuruma Geçme İsteği Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whitney U Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Başka Kuruma Geçme İsteği	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	U	Sonuç
Mesleki Etik	Evet	240	414,08	99378,50	70458,5	p = 0,02
	Hayır	651	457,77	298007,50		p < 0,05
	Toplam	891				Anlamlı
Mesleki Gelişim	Evet	240	409,21	98211,00	69291,0	p = 0,00
	Hayır	651	459,56	299175,00		p < 0,05
	Toplam	891				Anlamlı
Mesleki Uygulama	Evet	240	423,09	101541,50	72621,5	p = 0,07
	Hayır	651	454,45	295844,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız
Çevre İle İlişkiler	Evet	240	416,76	100023,00	71103,0	p = 0,02
	Hayır	651	456,78	297363,00		p < 0,05
	Toplam	891				Anlamlı
Mesleki Formasyon	Evet	240	446,19	107085,50	78074,0	p = 0,98
	Hayır	651	445,93	290300,50		p > 0,05
	Toplam	891				Anlamsız

Tabloda din görevlilerinin başka bir kurumda çalışmayı isteme durumları ile din görevliliği meslek etiği algı düzeylerinin karşılaştırılmasını gösteren Mann Whitney U testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin başka kuruma geçme isteği değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur (U=70458,5; p=0,02; p<0,05). Ayrıca tablonun ayrıntıları incelendiğinde, ölçeğin alt boyutlarından olan "Mesleki Gelişim" (U=69291,0; p=0,00; p<0,05) ve "Çevre İle İlişkiler" (U=71103,0; p=0,02; p<0,05) alt faktörlerinde de anlamlı farklılaşma varken; "Mesleki Uygulama" ve "Mesleki Formasyon" alt faktörlerinde anlamlı bir farklılaşma görülmemiştir. Buna göre, "*Başka bir kuruma geçmeyi düşünme durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklindeki hipotezin, mesleki uygulama ve mesleki formasyon boyutları haricinde doğrulandığı anlaşılmıştır.

Tablodaki bulgulara göre, meslek etiği toplam puanda başka kuruma geçme isteğine "Evet" diyen din görevlilerinin meslek etiği ölçeğinden aldıkları puanların sıra ortalaması 414,08 iken "Hayır" diyenlerin aldıkları puanların sıra ortalaması 457,77'dir. Bu sonuca göre; başka kuruma geçmek isteyen din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri geçmek istemeyen din görevlilerinden daha düşüktür. Ayrıca alt faktörlerden olan Mesleki Gelişim boyutunda başka kuruma geçmeye "Evet" diyenlerin sıra ortalaması 409,21 iken "Hayır" diyenlerin sıra ortalaması 459,56; Çevre İle İlişkiler boyutunda ise "Evet" diyenlerin sıra ortalaması 416,76 iken "Hayır" diyenlerin sıra ortalaması 456,78; Bu sonuçlar da başka kuruma geçmek istemeyen din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin mesleki gelişim ve çevre ile ilişkiler alt boyutlarında başka kuruma geçmek isteyen din görevlilerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Literatürde, öğretmenlerin meslek etiği algıları üzerine yapılan bir araştırmada, öğretmenlerin mesleklerini değiştirme düşünceleri ile meslek etiği algıları arasında, mesleğini değiştirmek istemeyen öğretmenler lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Ayrıca bu araştırmada, öğretmenlerin mesleklerini değiştirmeye yönelik düşüncelerindeki olumsuzluğun, mesleğin etik davranışlarını önemseme düzeylerini de olumsuz yönde etkileyebileceği ifade edilmiştir (Yıldız, 2016: 128).

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin de başka kuruma geçme isteğine göre olumsuz yönde farklılaşması, kurum değişikliği düşüncesinin mesleğe karşı duygusal tükenmeye, duyarsızlaşmaya, motivasyon ve kişisel başarı algısının düşüklüğüne yol açmasına bağlanabilir. Nitekim, yapılan bazı araştırmalara göre, başka bir kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin duygusal tükenme düzeyleri ve mesleki duyarsızlık durumları, kendi kurumunda çalışmaya devam etmek isteyenlere göre daha yüksektir. Buna karşın, kendi kurumunda kalmaya devam etmek isteyen din görevlilerinin kişisel başarı algıları ise başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinkinden daha yüksektir (Özdemir vd., 2018: 22; Apaydın ve Eker, 2015: 229). Dolayısıyla kurum değişikliği isteğiyle birlikte mesleğe karşı ortaya çıkan duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarı algısının azalması, din görevliliği meslek etiği ve alt boyutları olan mesleki gelişim ve çevre ile ilişkiler boyutlarını olumsuz yönde etkileyebileceği söylenebilir.

3.2.16. Sigara Kullanma Durumlarına Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Düzeyleri

Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin sigara kullanma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis testi sonuçları aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 3.39. Sigara Kullanma Durumu Değişkenine Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Kruskal Wallis Testi Sonuçları

Etik Boyutlar	Sigara Kullanma Durumu	N	Sıra Ort.	SD	X ²	Sonuç
Mesleki Etik	Hayır	735	443,68	3	4,63	p = 0,20
	Haftada Birkaç Dal	44	456,14			p > 0,05
	Haftada Bir Paket	81	488,32			Anlamsız
	Günde Bir Paket ve Üstü	31	375,95			
	Toplam	891				
Mesleki Gelişim	Hayır	735	445,56	3	3,85	p = 0,27
	Haftada Birkaç Dal	44	450,00			p > 0,05
	Haftada Bir Paket	81	476,61			Anlamsız
	Günde Bir Paket ve Üstü	31	370,77			
	Toplam	891				
Mesleki Uygulama	Hayır	735	441,08	3	6,28	p = 0,09
	Haftada Birkaç Dal	44	480,78			p > 0,05
	Haftada Bir Paket	81	492,23			Anlamsız
	Günde Bir Paket ve Üstü	31	392,56			
	Toplam	891				
Çevre İle İlişkiler	Hayır	735	447,71	3	0,42	p = 0,93
	Haftada Birkaç Dal	44	425,52			p > 0,05
	Haftada Bir Paket	81	445,80			Anlamsız
	Günde Bir Paket ve Üstü	31	435,02			
	Toplam	891				
Mesleki Formasyon	Hayır	735	440,70	3	7,99	p = 0,04
	Haftada Birkaç Dal	44	489,81			p < 0,05
	Haftada Bir Paket	81	497,93			Anlamlı
	Günde Bir Paket ve Üstü	31	373,81			
	Toplam	891				

Tabloda din görevlilerinin meslek etiğine ilişkin algı düzeylerinin sigara kullanma durumlarına göre karşılaştırılmasını gösteren Kruskal Wallis-H testi sonuçları yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, din görevlilerinin sigara kullanma durumu değişkenine göre meslek etiği ölçeğinden aldıkları meslek etiği puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır (X²=4,63; SD=3; p=0,20;

$p > 0,05$). Ancak tablo incelendiğinde, din görevliliği meslek etiği ölçeğinin alt faktörlerinden olan "Mesleki Formasyon" alt faktöründe anlamlı bir farklılık görülmektedir ($X^2=7,99$; $SD=3$; $p=0,04$; $p < 0,05$). Buna göre, "Sigara kullanma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır" şeklindeki hipotezin, Mesleki Formasyon alt boyutu açısından doğrulandığı, ancak meslek etiği ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmadığı anlaşılmıştır.

Mesleki Formasyon alt boyutundaki bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna bakmak için Mann Whitney U Testi yapılmış ve elde edilen sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 3.40. Sigara Kullanma Durumu Değişkeninin "Mesleki Formasyon" Alt Faktörüne Göre Din Görevlilerinin Meslek Etiği Algı Puanlarının Mann Whithney U Test Sonuçları

Etik Boyutu	Sigara Kullanma Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Toplamı	Sonuç
Mesleki Formasyon	1. (Hiç Kullanmam)	735	387,59	284876,5	$p = 0,20$
	2. (Haftada Birkaç Dal)	44	430,31	18933,5	$p > 0,05$ Anlamsız
	1 (Hiç Kullanmam)	735	403,28	296409,50	$p = 0,04$
	3 (Haftada Bir Paket)	81	455,88	36926,50	$p < 0,05$ Anlamlı
	1. (Hiç Kullanmam)	735	385,83	283583,5	$p = 0,13$
	4. (Günde Bir Paket ve Üstü)	31	328,15	10172,5	$p > 0,05$ Anlamsız
	2. (Haftada Birkaç Dal)	44	62,63	2755,5	$p = 0,92$
	3. (Haftada Bir Paket)	81	63,20	5119,5	$p > 0,05$ Anlamsız
	2 (Haftada birkaç dal)	44	41,88	1842,50	$p = 0,05$
	4 (Günde bir paket ve üstü)	31	32,50	1007,50	$p = 0,05$ Anlamlı
3 Haftada bir paket)	81	60,84	4928,00	$p = 0,01$	
4 (Günde bir paket ve üstü)	31	45,16	1400,00	$p < 0,05$ Anlamlı	

Din görevliliği meslek etiği ölçeği ile sigara kullanma durumu arasında Mesleki Formasyon alt faktörü için yapılan Mann Whitney U testi sonuçlarına göre; hiç sigara kullanmadığını belirten 1. grup ile haftada bir paket sigara kullandığını belirten 3. grup arasında "3. Grup" lehine anlamlı olarak farklılaşma vardır. Ayrıca haftada sadece bir kaç dal sigara kullandığını belirten 2. grup ile günde bir paket ve üstü sigara kullandığını belirten 4. grup arasında da "2. Grup" lehine; haftada bir

paket sigara kullandığını belirten 3. grup ile günde bir paket ve üstü sigara kullanan 4. grup arasında "3. Grup" lehine anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu tabloya göre; sigara kullanma oranının artması mesleki formasyon alt faktöründe din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Literatür incelendiğinde, meslek etiği ile sigara kullanımı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarla karşılaşmamıştır. Ancak konuyla ilgili yapılan birçok çalışmada, sigara kullanımının meslek etiğine yakışmayan bir davranış olduğunun ifade edildiği görülmektedir. Örneğin; spor alanında yapılan bir araştırmada futbolcular, antrenörlerinin eğitimler sırasında sigara kullandıklarını ve bu davranışın etik ilkelere uymadığını söylemişlerdir (Çeviker, 2013: 91). Öğretmenlerle ilgili yapılan birçok çalışmada da bir öğretmenin öğrencinin göreceği yerde sigara içmesinin meslek etiğine aykırı olacağı belirtilmiştir (Gözütok, 1999: 83-89; Satıroğlu, 2019: 26; Minaz, 2017: 269; Aydın, 2002). Bu ifadelerden anlaşıldığına göre; meslek etiği bakımından bizzat sigara kullanımının kendisi değil de, öğrencilerin göreceği şekilde sigara kullanılması etik olarak yanlış bir davranış olarak görülmektedir. Aynı şekilde din görevlilerinin de cemaatin göreceği yerlerde sigara kullanmalarının, meslek etiğine aykırı bir davranış olduğu söylenebilir.

Topluma örnek ve rol model olma konumunda olan din görevlilerinin, hem sağlığa zararlı olduğu kesin olarak bilinen hem de dinen caiz görülmeyen sigara gibi bir maddeyi kullanmaları elbette doğru değildir. Ayrıca yapılan araştırmalara göre, cami cemaati ve toplum, din görevlilerinin sigara kullanmalarını hoş karşılamamakta ve bu durumdan şikayetçi olmaktadır (Ozan, 2013: 65). Diyanet İşleri Başkanlığı'nın da son dönemlerde sigara kullanan din görevlilerini hac ve umre hizmetlerinde görevlendirmeyeceğini ifade etmesi (Diyanet'ten Sigara Kararı, 2019), toplumdan gelen bu tepkiyi yerinde bulduğunun ve din görevlilerinin sigara kullanmalarının mesleki formasyon etiğine uygun bir davranış olmadığını göstergesidir. Nitekim meslek etiği bakımından; mesleğin temel özellikleri yanında toplumun görüşleri de değerlendirilmeli ve meslek mensupları toplumunun beklentilerine uygun davranmalıdırlar (Freeman, 2000: 178).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak camilerde imam-hatip ve müezzin kayyım olarak görev yapan din görevlilerinin meslek etiği ilkelerinin belirlenmesi, meslek etiği algı düzeylerinin tespit edilmesi ve bazı demografik özelliklere göre din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla nicel araştırma tekniklerinden tarama yöntemi ve nedensel karşılaştırma yöntemi kullanılarak yapılan araştırma neticesinde elde edilen sonuçlar ve öneriler bu başlık altında ele alınmıştır.

Araştırmanın "*Din görevlilerinin, din görevliliği meslek etiğine ilişkin algı düzeyleri nasıldır?*" sorusuna cevap bulmak amacıyla uygulanan ölçekten elde edilen sonuçlara göre; toplamda din görevlilerinin önemli bir çoğunluğu "çok iyi (%68.7)" ve "iyi (%24,3)" düzeyde meslek etiği algı düzeyine sahiptir. Ayrıca din görevlilerinin meslek etiği toplam algı puan ortalamaları ise maksimum 4,00 üzerinden 3,61 düzeyinde çok yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre araştırmanın "*Din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri yüksektir.*" hipotezi doğrulanmıştır.

Din görevlilerinin bazı demografik özelliklerine göre meslek etiği algı düzeylerine ilişkin sonuçlar;

- 1. Yaş Düzeyi:*** Araştırma sonucunda, din görevlilerinin yaş değişkenlerine göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bu bakımdan, "*Yaş düzeylerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotezimizin doğrulanmadığı anlaşılmıştır.
- 2. Medeni Durum:*** Araştırma sonucunda, din görevlilerinin medeni durumlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle elde edilen bu sonuca göre, "*Medeni durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.

3. **Görev Yeri:** Araştırma sonucunda, din görevlilerinin görev yaptıkları yerleşim yerlerine göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Bu sonuca göre, "*Görev yaptıkları yerleşim yerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.
4. **Hizmet Alanı:** Araştırmada din görevlilerinin görev yaptıkları hizmet alanlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında toplam puana göre anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Ancak alt faktörlerden "Mesleki Uygulama" alt faktöründe müezzin kayımların lehine anlamlı bir fark olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, mesleki uygulama bağlamında müezzinlik görevini icra eden din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri, imam-hatip olan din görevlilerinden daha yüksektir. Bu sonuca göre, "*Hizmet alanlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotezimiz, mesleki uygulama alt boyutu açısından doğrulanmış, ancak meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmamıştır.
5. **Cami Grubu:** Araştırma sonucunda, din görevlilerinin görev yaptıkları cami gruplarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Buna göre, "*Görev yaptıkları cami türüne göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.
6. **Öğrenim Durumu:** Araştırmada, din görevlilerinin öğrenim durumlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında toplam puana göre anlamlı bir fark olmadığı, ancak alt faktörlerden "Mesleki Uygulama" alt faktöründe anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, din görevlilerinin eğitim durumları yükseldikçe mesleki uygulama bağlamında meslek etiği algı düzeyleri düşmektedir. Ayrıca İLİTAM mezunu din görevlilerinin mesleki uygulama bağlamında meslek etiği algı düzeyleri diğer tüm gruplar arasında en düşük düzeydedir. Bu sonuca göre, "*Eğitim düzeylerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotezimiz, mesleki uygulama alt boyutu açısından

doğrulanmış, ancak meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmamıştır.

7. **Hizmet İçi Eğitim:** Din görevlilerinin hizmet içi eğitimlere katılma sıklıklarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir. Dolayısıyla, "*Hizmet içi eğitimlere katılma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.
8. **Cemaat Sayısı:** Din görevlilerinin gün boyunca ilgilendikleri ortalama cemaat sayısına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında toplam puana göre anlamlı bir farkın olmadığı, ancak "Mesleki Uygulama" alt faktöründe anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Buna göre, din görevlilerinin gün boyunca ilgilendikleri cemaat sayısının artmasına paralel olarak mesleki uygulama bağlamında meslek etiği algı düzeyleri de artmaktadır. Ulaşılan bu sonuca göre, "*Görev yaptıkları camideki cemaat sayılarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez, mesleki uygulama alt boyutu açısından doğrulanmış, ancak meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmamıştır.
9. **Kıdem Süresi:** Araştırma sonucunda din görevlilerinin kıdem sürelerine göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Sonuç olarak, "*Mesleki kıdemlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.
10. **Aynı Camide Görev Süresi:** Araştırmada, din görevlilerinin aynı camide uzun süre görev yapmalarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla, "*Aynı camideki görev sürelerinin uzunluğuna göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez doğrulanmamıştır.
11. **Hafızlık Durumu:** Araştırma sonucunda, din görevlilerinin hafız olma durumlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında toplam puana göre

anamlı bir farkın olmadığı, ancak "Mesleki Gelişim" alt faktöründe hafız olmayanların lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre, mesleki gelişim bağlamında hafız olmayan din görevlilerinin meslek etiği algı düzeyleri hafız olan din görevlilerinden daha yüksektir. Bu sonuca göre "*Hafız olma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez, mesleki gelişim alt boyutu açısından doğrulanmış, ancak meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmamıştır.

12. Kitap Okuma: Araştırmada, din görevlilerinin kitap okuma sıklıklarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında hem toplam puana göre hem de tüm alt faktörlere göre anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, çok kitap okuyan din görevlilerinin Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama, Çevre İle İlişkiler ve Mesleki Formasyon alt boyutlarının tamamında az kitap okuyanlara göre daha yüksek meslek etiği algı düzeyine sahip oldukları görülmüştür. Dolayısıyla, "*Kitap okuma sıklıklarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotezimiz doğrulanmıştır.

13. Meslek Seçim Nedeni: Din görevlilerinin bu mesleği seçme nedenlerine göre meslek etiği algı düzeyleri arasında hem toplam puanda hem de tüm alt faktörlerde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, din görevliliği mesleğini severek tercih eden din görevlilerinin Mesleki Gelişim, Mesleki Uygulama ve Çevre İle İlişkiler ve Mesleki Formasyon alt boyutlarında, bu mesleği aile veya çevre etkisiyle, tesadüfen veya başka sebeplerle tercih ettiğini belirten din görevlilerine göre daha yüksek bir meslek etiği algı düzeyine sahiptirler. Dolayısıyla "*Mesleği tercih etme nedenlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotezimiz doğrulanmıştır.

14. Başka İşle Meşgul Olma: Araştırmada, din görevlilerinin görevleri haricinde başka bir işle meşgul olma durumlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında toplam puana göre anlamlı bir farkın olmadığı, ancak "Mesleki Uygulama" alt faktöründe başka bir işle meşgul olmayanların

lehine anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, din hizmetinden başka herhangi bir işle meşgul olmayan din görevlilerinin mesleki uygulama etiği algı düzeyleri, tarım/hayvancılıkla veya daha başka işlerle meşgul olanlardan daha yüksektir. Ayrıca, din hizmeti harici ek olarak arıcılıkla meşgul olan din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerinin tarım/hayvancılıkla meşgul olanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bakımdan "*Namaz saatleri dışındaki meşguliyetlerine göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez, mesleki uygulama alt boyutu açısından doğrulanmış, ancak meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmamıştır.

15. Kurum Değişirme İsteği: Araştırmada, din görevlilerinin başka bir kuruma geçme isteklerine göre meslek etiği algı düzeyleri arasında hem toplam meslek etiği puanına göre hem de Mesleki Gelişim ve Çevre İle İlişkiler alt boyutlarında, başka kuruma geçmek istemeyenler lehine anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre, başka kuruma geçmek istemeyen din görevlilerinin mesleki etik algı düzeyleri Mesleki Gelişim ve Çevre İle İlişkiler alt boyutlarında başka kuruma geçmek isteyenlerden daha yüksektir. Buna göre "*Başka bir kuruma geçmeyi düşünme durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotezimiz, Mesleki Formasyon ve Mesleki Uygulama alt boyutları hariç diğer alt boyutlar ve toplam puan açısından doğrulanmıştır.

16. Sigara Kullanma Durumu: Araştırma sonucunda, din görevlilerinin sigara kullanma durumlarına göre meslek etiği algı düzeyleri arasında toplam meslek etiği puanında anlamlı bir fark olmadığı, ancak "Mesleki Formasyon" alt faktöründe hiç sigara kullanmayanların lehine anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla, sigara kullanma oranının artması mesleki formasyon alt faktöründe din görevlilerinin meslek etiği algı düzeylerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu sonuçlara göre "*Sigara kullanma durumlarına göre din görevlilerinin meslek etiği algıları arasında anlamlı bir fark vardır*" şeklinde kurulan hipotez, mesleki

formasyon alt boyutu açısından doğrulanmış, ancak meslek etiği toplam puanı ve diğer alt boyutlar açısından doğrulanmamıştır.

Öneriler: Araştırmada ortaya çıkan sonuçlarla bağlantılı olarak bazı öneriler maddeler halinde aşağıda verilmiştir.

1. Araştırmada tespit edilen din görevliliği meslek etiği ilkeleri ve etik davranış kuralları, hizmet içi eğitimler yoluyla din görevlilerine ulaştırılmalı ve bu ilkelerin benimsenmesi için gerekli çalışmalar yapılmalıdır. Ayrıca din hizmetine aday olan din görevlilerini meslek etiği konusunda bilgilendirmek ve eğitmek amacıyla hem imam hatip liselerinde hem de ilahiyat fakültelerinde "Din Görevliliği Meslek Etiği" dersleri en az bir dönem okutulmalıdır.
2. Araştırmada tespit edilen, din görevlilerinin en düşük meslek etiği algı puanına sahip oldukları alt boyut olan "Mesleki Gelişim" boyutuyla ilgili daha kapsamlı çalışmalar yapılmalı. Ayrıca din görevlilerini mesleki gelişime teşvik edecek çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin, Millî Eğitim Bakanlığı'nın, öğretmenlere mesleki gelişimleri için tavsiye ettiği kitap ve film listesi gibi; Diyanet İşleri Başkanlığı'nın da din görevlilerinin Mesleki Gelişimleri için örnek kitap ve film listesi hazırlayabilir.
3. Araştırmada meslek etiği algı düzeyleri mesleki uygulama boyutunda müezzin-kayyımlardan daha düşük çıkan imam-hatiplerin, mesleki uygulamalarla ilgili görev tanımları yeniden düzenlenerek meslek etiği algı düzeyleri yükseltilebilir.
4. Araştırmada, eğitim düzeyi yükselen din görevlilerinin, mesleki uygulamalarında meslek etiği algı düzeylerinin düşmesi ve farklı kurumlara yönelmeleri, çözülmesi gereken önemli bir problemdir. Öncelikle bu durumun sebeplerini ayrıntılı bir şekilde tetkik eden daha başka akademik çalışmalar yapılmalıdır. Eğitim düzeyi yükselen din görevlilerini kurum içerisinde tutabilmek için Diyanet İşleri Başkanlığı, eğitim düzeyi yükselen din görevlilerine aldıkları eğitime uygun mesleki uygulama alanı ve özlük hakları ile mali hakları açısından tatmin edici bir iyileşme sağlamalıdır.

Eğitim düzeyleri arasında en düşük puana sahip olan İLİTAM programları, din görevlilerinin mesleki uygulamaya dayalı kazanımlarını ve mesleki aidiyet duygusunu destekleyecek şekilde yeniden düzenlenmelidir.

5. Cemaat sayısı az olan camilerde din görevlilerinin mesleki uygulama bakımından meslek etiği algı düzeylerinin düşük olmasının sebepleri, her bölge ve cami için ayrı ayrı incelenmeli, bununla ilgili daha ayrıntılı verilere ulaşacak akademik çalışmalar yapılmalıdır. Bir yandan cami cemaatini artırmaya yönelik, diğer yandan cami cemaati az da olsa yapılabilecek mesleki uygulama örnekleri konusunda din görevlisine gerekli eğitimler verilmeli ve motive edilmelidir.
6. Hafız olan din görevlilerinin mesleki gelişmeyle ilgili etik algı düzeylerini geliştirecek, motive edici ve teşvik edici çalışmalar yapılmalıdır. Örneğin; hafız din görevlilerine yönelik hazırlanacak özel eğitim programlarıyla uzaktan eğitim veya Diyanet Akademi gibi eğitim yollarıyla mesleki gelişimleri artırılabilir. Hafızlık eğitiminden sonra lisans düzeyinde eğitim almak isteyen din görevlileri özlük hakları ve mali haklar açısından desteklenerek teşvik edilebilir.
7. Din görevlilerinin kitap okuma alışkanlığı kazanabilmelerine yönelik her bölgenin imkanları dikkate alınarak projeler geliştirilmesi gerekir. Uzun yıllar görevde olan ve kitap okuma alışkanlığı olmayan bir din görevlisine bu alışkanlığı kazandırmak elbette zor olacaktır. Bu nedenle kitap okuma alışkanlığı kazandırma çalışmalarına, muhtemel din görevlisi adaylarının yetiştiği imam-hatip ortaokul ve liselerinden başlanması daha faydalı olacaktır. Öte yandan din görevlilerine yönelik düzenli kitap okuma ve tahlil yarışmaları yapılabilir. Din görevlileri için Kur'an, akaid ve ilmihal kitapları haricinde, edebiyat, sanat ve düşünce kitaplarından oluşan 100 temel eser belirlenebilir ve bu eserlerin din görevlilerinin kütüphanelerinde yer almaları sağlanarak okumaları teşvik edilebilir. Ayrıca her yıl yapılan mesleki bilgiler sınavı, kurum içi görevde yükselme ya da nakil sınavlarında belirlenen 100 temel eserden bazı sorular hazırlanarak, sınavın kazanılmasına etki edecek şekilde sorulabilir.

8. Mesleği tercih etme nedenleri ile meslek etiği algı düzeyleri arasındaki anlamlı ilişki dikkate alınarak, ortaokul ve liselerde meslek dalları çeşitlendirilmeli ve uygun testler sonucunda öğrenciler ilgi alanlarına göre tercih edecekleri mesleklere yönlendirilmelidir. Muhtemel din görevlisi adaylarının mesleğe yönelik algıları da İmam-hatip ortaokullarından itibaren düzenli olarak ölçülmeli ve algı değişikliği olması durumunda gerekli yönlendirmeler yapılmalıdır. Ayrıca mesleğe girişte sadece bilgi düzeyini ölçen testler yanında, din görevlisi adaylarının mesleği tercih etme nedenleri üzerinde de durulmalıdır.
9. Din hizmeti haricinde farklı bir işle meşgul olmanın, din görevlilerinin mesleki uygulamaya yönelik etik algı düzeylerini olumsuz yönde etkilediği dikkate alınarak, bölgesel olarak çeşitli tedbirler geliştirilmelidir. Öncelikle, din görevlilerini ek bir işte çalışmaya sevk eden sebepler farklı akademik araştırmalar yapılarak tespit edilmelidir. Bunun yanında hizmet içi eğitimler yoluyla din görevlilerine din hizmeti haricinde ek bir işle meşgul olarak mesleki uygulamaları ihmal etmenin maddi ve manevi sorumlulukları anlatılabilir. Yine de mesleki uygulamalara zarar verdiği tespit edilen bir ek işi yapmaya devam eden din görevlilerine ise caydırıcı cezalar getirilmelidir.
10. Kurum değişikliği düşüncesinin meslek etiği algısını olumsuz yönde etkilediği sonucu dikkate alınarak, farklı kuruma geçmek isteyen din görevlilerine fırsat verilmelidir. Ancak bununla birlikte din görevlilerinin kurum değiştirme isteklerinin nedenleri farklı akademik çalışmalarla tespit edilmeli ve buna göre gerekli önlemler alınmalıdır. Kurum içerisinde görevde yükselme alanları da eğitim düzeyine uygun olarak motive edici bir şekilde düzenlenmelidir. Yani, lise-önlisans ve üniversite mezunu din görevlileri ya aynı işi yapıyor olmamalı, ya da aralarında sosyo-ekonomik haklar yönünden ciddi farklılıklar olmalıdır. Örneğin; uzman imam-hatip/müezzin, baş imam-hatip/müezzin gibi meslek içinde statüler eğitim düzeyine göre olmalı ve sosyo-ekonomik haklar açısından da ciddi teşvik edici nitelikte olmalıdır.

11. Din görevlileri, hizmet içi eğitimler yoluyla sigara kullanmanın sağlık, dini ve meslek etiği boyutları hakkında bilgilendirilmelidir. Din görevlilerinin bireysel olarak ara sıra sigara kullanmalarından ziyade toplum içinde tiryakilik derecesinde sigara kullanmalarının mesleki formasyon etiği bakımından olumsuz bir etkiye sahip olduğu dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla hem hac-umre sınavlarında hem de görevde yükselme ve nakil sınavlarında toplum içinde sigara kullanmayan din görevlilerine öncelik verilerek caydırıcı tedbirler alınabilir. Toplum içerisinde sigara kullandığı tespit edilen din görevlisine yönelik hem maddi hem de mesleki yönden caydırıcı cezalar getirilmesi, bu konuda faydalı olabilir.
12. Araştırmada oluşturulan din görevliliği meslek etiği ölçeği, farklı örneklem gruplarına da uygulanarak elde edilen sonuçlar karşılıklı olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca din hizmeti sunan diğer alanlarda da meslek etiği ilkeleri, davranış kuralları belirlenmeli ve buna benzer nitel ve nicel çalışmalar artırılmalıdır.

KAYNAKLAR

- Acar, A.C. (2009). "İş ahlakı". H. Sarioğlu (ed.). *Çağımızın ahlak bunalımları ve çözüm arayışları milletlerarası tartışmalı ilmi toplantı*. (s.111-121) İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Acar, A.G. (2000). *Etik değerlerin kurumsallaştırılması üzerine bir araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Acar, V.A. vd., (haz.) (1996). "Bireylerin dindarlık düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi". *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12(12). 45-56
- Aghdamy, M.G. (2009, Mayıs). "Türkiye ve İran'da kamu yönetiminde etik değerler". *Kamu Etiği Sempozyumu*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Ağcakaya, S. ve D. Toprak (2009, Mayıs). "Kamusal etik açısından 5018 ve mali saydamlık". *Kamu Etiği Sempozyumu*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Ağırman, M. (2017). "Dine hizmette ilkeler ve örnekler". Ş. Karaköse (ed.). *Etkili D-din görevlisi*. (s. 19-38). İstanbul: Tedef Yayınları.
- Ahmed b. Hanbel (1992). *Müsned*, İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Akarsu, B. (1982). *Ahlak öğretileri*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Akça, İ. (2019). *Din görevlilerinde mesleki doyum: İzmit örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çorum.
- Aköz, F. (2011). *Kur'an kursu öğrencilerinin gözüyle öğretmenlerin iletişim davranışlarının din eğitimi açısından değerlendirilmesi: Diyanet işleri başkanlığı Konya il merkezindeki yatılı kız Kur'an kursları örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aksoğan, M. (2017). Meslek etiği. Erişim Tarihi: 12 Nisan 2020 <http://www.inonu.edu.tr/media/iys/cmsmenu/1210/2017/12/Meslek-Eti%C4%9Fi.pdf>
- Altaş, N. (2016). "Türkiye'de dini yükseköğretim alanında uzaktan eğitimle ilgili algı sorunları ve İLİTAM uygulamaları". *Değerler Eğitimi Dergisi*. 14(31). 7-41
- Altuntaş, H. (2015). "Din görevlisinin hizmet alanları". Y. Salman (ed.). *Din görevlisi rehberi*. (s. 209-233). Ankara: DİB Yayınları.
- Altuntaş, H. ve Z. Şahin (2012). *Kur'an-ı Kerim mealı*. (22.Baskı). Ankara: DİB Yayınları.
- Anderson, L. M. (1988). "Likert scales". *Educational research methodology and measurement*. An International Handbook. New york: Pergoman Press.
- Apaydın, H., R. Eker (2015). "Din görevlilerinde mesleki tükenmişlik: Kahramanmaraş örneği". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 15(1). 207-234.
- Arseven, A.D. (1993). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Gül Yayınları.
- Arslan, M. (2012). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Arslan, T. (2019). *İlkokul öğretmenlerinin öz yeterlik algıları ile meslek etiği algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Arslan, Ü. ve Sommers-Flanagan, J. (2018). "Ethical beliefs of counseling students in Turkey". *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 44 (44). 196- 212.
- Atak, S. ve Gül S.K. (2014). *Meslek etiği kavramları*. Ankara: Adalet Yayınevi.

- Ateş, N. (2012). "Öğretmenlikte meslek ahlakı ve mesleki değerler". *Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi: Teori ve Uygulama*. 3(6). 3-18.
- Aydın, İ. (2013). *Eğitim ve öğretimde etik*. Ankara: Pegem Akademi
- Aydın, İ.P. (2002). *Yönetmelik, mesleki ve örgütsel etik*. (3. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, S. (1998). *Eğitimde uygulamalı rehberlik*. (3.Baskı). Ankara: Barış Yayınevi.
- Aydın, Ş. (2020). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile kültürel sermayeleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Ayra, M. (2015). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin mesleki öz yeterlik inançları ile ilişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Amasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İlköğretim Anabilim Dalı, Amasya.
- Bakioğlu, A. ve Koç, M. (2017). "Lise öğretmenlerinin ek iş yapma durumlarının etik bilinç ve gelişime açık olma değerlerine etkisine ilişkin öğretmen görüşleri". *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*. 4 (2), 0-0
- Baldwin, J.N. (1987). "Public versus private: Not that different, not that consequential". *Public Personnel Management*. 16(2). 181-193.
- Baltacı, A. (2018). "Din görevlilerinin iş doyumu, iş stresi, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler: Çok örneklemlili bir çalışma". *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi-Cumhuriyet Theology Journal*. 22(3). 1509-1536.
- Başak, T., vd., (haz.) (2010). "Yoğun bakım hemşirelerinin etik duyarlılıklarının incelenmesi". *Gülhane Tıp Dergisi*. 52 (2). 76-81
- Batten, S.Z. (1922). "The ethics of the ministry". *Annals Of The American Academy Of Political And Social Science*, 5(101). 147-151.
- Bayrak Kök, S. (2006). "İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma". *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20 (1). 291-317.
- Bektaş, B. (2013). *İmamlar dirilirse*. İstanbul: Şenyıldız Yayıncılık.
- Bilen, A. ve Y. Yılmaz (2014). "Muhasebe mesleğinde etik ve etikle ilgili çalışmalar". *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 2(6). 57-72.
- Bodur, N. (2018a). "Cami merkezli din hizmetleri ve din görevlileri". *Diyanet Aylık Dergi*. 10 (334). 22-24
- Bodur, N. (2018b, Ekim). "Cami merkezli din hizmetlerine yönelik tespit ve teklifler". *Uluslararası Cami Sempozyumu-Sosyo-Kültürel Açından*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Bolat, O. (2006). "İş etiği olgusu üzerine ayrıntılı bir kavramsal değerlendirme: iş etiği ve verimlilik ilişkisi". *Verimlilik Dergisi*. 2(2006). 9-28.
- Bozkurt Bostancı, A. ve Yolcu, H. (2011). "İlköğretim okulları yöneticilerinin öğretmen performansını değerlendirmede etik ilkelere uyma düzeyleri". *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 8(1). 922-940
- Buhârî, (1992). *Câmi 'u's-sahîh*. İstanbul: Çağrı Yayınları.
- Bulut, M. (1993). "Yaygın din eğitimi". *Diyanet İlmi Dergi*, 9(3). 3-9.
- Buyrukçu, R. (2001). *Kur'an kurslarında din eğitimi ve öğretiminin verimliliği üzerine bir araştırma*. Isparta: Fakülte Kitapevi
- Buyrukçu, R. (2008). *Din görevlisinin mesleğini temsil gücü*. Ankara: TDV Yayınları.

- Büyüköztürk, Ş. (2002), *Veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş., vd., (2016). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. (21. baskı). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Büyüктаş Gayır, G. (2019). *Sağlık kurumlarındaki işgören davranışlarının meslek etiği açısından incelenmesi: Diyarbakır ili merkez kamu hastaneleri örneği*. Basılmamış Doktora Tezi. İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Malatya.
- Can, M. (2017). Din hizmetlerinde eğitim ve rehberlik. Ş. Karaköse (ed.). *Etkili din görevlisi* (s. 127-133). İstanbul: Tedef Yayınları.
- Cengil, M. (2010). "Din görevlileri ve Kur'an kursu öğreticilerinin tükenmişlik düzeyleri". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 10(1). 79-101.
- Cevizci, A. (2002). *Etiğe giriş*. İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Cevizci, A. (2017). *Felsefeye giriş*. İstanbul: Say Yayınları.
- Christian Church (Disciples of Christ), (2011) *My ministerial code of ethics, disciples home missions*, Indianapolis, IN.
- Converge (1998). Great lakes. *Code of ministerial ethics*. Erişim: 11 Şubat 2021, <https://converge.org/about/documents-policies>
- Coşkun, A. (2013). *Din Görevlilerinin misyonu*. İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Coştu, K. ve Sancak, S. (2019). "Mesleki doyum açısından din görevlileri (Bartın-Bayburt örneği)". *AİBÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 18 (1). 363-385
- Çağlayan, A. (2013). *Camilerimiz ve mahalle imamı*. İstanbul: Kayıhan Yayınları
- Çanakçı, A. A. (2015). "Cami cemaatinin din görevlilerine bakışı: Balıkesir örneği". *Journal of Balıkesir University Faculty of Theology*. 1 (2). 253-282.
- Çanakçı, A.A. (2006). *Balıkesir ve merkez köylerinde imam-hatiplerin mesleki yeterliliği ve yaygın din eğitimindeki rolü*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çekin, A. (2005). *Din görevlisinden beklentiler ve din görevlisinin mesleki yeterlilikleri (Elazığ, Erzurum, Malatya, Urfa örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Çelikkaya, H. (2009). *Eğitim bilimlerine giriş: Eğitimcilik ve öğretmenlik* (4. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Çeviker, A. (2013). *Ankara amatör süper lig futbolcularının antrenörlerinde gözlemledikleri etik ve etik dışı davranışlar*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Çilingir, L. (2003). *Ahlak felsefesine giriş*. Ankara: Elis Yayınları.
- Çokluk, Ö., vd. (haz.). (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik SPSS ve LISREL uygulamalar*. Ankara: Pegem Akademi.
- Çoştu, Y. (2013). "Din görevlilerinde mesleki doyum, Çorum il merkezi örneği". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6 (1). 1-18.
- Çöl, G. (2004). *Güçlendirme ve örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Dam, H. (2002). *Yetişkinlerin din eğitimi*. Basılmamış Doktora Tezi. Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Dam, H. (2003). "Yetişkinlere göre yetişkin din eğitimi", *Değerler Eğitimi Dergisi*. 1 (4). 31-54.
- Daşbilek F. ve Avşar, G. (2019). "Hemşirelerin kişisel değerleri ile etik duyarlılıklarının bazı değişkenler açısından incelenmesi". *Ebelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2 (2). 45-53
- Delice, M . (2014). "Polislerin meslek etiği algılarının incelenmesi". *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 18 (1). 363-385
- Deliorman, R.B. ve A.B. Kandemir (2009). *Kamu kurumu niteliğinde meslek kuruluşları ve etik, yolsuzluğun önlenmesi için etik proje akademik araştırma çalışması*. Erişim: 10 Haziran 2019, <http://etik.gov.tr/wp-content/uploads/2019/02/refikabakoglu-kamukurumuniteligindemeslekkuruluslariveetik.pdf>
- Delius, H. (1997). *Günümüzde felsefe disiplinleri*. Özlem Doğan (çev.), Ankara: İnkılap Yayınevi.
- Demir, Ç. (2015). *Camilerdeki din hizmetlerinin yapılmasında cami cemaatinin din görevlilerinden beklentilerinin değerlendirilmesi (Altınayla ilçe örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Sivas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.
- Demirtaş, H. ve M, Kırbaç (2016). "Pedagojik formasyon sertifika programı öğrencilerinin pedagojik formasyon eğitimine ilişkin görüşleri". *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 6 (2). 138-152.
- DeSensi JT, Rosenberg D. (1996). *Ethics in sport management*, Fitness Information Technology, Sport Management Review.
- DİB (1965). *Kuruluş ve görevleri hakkında kanun*. Erişim: 10 Ocak 2021, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>
- DİB (2011). *Denetim standartları ve ilkeleri*. Erişim: 16 Haziran 2019 <https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Documents/Denetim%20Standart%20ve%20%İlkeleri.pdf>
- DİB (2012a). *Hizmet içi eğitim yönetmeliği*. Erişim: 10 Nisan 2020, <https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Documents/Diyamet%20İşleri%20Başkanlığı%20Hizmetiçi%20Eğitim%20Yönetmeliği.pdf>
- DİB (2012b). *Aday memurların yetiştirilmelerine dair yönetmelik*. Erişim: 16 Ocak 2021, <https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Documents/Diyamet%20İşleri%20Başkanlığı%20Aday%20Memurların%20Yetiştirilmelerine%20Dair%20Yönetmelik.pdf>
- DİB (2014a). *Personel yeterlikleri*. Erişim: 10 Nisan 2020, <https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Detay/285/diyamet-ışleri-başkanlığı-personel-yeterlikleri>
- DİB (2014b). *Görev ve çalışma yönetmeliği*. Erişim: 16 Haziran 2019 <https://hukukmusavirligi.diyamet.gov.tr/Documents/Diyamet%20İşleri%20Başkanlığı%20Görev%20ve%20Çalışma%20Yönergesi.pdf>
- DİB (2015). *Hafızlık tespit sınavı değerlendirme kriterleri* Erişim: 16 Haziran 2019 <https://docplayer.biz.tr/7243345-Hafızlık-tespit-sinavi-değerlendirme-kriterleri.html>
- DİB (2019). *İstatistikler*. Erişim: 15 Nisan 2020, <https://stratejigelistirme.diyamet.gov.tr/sayfa/57/istatistikler>

- DİB Haber Bülteni (2017, Haziran). *Bursa il müftülüğü hizmete açıldı*. Erişim: 12 Nisan 2020. https://www2.diyamet.gov.tr/DiniYayinlarGenelMudurlugu/DergiDokumanlar/Bulten/2017/haziran_bulten_2017.pdf
- Dikmen vd., (haz.). (2011). 'Tıp Fakültesi Öğrencilerinin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimlerinin İncelenmesi, International Journal of Human Sciences, 14(3), s. 2458-9489, 2017
- Diyanet'ten sigara kararı. (2019, 29 Ocak). *Diyanet Tv*.
- Doğan, A. (2013). "Din hizmetleri bağlamında din görevlilerinin almış olduğu hizmet içi eğitim üzerine bir araştırma". *Toplum Bilimleri*. 7 (13). 251-276.
- Doğan, A. (2013). *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Duran, K. (2014). *Okul öncesi öğretmenlerinin mesleki etik davranışları algılama düzeylerinin ve etik ikilemleri çözümlenmelerinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Durkheim, E. (1986). *Meslek ahlakı*. Mehmet Karasan (çev.), Ankara: Milli Eğitim Basımevi.
- Durkheim, E. (2010). *Ahlak eğitimi*. Oğuz Adanır (çev.), İstanbul: Say Yayınları.
- Eker, R. (2013). *Din görevlilerinde meslekî tükenmişlik: Kahramanmaraş örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Ekinci, A. ve M.E. Öter (drl.). (2010). *Eğitim fakültelerinin öğretmen yetiştirme kapasitesinin güçlendirilmesi projesi: İlköğretim öğretmen adaylarının mesleki ve özel alan yeterlikleri*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi.
- Erbaş, A. (2021, 1 Mart). İslamofobi'ye karşı İslam'ı doğru tanıtmalıyız. *Diyanet Haber*. Erişim: 07 Mart 2021
- Erdem, A.R. ve S. Şimşek (2013). "Öğretmenlik meslek etiğinin irdelenmesi". *Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6 (15). 185-203.
- Erdem, H. (2017). "İslam ahlakında hak ve vazife". Ş.M. Aydın ve H.A. Adanalı (ed.). *İslam ahlakı, temel konular güncel yorumlar* (s.125-146). Ankara: DİB Yayınları.
- Erden, M. (1998). *Öğretmenlik mesleğine giriş*. İstanbul: Alkım Yayınları.
- Erdoğan, Ç., H. (2018). *Beden eğitimi öğretmenlerinin kişilik özellikleri ahlaki olgunluk düzeyleri ve öğretmenlik meslek etiği hakkındaki görüşleri*. Basılmamış Doktora Tezi. Erciyes Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Kayseri
- Erdoğan, A. (2013). İş hayatında etik değerlerin yönetimi. *Erdoğan'danismanlık*, Erişim: 10 Haziran 2019 <https://docplayer.biz.tr/8786211-Is-hayatinda-etik-degerlerin-yonetimi.html>
- Eryetiş, M.V. (2016), Meslek seçimi ve rehberlik. *Anadolu bil meslek yüksekokulu dergisi*, Erişim: 08 Şubat 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abmyoder/issue/46666/585116>
- Evgülü, S., İ. (2009). *Avrupa birliği ülkelerinde ve Türkiye'de ilköğretim okul yöneticileri için geçerli olan etik ilkelerinin karşılaştırılması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Ferrel, O.C. and Fraderich, J. (1994). *Business ethics: Ethical decision making and cases*, (2. edition), Boston: Houghton Mifflin Company.

- Freeman, R.E. (2000). " Business ethics at the millennium". *Business Ethics Quarterly*. 10 (1). 169-180
- Gaskar, S. and Özyazıcıoğlu, N. (2014). "Anadolu sağlık meslek lisesi öğrencilerinin iletişim becerileri". *The Journal of Current Pediatrics*. 12 (1). 20-25.
- Goldthorpe, J.H. (1984). "Women and class analysis: A reply to the replies", *Sociology*. 18 (4). 491-499.
- Göküş, Ş. (2019). "Din görevlilerinin örgütsel güven düzeyleri ile mesleki doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi". *Mediterranean Journal of Humanities*. 9 (2). 285-309.
- Gözütok, D., (1999). "Öğretmenlerin etik davranışları". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 32 (2). 83-99.
- Gruber, H.G. (2016). "Ahlak". M. Selçuk (ed.). *İslamiyet-Hiristiyanlık kavramları sözlüğü*. (1.Cilt). Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınları.
- Gurbetoğlu, A. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Erişim: 08 Şubat 2021, <http://agurbetoglu.com/bilimselarastirma.html>
- Güçlü, A., vd. (haz.). (1998). *Felsefe sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Hadislerle İslam. (2019). Hasbılık / Her durumda Allah'ın rızasını gözetmek. Erişim: 10 Ocak 2020, <https://hadislerleislam.diyaret.gov.tr/?p=kitap&i=7.0.377>
- Hardal, M. (2011). *Common ethical violations and ethical action patterns among Turkish mental health professionals and the factors that influence them*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Hışman, B. (2016). *Muhasebe meslek mensuplarının meslek etiği algısı: Denetçiler üzerine bir saha araştırması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İbn Mâce Muhammed b. Yezid Ebû Abdullah el-Kazvîni (1992). *Es-Sünen*, I-II, Beyrut.
- İkiz, F.E. vd., (haz.). (2017) "Psikolojik danışmanların meslek etiğine yönelik algıları: Özel çalışanlara yönelik bir inceleme". *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 6(4). 223-245.
- İnce Kınacı, F.B. (2014). *Mesleki etik ilkelere ilişkin anadolu ve meslek lisesi öğretmenlerinin görüşleri (İzmir ili örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- İslamoğlu, A.H. (2009). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS uygulamalı)*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- İslamoğlu, A.H., Alnıaçık, Ü. (2016). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayınevi
- İşgüden, B., Çabuk, A. (2006). "Meslek etiği ve meslek etiğinin meslek yaşamı üzerindeki etkileri". *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*. 16 (9). 59-86.
- Karagöz, İ. (2015). *Din görevlisi mevzuat rehberi*. Ankara: DİB Yayınları.
- Karaman, H. (2016). Bizim köyün imamı. Erişim: 13 Nisan 2020, <http://www.hayrettinkaraman.net/yazi/laikduzen/4/0416.htm>
- Karaman, H. (2017). "İslam ahlakının kaynakları". Ş.M Aydın ve H.A. Adanalı (ed.). *İslam ahlakı, temel konular güncel yorumlar* (s.51-68). Ankara: DİB Yayınları.
- Karaman, H., vd., (haz.). (2015). *Din görevlisi rehberi*. Ankara: DİB. Yayınları.

- Karatekin K, Sönmez Ö.F. Kuş Z. (2012). "İlköğretim öğrencilerinin iletişim becerilerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi". *Turkish Studies*. 7 (3). 695-708.
- Kaya, M. ve Küçük, N. (2015). "Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri: Safranbolu'da görev yapan din görevlileri üzerine bir araştırma". *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Özel Sayı (1). 1-18
- Kaya, M. ve Nazıroğlu, B. (2008). "Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeylerini etkileyen bazı faktörler". *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 26 (27). 25-53
- Kayıklık, H. (2007). "Din görevlilerinde tükenmişlik". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 7 (2). 1-19.
- Kaymakcan, R., vd., (haz.). (2013). "Paydaşlarına göre ilahiyat lisans tamamlama (İLİTAM) programının değerlendirilmesi". *Değerler Eğitimi Dergisi*. 11 (26). 71-110
- Kılavuz, R. (2003). *Kamu yönetiminde etik ve bir sorun alanı olarak yozlaşma*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Kılıç, R. (1998). *Ahlakın dini temeli*. Ankara: TDV Yayınları.
- Kılıç, R. (2017). "İslam ahlakının tanımı ve kapsamı". M.Ş. Aydın ve A.H. Adanalı (ed.). *İslam ahlakı, temel konular güncel yorumlar* (s.17-48). Ankara: DİB Yayınları.
- Kırel, Ç. (2000). *Örgütlerde etik davranışlar, yönetimi ve bir uygulama çalışması*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları.
- Koç, A. (2017). "Yakın tarihimizden hatıralarla din hizmetinde temel ilkeler". Ş. Karaköse (ed.). *Etkili din görevlisi*. (s.63-73). İstanbul: Tedef Yayınları.
- Köken, H. (drl.). (2006). *Din hizmetlerinde yöntem ve verimlilik*. Ankara: DİB Yayınları.
- Köprü, B. (2007). *Türk kamu yönetiminde etik değerlerden sapma ve yönetsel yozlaşma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Yönetimi Anabilim Dalı, Ankara.
- Köylü, M. (2012). *Dünya dinlerinde ahlak*. İstanbul: Dem Yayınları.
- Köylü, M. (2017). "Din eğitimi". Ş. Karaköse (ed.). *Etkili din görevlisi* (s.99-110). İstanbul: Tedef Yayınları.
- Kuçuradi, İ. (1988). *Etik*. Ankara: Meteksan Yayınları.
- Kulaksızoğlu, A. (1995). "Öğretmenlik mesleğinin ahlak ilkeleri konusunda bir deneme". *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7 (7). 185-188.
- Kuran, K. (2002). "Öğretmenlik mesleği (niteliği ve özellikleri)". A. Türkoğlu (ed.). *Öğretmenlik mesleğine giriş* (s. 253-278). Ankara: Mikro Yayınları.
- Kutlu, H.A. (2008). "Muhasebe meslek mensupları ve çalışanlarının etik ikilemleri: Kars ve Erzurum illerinde bir araştırma". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 63 (2). 143-170.
- Kutluer, İ. (1998). Hikmet. *TDV İslam ansiklopedisi* (C 17, 503-511). İstanbul: TDV Yayınları.
- Kutluer, İ. (2000). İlim. *TDV İslam ansiklopedisi* (C 22, 109-114). İstanbul: TDV Yayınları.
- Küçük, N. (2015). *Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ile mesleki tutum ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Karabük ili örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.

- Manolova, O. (2011). *Mesleki etik ilkelere ilişkin Türkiye ve Moldova'daki ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşü*. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Maxey, I.P. (1997). *Ministerial ethics ve etiquette*. Ohio: Wesleyan Heritage Publications.
- MEB (2015). *Eğitimciler için mesleki etik ilkeler*. Erişim: 10 Haziran 2019, http://personel.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_06/02032141_mesleki_etik_ilkeler.pdf
- Mersin Y. (2007). *Din görevlilerinde mesleki doyum*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Mesleki gelişim, meslek etiği* (2011). Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB).
- Minaz, M.B. (2017). *Okul müdürlerinin etik liderlik davranışlarına ilişkin öğretmen algılarının yolsuzluk bağlamında incelenmesi*. Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Murray, A. M. (1975). "Comparing public and private management: An exploratory essay". *Public Administration Review*. 35 (4). 364-371.
- Murphy, G. A. Ve Calway, B. A. (2008). "Professional development for professionals: Beyond sufficiency learning". *Australian Journal of Adult Learning*. 48 (3). 424-444.
- Mutlu, Ş. (2018). *Öğreticilerine göre Kur'an kursu öğreticiliğinin mesleki etik ilkeleri*. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Okay, S. (2011). *Muhasebe hata ve hilelerinin meslek etiği açısından irdelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman
- Onay, A. (2006). "Cami eksenli din hizmetleri". *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4 (12). 149-175
- Oral, R. (2018). "Mescitlerde namaz kılmak ve takva sahibi imam olmak". *Diyanet Aylık Dergi*. 10 (334). 14-17.
- Otlu, F. (1999). "Muhasebe mesleğinde meslek ahlakının yeri ve önemi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4 (1). 125-142.
- Ottekin Demirbolat, A., Aslan, H. (2014). "İlk ve ortaokul öğretmenlerinin etik duyarlılıklarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi (Sinop ili örneği)". *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. Özel Sayı. 187-206
- Ozan, Ö. (2013). *Din görevlisinin toplumsal imajını etkileyen faktörler (Samsun örneği)*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Ozbek, O. (2007). "The levels of compliance of physical education teachers with professional ethics codes". Erişim: 10 Şubat 2021. <https://eric.ed.gov/?id=ED494885>
- Öcal M. (1990). *Din eğitimi ve öğretiminde metotlar*. Ankara: Diyanet Vakfı Yayınları.
- Önay, A. (2008). *Türkiye'nin cami profili*. İstanbul: DEM Yayınları.
- Öresin, H. (2017). "İmamet ve beşeri münasebet". Ş. Karaköse (ed.). *Etkili din görevlisi*. (s. 173-184). İstanbul: Tedef Yayınları.
- Özbek, O. (2003). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki etik ilkeleri ve bu ilkelere uyma düzeyleri*. Basılmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- Özcan, İ. (2014). *Mesleki eğitim merkezlerine devam eden çırakların iş ahlakına yönelik tutumları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuzmayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Özcan, M. (2012). *Din görevlisinin el kitabı* (21. Baskı). İstanbul: Sabır Yayınları
- Özdamar, K. (1999). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- Özdemir, M. (2008). "Kamu yönetiminde etik". *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 4 (7). 179- 195.
- Özdemir, Ş. Arıcı, İ. (2011). "Din görevlilerinin hazırlayıcı eğitim kursuna yönelik görüşleri". *Dini Araştırmalar*. 14 (39). 87-103.
- Özdemir, Ş., vd. (haz.). (2012). "Göreve yeni başlayan din görevlilerinin mesleki problemleri". *Hikmet Yurdu*. 5 (10). 13 – 31.
- Özdemir, Ş., vd. (haz.). (2018). "Din görevlilerinde meslekî tükenmişlik: Amasya örneği". *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*. 6 (10). 7-37.
- Özturan, H. (2011). "Etik ile ahlak arasında: Türkçe ahlak felsefesi literatürüne dair etik kavramı kullanımı üzerinden bir değerlendirme". *Türkiye Araştırmaları Literatür Dergisi*. 9 (17). 169-202.
- Öztürk, M. (2016). "Köy ve kasabalarda görev yapan öğretmenlerin mesleğin ilk yılında yaşadıkları güçlükler". *Elementary Education Online*. 5(2). 378-390.
- Pehlivan, A. İ. (2002), *Yöneltil, mesleki ve örgütsel etik*. İstanbul: Pegem Yayıncılık.
- Pelit, E. ve Güçer, E. (2006). "Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğiyle ilgili etik olmayan davranışlara ve öğretmenleri etik dışı davranışa yönelten faktörlere ilişkin algılamaları". *Ticaret Ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2 (2). 95-119
- Personel istatistikleri* (2019). Ankara: Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB).
- Piepper, A. (1999). *Etiğe giriş*. Veysel Atayman ve Gönül Sezer (çev.), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Recepoğlu, E. (2012). "Öğretmenlerin iş motivasyonlarının farklı değişkenler açısından incelenmesi". *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 21 (2). 575-588.
- Reese, S. (2010). "Bringing effective professional development to educators". *Techniques*. 85 (6). 38-43.
- Resmi Gazete, (2005). *Kamu görevlileri etik davranış ilkeleri ile başvuru usul ve esasları hakkında yönetmelik*. Erişim: 10 Temmuz 2021, www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/23127.html
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2005). ; Örgütsel Psikoloji, Bursa.
- Sağlam, İ. (2016). *Okul öncesi eğitimde öğretmenlerin meslek etiği farkındalık düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sarı, Ö. (2019). *Konaklama sektöründe mesleki etik algısının kurumsal itibara etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Karabük.
- Satiroğlu, N.S. (2019). *Sınıf öğretmeni adaylarının yaşam boyu öğrenme eğilimlerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Temel Eğitim Anabilim Dalı, Erzincan.

- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., and Müller, H. (2003). "Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures". *Methods of Psychological Research Online*. 8(2). 23-74.
- Schwartz, M. (2001). "The nature of the relationship between corporate codes of ethics and behaviour". *Journal of Business Ethics*. 32 (3). 247-262.
- Seviğ, V. (2007). *Meslek etiği*. Erişim: 10 Haziran 2019 archive.ismmmo.org.tr/docs/malicozum/57MaliCozum/05-%2057VeysiSevig.doc
- Sevinç, B. (2014). "Survey araştırması yöntemi". K. Böke (ed.). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. (s. 243-284). İstanbul: Alfa Yayınları.
- Seyhan, A.E. (2011). "Din hizmetlerinde verimlilik ve kalite açısından hizmet içi eğitimin rolü ve önemi". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 14 (14). 231-248
- Sezer, E. (2020). *Matematik öğretmenlerinin etik uyumuna ilişkin ortaokul öğrencilerinin algıları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Erzincan Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Denizli.
- Sunar, Ö.B. (2011). *Okul müdürlerinin etik davranışları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Sürgeç, C. (2010). *Diyanet işleri başkanlığı eğitim faaliyetleri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Şen, M. L. (1998). *Kamu yönetiminde yozlaşmanın önlenmesinde yönetsel etik yaklaşımı*. Basılmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Şen, M.L. (2012). *Kamu görevlileri etik rehberi*. (3. Baskı). Ankara: Başbakanlık Kamu Görevlileri Etik Kurulu. Erişim: 10 Ocak 2021 <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/pdf/kamu-gorevlileri-etik-rehberi.pdf>
- Şentürk, C. (2009). "Öğretmenlik mesleğinde etik". *Bilim ve Aklın Aydınlığında Eğitim*, 10 (111). 25-29.
- Şimşek, A. (2012). "Araştırma modelleri". A. Şimşek (ed.). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. (s.80-107) Eskişehir: Anadolu Üniversitesi AÖF Yayınları.
- Şirin, B. (2007). İş ahlakı ve eğitim. *Eğitışim Dergisi*. Erişim: 11 Haziran 2019 <http://www.egitism.gen.tr/tr/index.php/arsiv/sayi-11-20/sayi-16-yonetim-ve-insan-kaynagi-agustos-2007/195-is-ahlaki-ve-egitim>
- Şişman, M., Acat ve M. B. (2003). "Öğretmenlik uygulaması çalışmalarının öğretmenlik mesleğinin algılanmasındaki etkisi". *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1 (13). 235-250.
- Tavşancıl, E. (2014). *Tutumların ölçülmesi ve SPSS ile veri analizi* (5. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TDK (1974). *Türkçe sözlük*, Ankara: Türk Dil Kurumu
- Tınaz, Z.D. (2011). *İş ahlakı ve Tokat orta öğretim kurumlarında görev yapan idareci ve öğretmenlerin meslek ahlakına ilişkin algılarına yönelik bir uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Tirmizî, (1992). *Sünen*, Ebû İsa Muhammed b. İsa. İstanbul: Çağrı Yayınları

- Tirri, K., Toom, A. and Husu, J. (2013). "The moral matters of teaching: a finnish perspective". C. J. Craig, P. C. Meijer, J. Broeckmans (eds.), in: *From teacher thinking to teachers and teaching: The evolution of a research community* (s. 223-240). Bingley: Emerald Group Publishing.
- Toksöz, D. (2015). *Turist rehberlerinin meslek etiği algısının ölçülmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Topçu, N. (2016). *Ahlak nizamı*. İstanbul: Dergah Yayınları.
- Toprakçı, E., vd. (haz.). (2010). "Öğretmen davranışlarının kamu mesleği etiği ilkelerine uygunluğu". *E-International Journal of Educational Research*, 2 (1). 35-50.
- Topuz, İ. (2015). "Cami din görevlilerinin yeterliliklerinin manevi danışmanlık açısından değerlendirilmesi". *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 35 (2). 27-56.
- Turan, İ. (2013). "Din görevlilerinin meslekî yeterlilikleri". *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*. 13 (1). 47-73
- Turan, M. (2015). *İdeal din görevlisinin not defteri*. İstanbul: Kutup Yıldızı Yayınları.
- Uğraş, S. (2018). *Beden eğitimi ve spor öğretmenlerinin mesleki etik ve mesleki motivasyon durumlarının değerlendirilmesi*. Basılmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Usta, A. (2012). "Kamu örgütlerinde meslek etiği ve çalışma ahlakı üzerine bir değerlendirme". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 1 (17). 403-421.
- Uygun, H. (1992). *Halktaki din adamı imajı ve din görevlilerinden beklentileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun
- Uysal, V. (1995). "Dini hayat ve şahsî özellikler: Bir alan araştırması". *Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi* 2 (2). 165-180.
- Ünverdi, M.S. ve Acar, M.C. (2020). "Din görevlilerinin öz güven düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi". *Journal of History School*, 48 (1). 3500-3526.
- Ürün, E. A. (2010). *Lise öğrencilerinin kendine saygı düzeyleri ile mesleki olgunlukları arasındaki ilişki*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Varlık, S. ve Günbayı, İ. (2019). "Kurumsal aidiyet ile girişimcilik arasındaki ilişkide yönetsel yeterliliğin aracılık rolü". *Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 39 (3). 1559-1580.
- Yaran, C. S. (2015). *İlahiyatçılık ve din görevliliği meslek ahlakı*. İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Yaran, C. S. (2017). "İslam'a göre ahlaki davranış ve kıstasları". Ş.M Aydın ve H.A. Adanalı (ed.). *İslam ahlakı, temel konular güncel yorumlar* (s. 71-96). Ankara: DİB Yayınları.
- Yaran, C. S. (2018). *Müslüman'ın edinmesi gereken ahlaki erdemler*. Ankara: DİB Yayınları.
- Yaşlandıkça daha mutlu oluyoruz. (2008). *Amerika'nın Sesi Haber Sitesi*. Erişim: 13 Nisan 2020, <https://www.amerikaninsesi.com/a/yaslilar-daha-mutlu-ve-az-stresli/1626766.html>
- Yavuzer, H. (2012). "Din görevlilerinin meslekleriyle ilgili memnuniyet, beklenti ve performansları üzerine sosyolojik bir araştırma: Nevşehir örneği". *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 2 (1). 64- 81.

- Yıldız, E. (2016). *Öğretmenlerin meslek etik ilkelerine uygun davranma algularının işe yabancılaşma - yaşam doyumu ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Yıldız, M.C. (1999). *Din görevlilerinin sorunları ve beklentileri üzerine sosyolojik bir araştırma: Elazığ uygulaması*. Basılmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Yılıgın, M. (1997). *Din eğitimi açısından din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ve cemaatle olan ilişkileri*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun
- Yılmaz, H. (2013). *Camilerin eğitim fonksiyonu*. İstanbul: Ensar Neşriyat.
- Yılmaz, H.K., vd., (haz.). (2015). *Din görevlisi rehberi*. Ankara: DİB. Yayınları.
- Yılmaz, K. ve Altinkurt, Y. (2012). "Öğretmen adaylarının öğretmenlerin mesleki etik dışı davranışlar ile ilgili görüşleri". *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 1(22). 113-128
- Yılmaz, N. (2017). "İmam önderliğinde cami merkezli din eğitimi". Ş. Karaköse (ed.). *Etkili din görevlisi*. (s.111-126). İstanbul: Tedef Yayınları.
- Yılmazer, A. ve Bahadır, İ. (2011). "Otel işletmelerinde ön büro çalışanlarının etik algılamalarına yönelik bir araştırma". *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 20 (3). 21-40
- YÖK (2015). Pedagojik formasyon eğitimi sertifika programına ilişkin çerçeve, usul ve esaslar. Erişim: 28 Haziran 2019 https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Kurumsal/IdariBirimler/egitim_ogretim_daire_bsk/pedagojik-formasyon-usul-ve-esaslar.aspx
- Yüksel, C. (2005). Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik. *Kavramsal çerçeve ve uluslararası uygulamalar* (1. Cilt). Erişim: 10 Haziran 2019 <https://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1922-devlette-etikten-etik-devlete--kamu-yonetiminde-etik-kavramsal-cerceve-ve-uluslararasi-uygulamalar-cilt---1>

EKLER

(Ek 1: Anket ve Ölçek)

Değerli Meslektaşlarım,

Bu ölçek, genel olarak din görevlilerinin meslek etiği düzeyini belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Ankete adınızı ve soyadınızı **yazmamınız**. Çünkü, sonuçlar kişisel olarak değil, bir bütün olarak değerlendirilecektir. İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, başarılar dilerim.

Nurettin KUÇUK
OMU Sosyal Bilimler Enstitüsü
Din Eğitimi Doktora Öğrencisi

- 1- Kaç Yaşındasınız?
- 2- Medeni durumunuz nedir? ()1.Evli ()2.Bekar
- 3- Görev yaptığınız caminin bulunduğu yer? ()1.İl merkezi ()2.İlçe merkezi
()3.Köy/Mahalle
- 4- Görev Yaptığınız hizmet alanı hangisidir? ()1.Imam-Hatip ()2. Müezzin Kayyum
- 5- Cami Grubunuz? ()A Grubu ()B Grubu ()C Grubu ()D Grubu
- 6- Öğrenim Durumunuz?
()1.Imam Hatip Lisesi ()2.İlahiyat Çolisiş ()3.İLİTAM
()4.İlahiyat Lisans ()5.Lisansüstü ()6.Başka (Yazınız)
- 7- Görev süreniz boyunca kaç kez hizmet içi eğitime katıldınız?
()Hiç Katılmadım ()1 ()2 ()3 ()4-5
- 8- Görev yaptığınız caminin günlük ortalama kaç cemaati oluyor?
()1-3 arası ()4-9 ()10-14 ()15-24 ()25-50 ()51 ve üzeri
- 9- Meslekteki Kıdeminiz: ()1-5 Yıl Arası ()6-10 Yıl Arası
()11 - 15 Yıl Arası ()16 - Yıldan fazla
- 10- Şu anki caminizde kaç yıldır görev yapıyorsunuz? ()1-5 Yıl Arası ()6-10 Yıl Arası
()11-15 Yıl Arası ()16 Yıldan çok
- 11- Hafızlığınız var mı? ()1.Evet ()2.Hayır
- 12- Kitap okuma konusunda kendinizi nasıl değerlendiriyorsunuz?
()1.Hiç okumam ()2.Çok Nadir ()3.Çoğunlukla Okurum ()4.Çok Sık Okurum
- 13- Bu mesleği seçmenizde **en önemli** etken hangisidir? (Lütfen tek bir seçenek işaretleyiniz)
()1.Bu mesleği sevdiğim için ()2.Ailem ve çevremim etkisi
()3.Çalışma şartları rahat olduğu için ()4.Tesadüfen ()5.Başka (Yazınız).....
- 14- Namaz saatleri dışında başka bir işle meşgul olur musunuz?
()1.Başka Bir İşle Meşgul Olmam ()2.Ancılık ()3.Tanım/Hayvancılık
()4.Ticaret/Esnaf ()5.Başka (Yazınız).....
- 15- İmkancınız olsa başka bir kuruma geçmeyi düşünür müsünüz? ()1.Evet ()2.Hayır
- 16- Sigara kullanıyor musunuz? ()Hayır ()Haftada sadece bir kaç dal
()Haftada bir paket ()Günde bir paket ve üstü

Lütfen Arka Sayfayı Çeviriniz!

Sıra No	Değerli meslektaşlarım; Aşağıda verilen din görevlisinin meslek etiği ile ilgili maddelerin kendi görüşünüze göre size uygunluk derecesini karşısındaki seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	1. Hiçbir Zaman Kabulmuyorum	2. Kısmen- Bazen Kabulmuyorum	3. Çoğu Zaman Kabulmuyorum	4. Her Zaman Kabulmuyorum
1	Cemaatimin karşısına çıkarken kıyafetimin temiz ve düzgün olmasına dikkat ederim.				
2	Cami cemaati olsun veya olmasın yakın çevremdeki halkı tanımaya çalışırım.				
3	Bireysel yaşantımla, cemaatime örnek olmaya çalışırım.				
4	Cami ve çevresinin temiz olmasına özen gösteririm.				
5	Mesleğimde daha etkili olabilmek için kendimi geliştirmeye çalışırım.				
6	Programlanmış olan bir cami dersine bir kişi bile gelse, o dersi yaparım.				
7	Ezan vaktinden önce camide bulunurum.				
8	Camiye çok cemaatin gelmesi beni mutlu eder.				
9	Hutbeye çıkmadan önce konuya hakim olana kadar hutbe metnini bir kaç kez okurum.				
10	Mihraba veya kürsüye geçmeden önce muhakkak sarık ve cüppemi giyerim.				
11	Cemaatle namaz kıldırırken, okuduğum sureleri dikkat ve huşu içinde okurum.				
12	Okuduğum surenin uzunluğunu, cemaatin genç-yaşlı, işçi-öğrenci olmasına göre ayarlarım.				
13	Cenaze, düğün veya ev ziyaretlerini fırsat bilip bir sohbet ortamı oluşturmaya çalışırım.				
14	Din hizmetinde benden daha tecrübeli din görevlileriyle işbirliği yaparım.				
15	Din hizmeti esnasında önemli bir sorunla karşılaşırsam müfettihi haberdar ederim.				
16	Diyanet İşleri Başkanlığı yayınlarını ilgiyle takip ederim.				
17	Mesleğimle ilgili TV programlarını takip ederim.				
18	Mesleğimle ilgili yeni bilgiler öğrenmek için çaba sarf ederim.				
19	Cemaatimle konuşurken güler yüzlü olmaya özen gösteririm.				

(Ek 2: Etik Kurul Kararı)



T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ETİK KURUL KARARLARI

KARAR TARİHİ	TOPLANTI SAYISI	KARAR SAYISI
28.06.2019	6	2019 - 220

KARAR NO: 2019 - 220
Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencisi Nurettin KÜÇÜK'ün Prof. Dr. Mevlüt KAYA danışmanlığında "Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri" isimli doktora tezine ilişkin anket çalışmasını içeren 20464 sayılı dilekçesi okunarak görüşüldü.

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü doktora öğrencisi Nurettin KÜÇÜK'ün Prof. Dr. Mevlüt KAYA danışmanlığında "Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri" isimli doktora tezine ilişkin anket çalışmasının kabulüne oy birliği ile karar verildi.

(Ek 3: Anket Uygulama İzinleri)

ÖZÜ : Anket Uygulama İzni

İL MÜFTÜLÜĞÜ MAKAMINA
SAMSUN

19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Eğitimi Bilim Dalında Doktora eğitimime devam etmekteyim.

Doktora tezim için "Din Görevlilerinin Meslek Etiğine İlişkin Algı Düzeyleri" konulu bir çalışma yapmaktayım. Çalışmam için hazırlamış olduğum meslek etiği ölçeğini, Samsun il müftülüğüne bağlı bütün ilçelerde uygulamam gerekmektedir.

Ekte sunduğum ölçeği, ilçe müftülüklerinizde mutlak toplantılardan 10 dakika önce uygulayabilmem konusunda izninizi rica eder, gereğini arz ederim.

05.07.2019

Nurettin KÜÇÜK

Adres: 19 Mayıs İlçe Müftülüğü

0536 506 19 85

Sayı : 50541407-219.99-E.362354
Konu : Anket Uygulama İzni


12.07.2019

DAĞITIM YERLERİNE

İlgi : a) Nurettin KÜÇÜK'ün 05.07.2019 tarihli Dilekçesi.
b) 12.07.2019 tarihli ve 50541407-219.99-E.350912 sayılı Valilik (Müftülük) oluru.

19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Eğitimi Bilim dalında Doktora eğitimine devam eden Nurettin KÜÇÜK'ün "Din Görevlilerinin Meslek Eğitimine İlişkin Algı Düzeyleri" konulu çalışması için hazırlamış olduğu meslek etik ölçeğini uygulayabilmesine dair ilgi onay ekte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

 e-imzalıdır
Veysel ÇAKI
İl Müftüsü

Ek :

- 1 - İlgi (a) Dilekçe. (1 sayfa)
- 2 - Anket (2 sayfa)
- 3 - İlgi (b) Onay (1 sayfa)

Dağıtım:

17 İlçe Müftülüğüne

T.C.
SAMSUN VALİLİĞİ
İl Müftülüğü



Sayı : 50541407-219.99-E.350912
Konu : Anket Uygulama İzni

10.07.2019

VALİLİK MAKAMINA


İlgi : 05.07.2019 tarihli Nurettin KÜÇÜK'e ait Dilekçe.

19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı, Din Eğitimi Bilim dalında Doktora eğitimine devam eden Nurettin KÜÇÜK'ün "Din Görevlilerinin Meslek Eğitimine İlişkin Algı Düzeyleri" konulu çalışması için hazırlamış olduğu meslek etik ölçeğini İlimize bağlı tüm ilçe müftülüklerimizde aylık mutad toplantılardan 10 dakika önce uygulayabilmesini olurlarınıza arz ederim.

 e-İmzalıdır
Veysel ÇAKI
İl Müftüsü

Ek :
1 - Dilekçe. (1 sayfa)
2 - Anket (2 sayfa)

OLUR
12/07/2019

 e-İmzalıdır
Hasan ÖZTÜRK
Vali Yardımcısı

ÖZ GEÇMİŞ



Nurettin KÜÇÜK, Trabzon/Araklı'da doğdu. Kur'an Kursu eğitiminden sonra başladığı Samsun 19 Mayıs Anadolu Lisesi'nde yabancı dil (İngilizce) alanından 2006 yılında mezun oldu. Sakarya Üniversitesi'nde başladığı Alman Dili ve Edebiyatı bölümünü 2012 yılında, İLİTAM (İlahiyat Lisans Tamamlama) yoluyla da İlahiyat Fakültesini 2015 yılında bitirdi. Daha sonra Ondokuzmayıs Üniversitesi'nde "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Karabük İli Örneği)" başlıklı yüksek lisansını tamamlayıp doktora eğitimine başladı.

2013 yılından bu yana din görevlisi olarak görev yapan Küçük, iyi derecede İngilizce ve Almanca bilmektedir. Temel ilgi alanları, cami merkezli gençlik çalışmalarıdır.

Yayınlanmış Çalışmalar:

1. "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu'da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma". Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2015
2. "Schwartz'ın "Değer Yönelimleri Ölçeği" İle Türkiye'deki Öğrenciler Üzerine Yapılmış Olan Bazı Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi". Uluslararası Akademik Bakış, Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 2016
3. "İbadetler İle Hayatın Anlamı ve Psikolojik İyi Olma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". OMÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi, 2017
4. "Camilerde Eğitsel Oyun Kullanımı ve Çocuklara Camiyi Sevdiren İki Faaliyet Örneği: "Ödevini Camide Yap" ve "Camide Çiçeğim Var". Uluslararası Cami Sempozyumu Bildiriler Kitabı, II. Cilt, 2018
5. "Din Görevlilerinin Görüşleri Doğrultusunda Cami-Çocuk İlişkinin Değerlendirilmesi". Uluslararası Mevlidi Nebi Sempozyumu, 2020