



e-ISSN: 2148-0494

derglabant (AİBÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi), Güz 2019, Cilt:7, Sayı:14, 7:488-509

Gönderim Tarihi: 12.09.2019

Kabul Tarihi: 25.11.2019

Araştırma Makalesi

Doi: <https://doi.org/10.33931/abuifd.619489>

MESLEKİ DOYUM AÇISINDAN DİN GÖREVLİLERİ (BARTIN - BAYBURT ÖRNEĞİ)

Kamil COŞTU*

Seyyid SANCAK**

Öz

Bu çalışmada, Bartın (n=260) ve Bayburt (n=90) il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olan toplam 350 din görevlisinin demografik özellikleri ve meslekî algılamaları ile meslekî doyumları arasındaki ilişki Kuzgun & Sevim & Hamamcı tarafından 2005 yılında hazırlanan ölçek baz alınarak konu edilmiştir. Anket, Bartın ve Bayburt'ta Mart 2019'da tesadüfi olarak seçilen denekler üzerinde uygulanmış, verilerin değerlendirilmesi için T-testi ve Anova analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda; ikamet durumu, meslekî bilgi ve beceri, amir tutumu, meslektaş-görev arkadaşları ile ilişki ve hitap edilen çevreyle diyalog açısından her iki ildeki görevlilerin meslekî doyumlarının farklılaştığı görülmüştür. Diğer başlıklarda ise, her iki il kategorisinde de demografik özellikleri ve meslekî algılamaları ile meslekî doyumları arasında ilişki tespit edilmemiştir. Elde edilen bulgular ile konu hakkında yapılmış bazı araştırmalar çeşitli açılardan karşılaştırılmıştır. Din görevlilerinin meslekî doyumlarına yönelik bu tür çalışmalar, Diyanet İşleri Başkanlığı'nın gerekli tedbirleri alması ve hizmet kalitesini artırması açısından önem arz edecektir.

Anahtar Kelimeler: Meslek, Meslekî Doyum, Din Görevlisi, Bartın ve Bayburt İl Müftülüğü, Demografik Özellik.

RELIGIOUS OFFICERS IN TERMS OF PROFESSIONAL SATISFACTION (BARTIN - BAYBURT CASE)

Abstract

In this study, the relationship between demographic characteristics and occupational perceptions along with occupational satisfaction of 350 religious officials working in Bartın (n = 260) and Bayburt (n = 90) provincial office of muftis were evaluated based on scale prepared by Kuzgun & Sevim & Hamamcı in 2005. Questionnaire was applied to randomly selected sample in Bartın and Bayburt in March 2019 and T-test and Anova analysis were performed to evaluate data. As a result; it was determined that professional satisfaction of officials working in these provinces differed significantly in terms of residence status, professional knowledge and skills, supervisor attitude, relationship with colleagues and dialogue with social environment. Findings were compared with some researches which had been done before on subject in various perspectives. Such studies evaluating professional

* Dr. Öğr. Üyesi, Bartın Üniversitesi İslami İlimler Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, Din Eğitimi Bilim Dalı, kcostu@bartin.edu.tr

ORCID ID 0000-0003-0467-7142

** Dr. Öğr. Üyesi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü, Din Eğitimi Bilim Dalı, seyyidsanacak@ibu.edu.tr

ORCID ID 0000-0003-0206-0237

satisfaction of religious officials will be important for Presidency of Religious Affairs to take necessary measures and improve the quality of service.

Keywords: Occupation, occupational satisfaction, religious officer, Bartın and Bayburt provincial office of muftis, demographic characteristics.

Giriş

Diyanet İşleri Başkanlığı; toplumun dinî ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılamak amacıyla merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatı başta olmak üzere; cami içi ve dışında hatta medya kanalları aracılığıyla din hizmetleri ve dinî irşat görevini kamusal çerçevede yürütmekle sorumlu bir kurumdur.¹ Diyanet İşleri Başkanlığı'nın bu nokta da asli olarak iki temel hizmet alanı bulunmaktadır. Bunlardan ilki, toplumu inanç, ibadet, ahlak vb. konularda bilinçlendirmek, ikincisi ise din hizmetleri aracılığıyla ibadethanelerin denetim ve kontrolünü sağlamaktır. Diyanet İşleri Başkanlığının çalışma alanlarına baktığımızda bu hizmetin yaygın din eğitimi faaliyetleri, Kur'an kursları, cami içi ve dışı din hizmetleri, aile, irşat ve rehberlik büroları gibi çok geniş bir alanı kapsadığını görülmektedir. Toplumun dinî gereksinimlerinin karşılanması için yapılacak pek çok hizmetin sorumluluğu ağırlıklı olarak din görevlilerine ait olup,² bu ihtiyacın yeterli ve kaliteli bir şekilde karşılanması için din görevlilerinin mesleki doyum ve iş tatmininin yüksek olması büyük önem arz etmektedir.

Meslek sözlükte; *"belli bir eğitim ile kazanılan, sistemli bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal üretmek, hizmet vermek ve karşılığında para kazanmak için yapılan, kuralları belirlenmiş iş"*³ olarak tanımlanmaktadır. Temel de insan için bir "uğraş" anlamını ifade etmektedir. Her ne kadar meslek kavramı maddi kazanç için gösterilen çaba ve etkinlikler bütünü şeklinde ifade edilse de sadece maddi kazanç aracı olarak düşünülmemelidir. İnsanın meslek seçimini etkileyen barınma, beslenme, saygı, statü, sevgi, aidiyet, kendini gerçekleştirme gibi pek çok sosyolojik ve psikolojik unsur bulunmaktadır.⁴ İnsan, bazı yetenek ve kabiliyetler üzerine dünyaya gelmekte ve bu durum "Fıtrat" kavramı ile ifade edilmektedir. "Fıtrat" kavramının, yeteneklerin ve kabiliyetlerin kendisini gösterdiği alan ise insanın sahip olduğu mesleğidir.⁵ Zira insan; çalışıp, ürettikçe kendisini değerli ve yeterli

1 Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri hakkında detaylı bilgi için bkz: <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf> (erişim 29.07.2019).

2 Yakup Çoştı, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/1, (2013), 2.; Detaylı bilgi için bkz: İbrahim Turan, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13/1 (2013), 47 -73.

3 <http://sozluk.gov.tr/> (erişim 29.07.2019). Detaylı bilgi için bkz: Mevlüt Kaya - Nurettin Küçük, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu'da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2015), 2.

4 Mevlüt Kaya - Bayramalı Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26/26-27 (2008), 28.

5 Zuhruf 43/32 "Rabbinin rahmetini onlar mı taksim ediyorlar? Biz onların dünya hayatındaki geçimliklerini taksim ettik ve bir kısmının diğerlerine iş gördürebilmesi için, bir kısmını bir kısmından derecelerle üstün kıldık. Rabbinin rahmeti onların biriktirdiklerinden daha iyidir."

hissederek saygınlık kazanmaktadır. Çalışmak ve üretmek, bütün bu süreçler kişiye bazı roller ve görevler yüklemekte, insan sosyalleştirmekte ve belirli bir süre sonra kimliği haline getirmektedir.

Meslekî doyum, bireyin belirli bir zaman dilimi içerisinde ortaya koyduğu, çeşitli ilişkilere girerek mal ve hizmet üretim sürecinde arzu, istek ve beklentilerini karşılama, ihtiyaçlarını giderme olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, bireyin işiyle ilgili tutumunu ifade etmektedir. Meslekî doyum, bireyin, çalıştığı işte beklentilerinin karşılanma durumuyla alakalıdır. İş hayatında elde edilenler, beklentilerden az olduğu durumlarda kişide doyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla meslekî doyum, belli bir işi veya mesleği yapanların yaptıkları işle alakalı olarak memnuniyet düzeyleridir.⁶

Çalışanlar yaptıkları işlerle ilgili olarak olumlu ya da olumsuz bir tutum ortaya koyabilirler ancak iş doyumunu, çalışanların iş tecrübeleri sonucunda ortaya çıkan olumlu ruh hali şeklinde tanımlamak; bireyin, işine göstermiş olduğu olumsuz tutumu da iş doyumsuzluğu şeklinde ifade etmek doğru olacaktır. İnsanı, makinenin hareketsiz bir parçası olarak düşünemeyiz. İnsan, nesne ya da eşya değil, aksine duyguları olan ve hisseden bir varlıktır. Bu sebeple iş doyumunu, çalışan kişilerin yapılan işe yönelik tüm hissettikleri olarak belirtmek mümkündür.⁷ Çalışan bireylerin hissiyatlarını, ruh halini ve iş doyumunu olumlu manada etkileyen unsurların başında ise maaş, statü durumu, yönetici ve çalışan ilişkileri gibi durumlar gelmektedir.⁸ Bu nedenle mesleki doyuma ulaşmak için, meslek seçimi sürecinde meslekleri her açıdan tanımak, gereksinimlerimizi, ihtiyaçlarımızı, ilgi ve yeteneklerimizi göz önünde bulundurmamız gerekmektedir.

1. Metodoloji

Meslek seçimi ve mesleki doyumun önemine binaen ülkemizde bu çerçevede farklı meslek alanlarında ve kamu kurumlarında pek çok çalışmanın yapıldığını söylemek mümkündür. Mesleki doyum ile ilgili ölçeklerin uygulandığı önemli kurumlardan biri de Diyanet İşleri Başkanlığı'dır. Özellikle halkla birebir ilişki içerisinde olan Diyanet İşleri Başkanlığı taşra ve merkez teşkilatında görev yapan din görevlilerine yönelik, meslekî doyum düzeylerini tespit etmek amacıyla bazı çalışmalar yapılmıştır. Bu çerçevede yapılan çalışmalara örnek olarak 1995 yılında Ramazan Buyrukçu'nun "Din Görevlisinin Mesleğini Temsil Gücü" isimli çalışması, Yakup Coştu'nun "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği" başlıklı makalesini örnek verilebilir. Yine mesleki doyum ile bağlantılı

⁶ Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", 2. Detaylı bilgi için bkz: Turgut Karaköse - İbrahim Kocabaş, "Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri", *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2/ 1 (2006), 3-14.

⁷ Figen Sevimli - Ömer Faruk İşcan, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5/1 (2005), 56; Detaylı bilgi için bkz: İlhan Erdoğan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İstanbul: Avcıoğlu Basım Yayım, 1996, s. 231.

⁸ Muammer Cengil, "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10/1 (2010), 82.

olarak düşünebileceğimiz Mevlüt Kaya ve Bayramali Nazıroğlu tarafından hazırlanan “Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler” başlıklı araştırma ve Mevlüt Kaya ve Nurettin Küçük’ün ortak yaptığı “Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu’da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma” isimli çalışmalarını örnek verilmesi mümkündür. Hacı Yusuf Acuner tarafından yapıp 2016 yılında yayınlanan makalede ise “İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Din Görevliliği Mesleğine Yönelik Tutumları: Rize Örneği” konusu araştırılmıştır.

Bu araştırmanın temel amacı; Bartın - Bayburt örneğinde din görevlilerinin meslekî doyumlarını bazı demografik ve meslekî algı değişkenleri açısından incelemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin yaşları ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin eğitim düzeyleri ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
3. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin görev türleri ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
4. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin görev yerleri ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin hizmet yılı ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
6. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin ikamet durumu ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
7. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin izin kullanma durumu ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
8. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin maaş yeterliği ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
9. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin meslekî bilgi-becerileri ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
10. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin amir tutumu ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
11. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin meslektaşlarla ilişki durumu ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
12. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin hitap edilen çevre ile ilişki ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
13. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin kurum içi görevlendirmeler ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
14. Bartın ve Bayburt’ta görev yapmakta olan din görevlilerinin Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilat yapısı ile meslekî doyumları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu araştırmada Bartın ve Bayburt il müftülüklerine bağlı olarak hizmet vermekte olan din görevlilerinin “Meslekî Doyum” durumu, Kuzgun & Sevim & Hamamcı tarafından 2005 yılında geçerlik ve güvenilirliğin gerçekleştirilen 20 soruluk ölçek ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Ölçeğin cevap seçenekleri 5’li likert şeklinde hazırlanmış olup, alınabilecek en düşük puan $20 \times 1 = 20$, en yüksek puan ise $20 \times 5 = 100$ ’dür.

Ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi ve madde-toplam puan korelasyon katsayılarına bakılmış, .42-.60 bandında olduğu görülmüştür. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise, .72 olarak tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarına dair bulgular, Kuzgun – Sevim ve Hamamcı tarafından yapılan araştırma sonucuna yakın düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.⁹ Buna göre, Meslekî Doyum Ölçeği’nin yüksek geçerliliğe ve güvenilirliğe sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Bu araştırma kapsamındaki veriler, Mart 2019’da Bartın ve Bayburt il müftülüklerine bağlı olarak merkez ve taşrada görev yapmakta olan din görevlilerine uygulanması sonucunda ulaşılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde, sosyal bilimler için istatistik paket (SPSS: Statistical Package for Social Sciences) programı 22.0 kullanılmıştır. Verilerin analizinde tek yönlü Varyans Analizi (Analysis of Variance, ONE-WAY-ANOVA),ve t-testi (Independent-Samples T Tests) kullanılmıştır. Gruplar arası fark önem arz ettiği yerlerde Tukey HSD testi sonucuna bakılmıştır. Asgari .05 manidarlık düzeyi olarak kabul edilerek yorumlamalarda bulunulmuştur.

Tarafımızca yapılan bu araştırmanın evren ve örneklemini ise, Bartın ve Bayburt il müftülükleri bünyesindeki imam-hatip, müezzin-kayyım ve Kur’an kursu öğreticisi pozisyonlarında hizmet veren toplam 350 katılımcı oluşturmaktadır. Örneklem kapsamındaki mez-kûr illerde hizmet veren din görevlilerinin demografik değişkenleri ve çeşitli meslekî algıları, meslekî doyum düzeyleri açısından saha araştırması ile deskriptif incelenmiştir. Bu konuda benzer çalışmalar bulunmakla beraber, iki ilin mukayesesini yapan bir araştırma bulunmamaktadır. Çalışmamızda biri Doğu, diğeri Batı Karadeniz’de yer alan iki farklı bölgedeki il seçilerek şehirler arası karşılaştırma imkânı sağlanmıştır.

2. Bulgular ve Yorum

Bartın ve Bayburt il müftülükleri bünyesinde hizmet vermekte olan din görevlilerinin demografik ve meslekle ilgili çeşitli algılamalara yönelik meslekî doyum durumları aşağıdaki gibidir.

A. Demografik Özelliklere Göre Meslekî Doyum Düzeyi

Bu araştırmada, Bartın ve Baybut il müftülükleri bünyesindeki merkez ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan din görevlilerinin demografik

⁹ Yıldız Kuzgun, Seher Aydemir Sevim, Zeynep Hamamcı, “Mesleki Doyum Ölçeği”, *PDR’de Kullanılan Ölçekler*, ed. Y. Kuzgun, F. Bacanlı, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara, 2005, s. 82-87

değişkenler ile meslekî doyum düzeyleri arasındaki ilişki t testi ve f testi ile incelenmiş, aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Tablo 1. Cinsiyet - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Cinsiyet		N	X	SS	sd	t	p
BARTIN	Kadın	65	78.80	7.245	348	1.807	0.75
	Erkek	195	76.87	7.375			
BAYBURT	Kadın	1	84	.	88	0.66	0.50
	Erkek	89	79.13	7.32			

• $p < 0.05$

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme alınan din görevlilerinin cinsiyete ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı yukarıdaki Tablo 1'e göre, meslekî doyum puan ortalamaları il bazında da cinsiyet bazında da kısmi farklılığın ötesine geçmemiştir. Her iki ilde de kadınların mesleki doyumunun erkekler nazaran biraz daha yüksek olduğu görülmektedir. Bununla birlikte bu farklılık istatistiksel olarak (Bartın için $p=0,75$, Bayburt için ise $p=0.75$ yani $p > 0.05$ 'ten büyük olduğu için) anlamlı bulunmamıştır. Bu sebeple kadın din görevlileri ile erkeklerin meslekî doyumlarının aynı düzeyde olduğu söylemek mümkündür. Acuner tarafından ilahiyat fakültesi öğrencilerine yönelik araştırmada da kız öğrencilerin ($X=70,74$), meslekî tutum puanları erkekler ($X=65,93$) oranla daha yüksek çıkmıştır.¹⁰

Tablo 2. Yaş - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Yaş		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	18-30 arası	34	76.12	6.188	2/259	0.589	0.55	...
	31-50 arası	194	76.32	7.552				...
	51 ve üstü	32	77.78	7.061				...
BAYBURT	18-30 arası	22	80.23	8.05	2/87	0.331	0.71	...
	31-50 arası	55	78.96	6.72				...
	51 ve üstü	13	78.38	8.07				...

• $p < 0.05$

¹⁰ Hacı Yusuf Acuner, "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Din Görevliliği Mesleğine Yönelik Tutumları: Rize Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/43, 2016, s. 2308.

H₀= Mesleki tutum ortalaması yaşa göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması yaşa göre en az bir yaş düzeyi açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin yaş ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 2'yi yukarıdaki hipotezler bağlamında incelemek için Anova testi yapılmış, her iki ilde görev yapmakta olan görevliler için de anlamlı bir ilişkinin olmadığı (Bartın p=0.55, Bayburt p=0,71 yani p>0.05), H₀ hipotezinin kabul edildiği tespit edilmiştir. Ayrıca gruplar arasında farklılık durumuna da bakılmış, anlamlı bir farklılaşma saptanmamıştır. Bununla birlikte, Bartın ilindeki görevliler arasında yaşları '51 ve üstü' olanların meslekî doyum puan ortalaması (77.78), diğer yaştakilere nazaran biraz daha yüksekken; Bayburt ilinde bu durum; '18-30 yaş' (80.23) bandındakiler için geçerli olduğu anlaşılmıştır.

Tablo 3. Eğitim Düzeyi - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Eğitim Düzeyi		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	İlkokul	1	64	.	4/254	1.55	0.173	...
	Ortaokul
	Lise	9	76.67	11.74				...
	İmam-Hatip Lisesi	36	77.56	7.26				...
	Yüksek Okul/ Ön Lisans	172	76.66	6.52				...
	Fakülte/Lisans	37	75.68	7.94				...
	Yüksek Lisans/ Doktora	5	70.40	15.59				...
BAYBURT	İlkokul	.	.	.	3/84	0.66	0.65	...
	Ortaokul	1	88
	Lise	8	81.50	5.78				...
	İmam-Hatip Lisesi	22	79.91	6.57				...
	Yüksek Okul/ Ön Lisans	43	78.72	6.79				...
	Fakülte/Lisans	15	77.67	9.88				...
	Yüksek Lisans/ Doktora	1	79

• p<0.05

H₀= Mesleki tutum ortalaması eğitim düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması eğitim düzeyine göre en az bir eğitim düzeyi açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin yaş ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 3 yukarıdaki hipotezler bağlamında yorumlandığında, eğitim düzeyi ile meslekî doyumları arasındaki ilişkinin her iki il düzeyinde de olmadığı, anlamlı bir farklılaşmanın bulunmadığı (Bartın için $p=0.17$, Bayburt için ise $p=0.65$ olup $p>0.05$ olduğu) yani H_0 'ın kabul edildiği anlaşılmaktadır. Burada ilginç olan bir diğer husus ise, lisanüstü eğitim görmüş din görevlilerinin her iki ilde de düşük çıkmasıdır. Bunun sebebi mezkûr din görevlilerin daha üst görev beklemeinden kaynaklanmış olabilir. Bu durum konu hakkında yapılmış araştırmalarda da benzerlik göstermektedir.¹¹

Nitekim yapılan benzer çalışmalarda da, din görevlilerinin eğitim düzeyi yükseldikçe, meslekî memnuniyet düzeylerinde azalma meslekî tutum ve meslekî motivasyon düzeylerinin düşük meslekî tükenmişlik düzeylerinin yüksek (çıktığı tespit edilmiştir.

Tablo 4. Hafızlık Durumu - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Hafızlık Durumu		N	X	SS	sd	F	p
BARTIN	Hafız	33	74.76	7.42	258	0.071	0.149
	Hafız Değil	227	76.73	7.28			
BAYBURT	Hafız	55	79.31	6.89	88	0.408	0.84
	Hafız Değil	35	79	7.78			

• $p<0.05$

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin hafızlık durumu ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı yukarıdaki Tablo 4'e göre, her iki ilde de hafız olmak ile meslekî doyum açısından anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Görev türü - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Görev Türü		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kur'an Kursu Öğreticisi	54	78.81	7.20	2/257	4.09	0.18	1-2
	İmam-Hatip	193	76	7.22				...

¹¹ Çoştı, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s. 9; Detaylı bilgi için bkz: Kaya - Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", s. 25-53; Cengil, "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri", s. 79-101.

	Müezzin-Kayyım	13	73.85	7.51				...
BAYURT	Kur'an Kursu Öğreticisi	1	87	.	2/87	0.61	0.54	...
	İmam-Hatip	75	79.17	6.80				...
	Müezzin-Kayyım	14	78.71	9.36				...

• $p < 0.05$

H0= Mesleki tutum ortalaması görev türüne göre farklılık göstermemektedir.

H1= Mesleki tutum ortalaması görev türüne göre en az bir görev türü düzeyi açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin görev yeri ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 5, yukarıdaki hipotezler bağlamında ele alındığında, her iki ilde de görev alanı ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış olduğu (Bartın için $p=0.17$, Bayburt için ise $p=0.65$ olup $p > 0.05$ olduğu) bu sebeple H0 hipotezinin geçerli olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte, mesleki doyumun Kur'an Kursu Öğreticisi, İmam-Hatip ve Müezzin-Kayyım şeklinde sıralandığı da görülmüştür. Coştu tarafından Çorum ili özelinde yapılan araştırmada da benzer sonuç çıkmış olup, Kur'an Kursu öğreticisi (83.65), müezzin kayyım (82,52), imam-hatip (78,1) şeklinde sıralanmaktadır. Her iki araştırmaya göre meslekî tutum puan ortalaması en yüksek olan il Kur'an kursu öğreticisi kategorisinde Bayburt olmuştur. Çorum iline en yakın orana da yine Bayburt ilinde olduğu görülmektedir.¹²

Ayrıca Tukey HSD testi yapılmış, sadece Bartın ili için Kur'an Kursu öğreticileri ile İmam-Hatip görevlileri arasında fark olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 6. Görev Yeri - Meslekî Doyum İlişkisi

Görev Yeri		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	İl Merkezi	52	76.88	6.19	258	0.201	0.65	...
	Merkez Köy	208	76.38	7.58				...
BAYBURT	İl Merkezi	31	79.19	7.69	88	0.199	0.99	...
	Merkez Köy	59	79.19	7.009				...

• $p < 0.05$

¹²

Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s. 10.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin görev yeri ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 6, yukarıdaki hipotezler bağlamında ele alındığında, meslekî doyum açısından il merkezi ile merkez köy arasında farkın her iki ilde de yüksek olmadığı görülmektedir. Ayrıca her iki ilde de din görevlilerinin görev yaptıkları yere göre meslekî doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı (Bartın için $p=0.65$, Bayburt için ise $p=0.99$ olup $p>0.05$) tespit edilmiştir. Bu duruma benzer sonuç Kayıklık'ın ve Kaya-Küçük'ün yaptığı çalışmalarda da şehir merkezinde ile köyde görev yapmanın çalışanların iş yaşamına ve doyumuna etki etmediği görülmektedir.¹³ Aydın tarafından yapılan araştırmaya göre de yaşanan yer tutum ve anlayışa etki etmemektedir.¹⁴

Tablo 7. Hizmet Yılı - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

	Hizmet Yılı	N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	1-5 Yıl	60	77.98	6.56	5/254	1.83	0.105	...
	6-10 Yıl	62	75.32	8.12				...
	11-15 Yıl	13	76.38	7.82				...
	16-20 Yıl	20	73.15	8.03				...
	21-25 Yıl	34	77.62	7.46				...
	26 ve Üstü Yıl	71	76.62	6.57				...
BAYBURT	1-5 Yıl	31	81.06	6.77	5/84	1.44	0.21	...
	6-10 Yıl	20	78.10	7.50				...
	11-15 Yıl	9	75.33	6.40				...
	16-20 Yıl	7	77.71	8.22				...
	21-25 Yıl	7	76.71	6.29				...
	26 ve Üstü Yıl	16	80.81	7.49				...

• $p<0.05$

¹³ Mevlüt Kaya; Nurettin Küçük, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu'da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Özel Sayı I, 2015, 10; Hasan Kayıklık, "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum: Adana Örneği", *1. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, I, 2008, 40. Benzer diğer sonuçlar için bkz.: Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s. 10; Yunus Mersin, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2007), 98-102; M. Cengiz Yıldız, "Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1999), s. 184.

¹⁴ Cüneyd Aydın, "Üniversite Öğrencilerinin Dini Tutum İle Hayattaki Anlam Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6/4, 2017, s. 100.

H0= Mesleki tutum ortalaması hizmet yılına göre farklılık göstermemektedir.

H1= Mesleki tutum ortalaması hizmet yılına göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin hizmet yılı ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı yukarıdaki Tablo 7'ye göre, din görevlilerinin memuriyet hizmet yılı ile meslekî doyumları arasında her iki il için de anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bununla birlikte, görevinin ilk yıllarında olan görevlilerin diğerlerine oranla mesleki tutum puanının yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum görevlilerin idealist anlayışa sahip olması ile açıklamak mümkündür. Tablo 2'de bu yorumu desteklemektedir.

Tablo 8. İkamet Durumu - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

İkamet Edilen Evin Durumu		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Lojman	152	75.72	7.28	3/256	4.63	0.004	...
	Kendi Evi	69	79.04	5.88				2-1 0.008
	Kira	26	75.88	9.58				...
	Diğer	13	72.92	6.46				4-2 0.026
BAYBURT	Lojman	54	79.09	7.18	3/86	1.11	0.34	...
	Kendi Evi	25	78.60	6.12				...
	Kira	7	78.43	11.55				...
	Diğer	4	85.50	2.38				...

• $p < 0.05$

H0= Mesleki tutum ortalaması ikamet durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H1= Mesleki tutum ortalaması hizmet yılına göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin ikamet durumu ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 8 yukarıdaki hipotezler bağlamında incelendiğinde Bartın'daki din görevlileri için anlamlı bir ilişki tespit edilmiş, H1 geçerli ($p=0,004$, $p < 0.05$) olmuşken, Bayburt'taki din görevlileri için H0 hipotezinin kabul edilir olduğu ($p=0.34$ olup $p > 0.05$) anlaşılmıştır. Bartın ilinde görev yapanlarla ilgili Tukey HSD testine bakıldığında ise, "Kendi Evinde" ikamet edenlerle "Lojman"da kalanlar arasında gruplar arası fark tespit edilmiştir.

B. Meslekî Algılara Göre Meslekî Doyum Düzeyi

Bartın ve Bayburt il müftülüğüne bağlı merkez ve merkeze bağlı köylerde görev yapmakta olan din görevlilerinin izin, maaş, mesleki bilgi, amir tutumu vb. durumların mesleki doyum arasındaki araştırılmış, elde edilen veriler tablolar halinde verilmiştir.

Tablo 9. İzin Kullanma Durumu - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

İzinlerimi tam ve sorunsuz kullanabiliyorum		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	28	74.32	10.13	4/255	1.58	0.178	...
	Katılmıyorum	67	76.13	7.16				...
	Kararsızım	16	75.38	5.17				...
	Katılıyorum	124	76.77	6.97				...
	Kesinlikle Katılıyorum	25	79.08	6.44				...
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	9	76.78	9.60	3/85	2.15	0.08	...
	Katılmıyorum	9	76	7.01				...
	Kararsızım	1	81
	Katılıyorum	52	78.75	7.29				...
	Kesinlikle Katılıyorum	19	82.95	4.45				...

• $p < 0.05$

H₀= Mesleki tutum ortalaması izin kullanma durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması izin kullanımına göre en az bir izin kullanma düzeyi açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin izin kullanma durumu ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 9 hipotezler bağlamında ele alındığında, her iki ilde din hizmeti yapmakta olan kişilerin izin kullanma durumu ile meslekî doyumları arasında anlamlı (Bartın için $p=0.17$; Bayburt ili için ise, $p=0.08$ olup $p > 0.05$) bir ilişki bulunmadığı yani H₀'ın geçerli olduğu anlaşılmıştır. Gruplar arasında da anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Konu ile ilgili yapılmış benzer çalışmalarda olduğu gibi araştırmamızda da izinlerini tam ve sorunsuz bir şekilde kullanan din görevlilerinin ortalama puanının

yüksek çıktığı görülmüştür.¹⁵ Bu durum izinlerini tam ve sorunsuz kullananların mesleki doyumunu yükselttiği anlamına gelmektedir.

Tablo 10. Yeterli Maaş - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Aldığım Maaş, yaptığım göreve karşılık adil ve yeterlidir		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	13	75	11.80	2/255	2.181	0.07	...
	Katılmıyorum	19	76.96	8.48				...
	Kararsızım	24	72.54	7.42				...
	Katılıyorum	150	77.03	6.61				4-3 0.41
	Kesinlikle Katılıyorum	54	76.87	7.09				...
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	6	80.83	3.48	4/85	0.854	0.49	...
	Katılmıyorum	7	78.43	5.31				...
	Kararsızım	7	75.14	7.96				...
	Katılıyorum	41	78.93	9.02				...
	Kesinlikle Katılıyorum	29	80.38	4.55				...

• $p < 0.05$

H₀= Mesleki tutum ortalaması yeterli maaş alma durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması yeterli maaş alma durumuna göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin aldıkları yeterli maaş alma ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 10 yukarıdaki hipotezler bağlamında ele alındığında her iki ilde din hizmeti yapmakta olan kişilerin aldıkları maaşların ile meslekî doyumları arasında anlamlı (Bartın için $p=0.07$; Bayburt ili için ise, $p=0.49$ olup $p>0.05$) bir ilişki bulunmadığı yani H₀ hipotezinin geçerli olduğu anlaşılmaktadır. Gruplar arası farkın olup olmadığı Tukey HSD testi yapılarak tespit edilmeye çalışılmış, aldıkları maaşın yeterli olduğunu düşünenler ile kararsız olanlar arasında fark olduğu tespit edilmiştir. Bartın ilinde aldığı maaşın yeterli olduğunu düşünenlerin oranı Bayburt iline göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

¹⁵ Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s. 12; Mersin, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", s. 125.

Yeterli maaş alma ile mesleki doyum arasındaki ilişkiye dair çalışmalarla bu araştırma sonuçları arasında benzerlik arz etmektedir.¹⁶

Tablo 11. Meslekî Bilgi ve Beceri- Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Meslekî Bilgi ve beceri açısından yeterince iyi olduğumu düşünüyorum		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	11	78.27	6.94	4/255	1.70	0.14	...
	Katılmıyorum	39	74.33	6.61				...
	Kararsızım	40	75.43	6.69				...
	Katılıyorum	146	76.91	7.38				...
	Kesinlikle Katılıyorum	24	78.25	8.62				...
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	2	82.50	6.36	4/85	5.18	0.001	...
	Katılmıyorum	11	74.45	8.49				...
	Kararsızım	12	73.58	9.12				3-5 0.004
	Katılıyorum	47	80.30	6.04				...
	Kesinlikle Katılıyorum	18	82.56	4.60				5-2 0.016

• $p < 0.05$

H₀= Mesleki tutum ortalaması mesleki bilgi ve beceri durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması mesleki bilgi ve beceri duruma göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin bilgi donanımı ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 11 yukarıdaki hipotezler bağlamında ele alındığında, Bartın'da görev yapmakta olanların bilgi donanımı ile meslekî doyum arasında her hangi bir ilişki bulunmamaktadır. Bayburt'ta görev yapanlarda ise bilgi donanımları ile meslekî doyum arasında anlamlı ilişki bulunduğu ($p=0.001$, $p < 0.05$) H₁'in geçerli olduğu tespit edilmiştir. Bartın ilinde görev yapmakta olan görevlilerin meslekî bilgi ve becerileri ile meslekî doyumları arasında bir ilişkinin bulunmadığı ($p=0.14$ olup $p > 0.05$) H₀'ın geçerli olduğu tespit edilmiştir.

¹⁶ Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği" s. 13; M. Cengiz Yıldız, "Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması", s. 185; Mersin, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", s. 103-104.

Bununla birlikte ortalamalara bakıldığında ise, her iki ilde de anlamlı bir dağılımın olmadığı görülmektedir. Bu durum konu ile ilgili yapılmış diğer çalışmalarda da benzerlik arz etmektedir.¹⁷

Tablo 12. Amir Tutumu - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Amirlerin görevlilere karşı tutumları adil ve saygılıdır		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	25	75.52	8.80	4/255	5,059	0,001	...
	Katılmıyorum	61	74.82	7.49				...
	Kararsızım	48	73.85	6.73				3-4 0.002
	Katılıyorum	109	78.48	5.86				4-2 0.012
	Kesinlikle Katılıyorum	17	78.41	10.57				...
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	5	73	14.62	4/85	1.75	0.14	...
	Katılmıyorum	12	78.92	4.79				...
	Kararsızım	16	79.19	7.53				...
	Katılıyorum	47	83.20	6.86				...
	Kesinlikle Katılıyorum	10	79.19	4.05				...

• $p < 0.05$

H₀= Mesleki tutum ortalaması amir tutumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması amir tutumuna göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin amir tutumu ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 12 hipotezler bağlamında ele alındığında, Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için bir ilişkinin olduğu ($p=0.001$, $p < 0.05$) görülmüş, H₁'in geçerli olduğu anlaşılmıştır. Bayburt ilinde ise, amir tutumu ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ($p=0.14$ olup $p > 0.05$) H₀ hipotezinin geçerli olduğu anlaşılmıştır. Gruplar arası farkın olup olmadığı Tukey HSD testi yapılarak tespit edilmeye çalışılmış, Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için farklılaşmanın olduğu (3-4, 4-2) tespit edilmiştir. Her iki ilde de amirlerin olumlu tutum sergilediği, görevlilerin amirlerinden memnun olduğu

¹⁷ Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s.13; Mersin, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum" s.76; Cengil, "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri", s. 92.

ortalamalarda görülmektedir. Benzer sonucu konu ile ilgili yapılmış diğer araştırmalarda da görmek mümkündür.¹⁸

Tablo 13. Meslektaşlarla İlişkiler - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Meslektaşlarının ve görev arkadaşlarının ilişkilerinden memnununum		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	12	70.33	9.17	4/255	4.65	0.001	...
	Katılmıyorum	48	75.08	8.02				...
	Kararsızım	40	74.93	7.57				...
	Katılıyorum	134	77.51	6.58				4-1 0.008
	Kesinlikle Katılıyorum	26	78.96	6.23				5-1 0.005
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	7	83.14	2.47	4/85	1.84	0.12	...
	Katılmıyorum	10	78	6.34				...
	Kararsızım	9	74.78	8.46				...
	Katılıyorum	53	79.11	7.62				...
	Kesinlikle Katılıyorum	11	81.73	5.14				...

• $p < 0.05$

H₀= Mesleki tutum ortalaması meslektaşlarla ilişki durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması meslektaş tutumuna göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin meslektaşlarla ilişkiler ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 13 hipotezler bağlamında ele alındığında, Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için bir ilişkinin olduğu ($p=0.001$, $p < 0.05$) görülmüş, H₁'in geçerli olduğu anlaşılmıştır. Gruplar arası farkın olup olmadığı Tukey HSD testi yapılarak tespit edilmeye çalışılmış, Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için farklılaşmanın olduğu (5-1, 4-1) tespit edilmiştir.

Bayburt ilinde ise, meslektaşlarla ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ($p=0.12$ olup $p > 0.05$) H₀ hipotezinin geçerli olduğu anlaşılmıştır. Her iki için de meslektaşlarla olumlu dayanışmanın meslekî doyuma

¹⁸

Çoştı, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s. 14.

etki ettiğinin söylenmesi mümkündür. Bu durum benzer çalışmalarla da paralellik arz etmektedir.¹⁹

Tablo 14. Hitap Edilen Çevre - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Hitap ettiğim çevreyle ilişkilerim iyidir		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	10	75.10	7.47	4/255	3.52	0.008	...
	Katılmıyorum	12	74.92	9.35				...
	Kararsızım	13	69.85	7.98				3-4 0.004
	Katılıyorum	176	76.77	7.27				...
	Kesinlikle Katılıyorum	49	77.86	5.87				5-3 0.004
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	6	80.33	3.67	4/85	0.62	0.64	...
	Katılmıyorum	2	84	1.41				...
	Kararsızım	4	79.50	7.93				...
	Katılıyorum	47	78.17	7.53				...
	Kesinlikle Katılıyorum	31	80.16	7.34				...

• $p < 0.05$

H0= Mesleki tutum ortalaması çevreyle ilişki durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H1= Mesleki tutum ortalaması çevreyle ilişki tutumuna göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin çevreyle ilişkiler ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 14 hipotezler bağlamında ele alındığında, Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için bir ilişkinin olduğu ($p=0.008$, $p < 0.05$) görülmüş, H1'in geçerli olduğu anlaşılmıştır. Gruplar arası farkın olup olmadığı Tukey HSD testi yapılarak tespit edilmeye çalışılmış, Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için farklılaşmanın olduğu (3-4, 5-3) tespit edilmiştir.

Bayburt ilinde ise, meslektaşlarla ile meslekî doyum arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı ($p=0.64$ olup $p > 0.05$) H0 hipotezinin geçerli olduğu anlaşılmıştır. Ayrıca ortalamalar bakıldığında her iki ilde de din görevlilerinin cami cemaati ve çevresiyle ilişkilerinin iyi olduğu anlaşılmaktadır.

¹⁹ Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", s. 15; Mersin, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", s. 114.

Tablo 15. Görevlendirme - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Tayin, Umre vb. görevlendirmelerde adil davranılmaktadır		N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	80	75.58	7.63	4/255	1,57	0.18	...
	Katılmıyorum	78	75.77	6.72				...
	Kararsızım	41	76.80	6.06				...
	Katılıyorum	40	78	8.69				...
	Kesinlikle Katılıyorum	21	79	7.17				...
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	14	78.29	9.72	4/85	1.91	0.11	...
	Katılmıyorum	14	76.21	8.76				...
	Kararsızım	26	78.04	5.93				...
	Katılıyorum	24	82.04	5.49				...
	Kesinlikle Katılıyorum	12	80.58	6.33				...

• $p < 0.05$

H₀= Mesleki tutum ortalaması görevlendirme durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁= Mesleki tutum ortalaması görevlendirme durumuna göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin izin kullanma durumu ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 9 hipotezler bağlamında ele alındığında, her iki ilde din hizmeti yapmakta olan kişilerin izin kullanma durumu ile meslekî doyumları arasında anlamlı (Bartın için $p=0.18$; Bayburt ili için ise, $p=0.11$ olup $p > 0.05$) bir ilişki bulunmadığı yani H₀'ın geçerli olduğu anlaşılmıştır. Gruplar arasında da anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir. Her iki ilde de "Katılıyorum" cevabını seçenlerin ortalamasının diğerlerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, amirlerin adalet ve hakkaniyete riayet ettiği anlamına gelir ki; bu durumu Tablo 12 doğrulamaktadır. Çünkü mezkûr tablodan görevlilerin çoğunluğu amirlerinin yönetim biçiminden memnun olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 16. DİB Teşkilat Yapısı - Meslekî Doyum Arasındaki İlişki

Son on beş yılda DİB teşkilat yapısının hukukî yönden	N	X	SS	sd	F	p	Grp. Ar. Fark.
---	---	---	----	----	---	---	----------------

kuvvetlendirildiğini düşünüyorum								
BARTIN	Kesinlikle Katılmıyorum	17	73.41	9.72	4/255	1.52	0.19	...
	Katılmıyorum	28	75.18	10.56				...
	Kararsızım	35	75.77	6.59				...
	Katılıyorum	142	76.90	6.56				...
	Kesinlikle Katılıyorum	38	77.87	6.31				...
BAYBURT	Kesinlikle Katılmıyorum	6	80.83	9.94	4/85	1.15	0.33	...
	Katılmıyorum	3	74.33	11.93				...
	Kararsızım	13	77	7.28				...
	Katılıyorum	45	78.93	5.91				...
	Kesinlikle Katılıyorum	23	81.13	8.07				...

• $p < 0.05$

H0= Mesleki tutum ortalaması teşkilat yapısına göre farklılık göstermemektedir.

H1= Mesleki tutum ortalaması teşkilat yapısına göre en az bir düzey açısından farklılık göstermektedir.

Bartın ve Bayburt il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olup örnekleme katılan din görevlilerinin izin kullanma durumu ile meslekî doyum puan ortalamalarına ait bilgilerin yer aldığı Tablo 16 hipotezler bağlamında ele alındığında, her iki ilde din hizmeti yapmakta olan kişilerin Diyanet İşleri Başkanlığı'nın teşkilat yapısının son on beş yılda güçlendirilme hususundaki görüşleri ile meslekî doyumları arasında anlamlı (Bartın için $p=0.19$; Bayburt ili için ise, $p=0.33$ olup $p>0.05$) bir ilişkinin bulunmadığı yani H0'ın geçerli olduğu anlaşılmıştır. Bununla birlikte, gruplar arasında da anlamlı bir farklılaşma tespit edilmemiştir.

Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilat yapısı son yıllarda daha da güçlendirilmiştir. Bartın ve Bayburt illerinde görev yapmakta olan görevlilerin konu hakkında "Kesinlikle Katılıyorum" görüşünü savunanların ortalamasının diğer düzeylere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Sonuç

Diyanet İşleri Başkanlığı kuruluşundan günümüze Türkiye'de dinin anlatımı için özverili çalışmalar yürütmüş bir kurumdur. Kurumun hedeflerini

gerçekleştirmede görevlilerinin mesleği benimseme düzeyi etkili olmaya devam etmektedir. Bu araştırma ve daha önce yapılmış benzer çalışmalarda da din görevlilerinin meslekî doyumunun önemini kanıtlar mahiyetli veriler içermiştir.

Bartın ve Bayburt örneklikleri kapsamında yapılan bu araştırmada örneklem grubun demografik özellikleri ve çeşitli durumlarla meslekî doyum arasındaki ilişki incelenmiş şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Her iki ilde de kadınlarla erkeklerin meslekî doyumları arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte her iki ilde de kadınların ortalamasının erkeklere nazaran daha yüksek olduğu görülmüştür.
2. Her iki ilde de yaş düzeyi ile meslekî doyum arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Bununla birlikte, Bartın ilinde “51 ve üstü” yaş düzeyinde olanların ortalaması diğer düzeydekilere göre yüksekken, Bayburt’ta ise, bu durum “18-30 arası” yaştakiler için söz konusu olmuştur.
3. Her iki il için de eğitim düzeyi ile mesleki doyum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Ortalama açısından bakıldığında her iki ilde de “İmam-Hatip Lisesi” mezunu olanların meslekî doyum düzeyinin en yüksek orana sahip olduğu anlaşılmıştır.
4. Görev türü açısından her iki il için de meslekî doyumun söz konusu olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte, “Kur’an Kursu Öğreticisi” olarak hizmet verenlerin diğerlerine nazaran daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmıştır. Bu durum mezkûr görevlilerin iş itibarıyla daha esnek bir çalışma düzenine sahip olmasından kaynaklanmış olabilir.
5. Din görevlilerinin hizmet verdikleri görev yeri ile mesleki doyumları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Bu durum köylerin merkeze bağlı ve yakın olmasından kaynaklanmış olabilir.
6. Din görevlilerinin hizmet yılı ile meslekî doyumları arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. Bununla birlikte, her iki ilde de “1-5 Yıl” düzeyinde olanların diğer yıllara oranla daha yüksek meslekî doyuma sahip oldukları görülmüştür.
7. İkamet durumuna göre Bartın ilinde görev yapanlar için mesleki doyum açısından anlamlı ilişki tespit edilmişken, bu husus Bayburt’ta görev yapanlar için söz konusu olmamıştır.
8. İzni kullanma ile meslekî doyum arasında her iki ilde de anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir. Bu durum aslında anket sonucunu doğrulamaktadır. Çünkü ankete katılanların büyük bir kısmı “Katılıyorum” ve “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtlarını vererek izinlerini kullandıklarını beyan etmişlerdir.
9. Maaş ile meslekî doyum arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir. İlgili tabloya bakıldığında, din görevlilerinin çoğunluğunun aldıkları maaşları yeterli buldukları anlaşılmaktadır.
10. Meslekî bilgi-beceri ile mesleki doyum arasında Bartın ilinde görev yapmakta olanlar için herhangi bir ilişki tespit edilmemişken, Bayburt’takiler hakkında bu durumun söz konusu olduğu tespit edilmiştir.

Oranlara bakıldığında görevlilerin kendisini ya tamamen bilgi ve beceri açısından donanımlı gördüğü ya da kendisini yetersiz hissettiği anlaşılmaktadır.

11. Amir tutumu açısından Bartın ilinde görev yapmakta olan din görevlilerinin mesleki doyumları arasında bir ilişkinin olduğu tespit edilmişken, bu durum Bayburt ilinde görev yapmakta olanlar için söz konusu olmadığı anlaşılmıştır.
12. Meslektaş ve görev arkadaşları ile ilişkiler açısından Bartın'da mesleki doyum tespit edilmişken, Bayburt ilinde bu durumun söz konusu olmadığı anlaşılmıştır.
13. Hitap edilen çevreyle diyalog açısından Bartın'da görev yapmakta olan din görevlilerinin mesleki doyumlarıyla anlamlı ilişki tespit edilmişken, Bayburt'takiler de bu durum söz konusu olmamıştır.
14. Görevlendirme ile meslekî doyum arasında herhangi bir ilişki tespit edilmemiştir. Ortalamalara bakıldığında da memnuniyet ve hakkaniyet düşüncesinin olduğu görülmektedir ki, bu durum bir kurum için oldukça büyük avantajdır. Bu tabloya göre din görevlileri kurumlarının adaletli davrandığını düşünmektedir.
15. Diyanet İşleri Başkanlığı teşkilat yapısının meslekî doyumlarını etkilemediği görülmüştür. Bununla birlikte, din görevlilerinin çoğunluğunun kurumlarının son yıllarda hukukî olarak teşkilat yapılarının güçlendiğini düşünmektedirler.

Diyanet İşleri Başkanlığı'nın daha etkin hizmet vermesi din görevlilerinin gayretleri ile olacaktır. Bunun gerçekleşmesi için ise, din görevlilerinin meslekî doyumlarının yüksek olması büyük önem arz etmektedir. Din görevlilerinin meslekî doyumlarının yüksek çıkması için ise, konu hakkında yapılacak derinlemesine çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır.

Kaynakça

- Acuner Hacı Yusuf, "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Din Görevliliği Mesleğine Yönelik Tutumları: Rize Örneği", *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9/43, (2016), ss. 2306-2313.
- Aydın, Cüneyd "Üniversite Öğrencilerinin Dini Tutum İle Hayattaki Anlam Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 6/4, (2017), ss. 89-108.
- Cengil Muammer, "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10/1, (2010), 79-101.
- Çoştı Yakup, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği", *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6/1, (2013),1-18.
- Erdoğan İlhan, *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, Avcıoğlu Basım Yayım, İstanbul, 1996.
<http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.633.pdf>, (Erişim 29.07.2019)
<http://sozluk.gov.tr/>, (Erişim 29.07.2019)

- Kaya Mevlüt; Küçük, Nurettin, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri: Safranbolu'da Görev Yapan Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma", *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, özel sayı:1, (2015), 1-18.
- Kaya Mevlüt; Nazıroğlu Bayramali, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26/26-27, (2008), 25-53.
- Kayıklık Hasan, "Din Görevlilerinde Yaşamdan Memnuniyet ve Mesleki Doyum: Adana Örneği", *1. Din Hizmetleri Sempozyumu (3-4 Kasım 2007)*, I, Ankara, 2008, ss. 34-46.
- Karaköse Turgut, Kocabaş İbrahim, "Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri", *Eğitimde Kuram ve Uygulama*, 2/1, (2006), 3-14.
- Kuzgun Yıldız, Sevim Seher Aydemir, Hamamcı Zeynep, "Mesleki Doyum Ölçeği", *PDR'de Kullanılan Ölçekler*, ed. Y. Kuzgun, F. Bacanlı, Nobel Yayın Dağıtım: Ankara, 2005, ss. 82-87.
- Mersin Yunus, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2007)
- Sevimli Figen, İşcan, Ömer Faruk, "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5/1, (2005), 55-64.
- Turan İbrahim, "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 13/1, (2013), 47-73.
- Yıldız M. Cengiz, "Din Görevlilerinin Sorunları ve Beklentileri Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Elazığ Uygulaması", (Yayınlanmamış Doktora Tezi, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 1999)