



**DİN EĞİTİMCİ VE ÖĞRETİCİLERİNİN MESLEKİ
TUTUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Süleyman ABANOZ

(Doktora Tezi)

Eskişehir, 2019

**DİN EĞİTİMCİ VE ÖĞRETİCİLERİNİN MESLEKİ
TUTUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Süleyman ABANOZ

T.C.

**Eskişehir Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü**

**Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı
DOKTORA TEZİ**

**ESKİŞEHİR
2019**

T.C.

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Süleyman ABANOZ tarafından hazırlanan Din Eğitimci ve Öğreticilerinin Mesleki Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri arasındaki ilişki başlıklı bu çalışma 20.11.2019 tarihinde Eskişehir Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddesi uyarınca yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, Jürimiz tarafından Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalında doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan

Prof. Dr. Abdulvahit İMAMAOĞLU



Üye (Danışman)

Doç. Dr. M. Naci KULA



Üye

Prof. Dr. Ejder OKUMUŞ



Üye

Doç. Dr. İbrahim GÜRSES



Üye

Dr. Öğr. Üyesi Selahattin ÖNDER



ONAY

Prof. Dr. Mesut ERŞAN
Enstitü Müdürü

20/11/2019

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi hükümlerine göre hazırlandığını; bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Eskişehir Osmangazi Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla taranmasını kabul ettiğimi ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim. Yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması hâlinde ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Süleyman ABANOZ

ÖZET

DİN EĞİTİMCİ VE ÖĞRETİCİLERİNİN MESLEKİ TUTUMLARI İLE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

ABANOZ, Süleyman

Doktora-2019

Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Mustafa Naci KULA

Bu çalışma, Türkiye'nin yedi ayrı bölgesinde yer alan İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Diyarbakır, Samsun, Erzurum şehirlerindeki ilahiyat/İslami ilimler fakültesi öğretim elemanları, DKAB/İHL meslek dersleri öğretmenleri ve din görevlilerinin mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir alan araştırmasıdır.

Çalışma kapsamında 282 yükseköğretim, 1605 MEB ve 1775 DİB çalışanının anketleri geçerli kabul edilmiş ayrıca DİB'den MEB'e ve yükseköğretim kurumlarına ve MEB'den yükseköğretim kurumlarına geçen onar kişiye yarı yapılandırılmış mülakat uygulanmıştır. Çalışmada 0,05 ($p < 0,05$) manidarlık seviyesi esas alınmıştır. Elde edilen veriler SPSS 23,0 paket programıyla incelenmiş ve benzer çalışmalardan yararlanılarak araştırmacı tarafından yorumlanmıştır.

Yapılan analizlerde mesleki tutum ve tükenmişlik arasında yüksek düzeyde bir korelasyon olduğu ve farklı kurum çalışanları arasında mesleki tutum ve tükenmişlik açısından anlamlı bir farkın olduğu görülmüştür. Kurum çalışanlarının mesleki tutum ve tükenmişlikleri ile cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, yaş, hizmet süresi, şehir, yerleşim yeri, unvan ve mesleği seçme nedeni gibi değişkenler arasındaki ilişkisi analiz edilmiştir. Çalışma sonucunda yükseköğretim çalışanlarında cinsiyet, yaş, hizmet süresi ve şehir; MEB çalışanlarında medeni durum, yaş, şehir ve unvan; DİB çalışanlarında ise yaş dışındaki değişkenlerle mesleki tutum arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca yükseköğretim çalışanlarında cinsiyet ve şehir; MEB çalışanlarında cinsiyet, eğitim seviyesi, şehir, yerleşim yeri ve unvan ile mesleki tükenmişlik ilişkisi hariç diğer tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Araştırmada elde edilen veriler ışığında din eğitimi ve hizmetleri çalışanlarının mesleki tutumlarını artıracak ve mesleki tükenmişliklerini azaltacak birtakım önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Din eğitimi, din hizmetleri, mesleki tutum, tükenmişlik.

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN PROFESSIONAL ATTITUDE AND BURNOUT OF RELIGION EDUCATORS AND RELIGION TEACHERS

ABANOZ, Süleyman

Doktora-2019

Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı

Advisor: Doç. Dr. Mustafa Naci KULA

This thesis presents a field study which examines the correlation between professional attitudes and burnout levels of academicians at the faculty of Theology/ Islamic Studies, teachers of religious and moral education and religious service officials working in the following cities: Istanbul, Ankara, Izmir, Adana, Diyarbakir, Samsun and Erzurum.

After a thorough evaluation of the responses of the questionnaires developed for 282 academicians, 1605 officials at the Ministry of Education and 1775 officials at the Presidency of Religious Affairs, semi-structured interview has been conducted within the scope of this study on ten officials who switched from Presidency of Religious Affairs to the Ministry of Education or universities and from the Ministry of Education to universities. The research is based on a presumed significance level of 0,05 ($p < 0,05$). Data collected is analyzed through SPSS 23,0 and interpreted by the researcher in the light of the relevant researches.

The analysis has proved a high level of correlation between professional attitude and burnout syndrome and this level changes dramatically depending on the workplace of the employees examined in this research. In this study, variables like sex, marital status, degrees of graduation, age, seniority, city, residential area, title and reasons to choose this career were taken into consideration to determine the correlation between the professional attitudes and burnout. The study has revealed that variables affecting the professional attitude depend on the workplace of employees. So, professional attitude of academicians varies according to sex, age, years of service and city. Marital status, age, city and title play a major role in the professional attitude of employees of the Ministry of Education while all the variables apart from age have an effect on the professional attitude of employees of the Presidency of Religious Affairs. The study has also found that there is a significant correlation between all variables mentioned above except for sex and city and burnout levels of academicians while variables such as sex, degree of graduation, city, residential area, and title do not have any effect on burnout state of the employees of the Ministry of National Education.

In conclusion, in view of the facts obtained from the research some suggestions have been made for improving the professional attitude and reducing the burnout levels of employees in the field of religious education and services.

Key Words: Religious education, religious services, professional attitude, burnout.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
TABLolar LİSTESİ	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi
EKLER LİSTESİ	xvii
KISALTMALAR LİSTESİ	xviii
ÖNSÖZ	xix
GİRİŞ	1
I. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ	1
II. ARAŞTIRMANIN AMACI	1
III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ	2
IV. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	4
V. ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI	4
VI. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	5
VII. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ / DENENCELERİ	6
VIII. YÖNTEM	7
IX. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	11

1. BÖLÜM TEORİK ÇERÇEVE

1.1. TEMEL KAVRAMLAR	17
1.1.1. Din, Din Eğitimi ve Din Hizmetleri	17
1.1.1.1. Din	17
1.1.1.2. Din Eğitimi	18
1.1.1.3. Din Hizmetleri	19
1.1.2. Mesleki Tutum	20
1.1.2.1. Tutum Kavramı	20
1.1.2.2. Tutum Kavramının Bileşenleri	21
1.1.2.2.1. Duygusal Bileşen	21
1.1.2.2.2. Bilişsel Bileşen	22
1.1.2.2.3. Davranışsal Bileşen	23
1.1.2.3. Tutumun Oluşumu ve İşlevi	24
1.1.2.4. Tutum Davranış İlişkisi	26
1.1.2.5. Tutumların Ölçülmesi ve Tutum Ölçekleri	27
1.1.2.6. Dinî Tutum	29
1.1.2.7. Mesleki Tutum	31
1.1.3. Mesleki Tükenmişlik	33
1.1.3.1. Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Kavramı	33
1.1.3.2. Tükenmişliğin Nedenleri	34
1.1.3.2.1. Bireysel Nedenler	35
1.1.3.2.2. Örgütsel Nedenler	36
1.1.3.3. Tükenmişliğin Belirtileri	39
1.1.3.3.1. Fiziksel Belirtiler	40
1.1.3.3.2. Davranışsal Belirtiler	40
1.1.3.3.3. Psikolojik Belirtiler	41
1.1.3.4. Tükenmişlik Modelleri ve Maslach Tükenmişlik Modeli	43
1.1.3.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli	43
1.1.3.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli	44

1.1.3.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli	46
1.1.3.4.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli	47
1.1.3.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli	48
1.1.3.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli	50
1.1.3.4.7. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli	52
1.1.3.4.8. Maslach Tükenmişlik Modeli	52
1.1.3.5. Tükenmişliğin Boyutları	53
1.1.3.5.1. Duygusal Tükenme	53
1.1.3.5.2. Duyarsızlaşma.....	53
1.1.3.5.3. Düşük Kişisel Başarı Duygusu	54
1.1.3.6. Tükenmişliğin Etki ve Sonuçları	55
1.1.3.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları.....	58
1.1.3.8. Tükenmişlikle Başa Çıkma Dinin Rolü	61
1.2. DİN HİZMETLERİ VE DİN EĞİTİMİ ALANINDA GÖREV YAPAN PERSONEL VE GÖREVLERİ.....	63
1.2.1. Diyanet İşleri Başkanlığı	63
1.2.1.1. Kuruluş ve Tarihçe	63
1.2.1.2. Din Hizmetleri Alanında Görev Yapan Personel ve Görevleri ..	64
1.2.1.2.1. Vaiz	64
1.2.1.2.2. İmam-hatip ve Müezzin-kayyım	65
1.2.1.2.3. Kur'an Kursu Öğreticisi.....	66
1.2.2. Millî Eğitim Bakanlığı Din Öğretimi Genel Müdürlüğü	67
1.2.2.1. Millî Eğitim Bakanlığında Din Eğitimi Alanında Görev Yapan Personel ve Görevleri: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenleri	67
1.2.3. Yükseköğretim Kurumu	68
1.2.3.1. Yükseköğretimin Amacı	68
1.2.3.2. Yükseköğretim Kurumlarının Görevleri	68
1.2.3.3. Dinî Yükseköğretim Kurumlarının Hedefleri	69
1.2.3.4. Yükseköğretimde Görev Yapan Personel ve Görevleri.....	70
1.2.3.4.1. Öğretim Üyesi.....	70
1.2.3.4.2. Öğretim Görevlisi.....	70
1.2.3.4.3. Araştırma Görevlisi	71
1.2.3.5. Dinî Yükseköğretim Mezunlarının Başlıca İstihdam Alanları	71
1.2.4. DİB, MEB ve YÖK Dışında Din Eğitimi ve Öğretimi Alanında Hizmet Veren Diğer Kurum ve Kişiler	72

2. BÖLÜM BULGULAR VE DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER.....	73
2.1.1. Kurumlara Göre Çalışan Sayıları.....	73
2.1.2. Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları	73
2.1.3. Medeni Duruma Göre Çalışan Sayıları	75
2.1.4. Eğitim Düzeyine Göre Çalışan Sayıları	76
2.1.5. Yaşa Göre Çalışan Sayıları	77
2.1.6. Hizmet Süresine Göre Çalışan Sayıları	79
2.1.7. Yaşadıkları Şehre Göre Çalışan Sayıları.....	82
2.1.8. Yerleşim Yeri Göre Çalışan Sayıları	84
2.1.9. Unvana Göre Çalışan Sayıları	86

2.1.10. Mesleği Seçme Nedenine Göre Çalışan Sayıları	88
2.2. KURUM DEĞİŞTİREN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ BULGULAR	92
2.2.1. Diyanet İşleri Başkanlığından Millî Eğitim Bakanlığı'na Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular	92
2.2.2. Diyanet İşleri Başkanlığından Dinî Yükseköğretim Kurumlarına Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular	94
2.2.3. Millî Eğitim Bakanlığından Dinî Yükseköğretim Kurumlarına Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular	97
2.3. MESLEKİ TUTUM VE TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ BULGULAR VE YORUMLARI.....	99
2.3.1. Kurumlara Göre Bulgular.....	100
2.3.1.1. Kurumlara Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular.....	100
2.3.2. Cinsiyete Göre Bulgular.....	105
2.3.2.1. YÖK Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	105
2.3.2.2. MEB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	106
2.3.2.3. DİB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	109
2.3.2.4. Tüm Çalışanların Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	110
2.3.3. Medeni Duruma Göre Bulgular.....	112
2.3.3.1. YÖK Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	112
2.3.3.2. MEB Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	114
2.3.3.3. DİB Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	116
2.3.3.4. Tüm Çalışanların Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	118
2.3.4. Eğitim Düzeyine Göre Bulgular	119
2.3.4.1. YÖK Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	119
2.3.4.2. MEB Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	121
2.3.4.3. DİB Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	123
2.3.4.4. Tüm Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	126
2.3.5. Yaşa Göre Bulgular	129
2.3.5.1. YÖK Çalışanlarının Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	129
2.3.5.2. MEB Çalışanlarının Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	132
2.3.5.3. DİB Çalışanlarının Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	134
2.3.5.4. Tüm Çalışanların Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	136
2.3.6. Hizmet Süresine Göre Bulgular	139

2.3.6.1. YÖK Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	139
2.3.6.2. MEB Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	142
2.3.6.3. DİB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	145
2.3.6.4. Tüm Çalışanların Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	149
2.3.7. Yaşanılan Şehre Göre Bulgular	152
2.3.7.1. YÖK Çalışanlarının Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	152
2.3.7.2. MEB Çalışanlarının Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	155
2.3.7.3. DİB Çalışanlarının Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	158
2.3.7.4. Tüm Çalışanların Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	161
2.3.8. Yerleşim Yerine Göre Bulgular	165
2.3.8.1. YÖK Çalışanlarının Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	165
2.3.8.2. MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	165
2.3.8.3. DİB Çalışanlarının Yaşadığı Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	167
2.3.8.4. Tüm Çalışanlarının Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	170
2.3.9. Unvana Göre Bulgular	172
2.3.9.1. YÖK Çalışanlarının Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	172
2.3.9.2. MEB Çalışanlarının Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	175
2.3.9.3. DİB Çalışanlarının Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	176
2.3.9.4. Tüm Çalışanların Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	180
2.3.10. Mesleği Seçme Nedenine Göre Bulgular	187
2.3.10.1. YÖK Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	187
2.3.10.2. MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	190
2.3.10.3. DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	194
2.3.10.4. Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular	197
SONUÇ VE ÖNERİLER	201
HİPOTEZLERİN GERÇEKLEŞME DURUMU	205
ÖNERİLER	207
KAYNAKÇA	210
EKLER	223

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1: Mesleki Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlik Analizi	9
Tablo 2: Dinî/Mesleki tutum Ölçeği Güvenirlik Analizi	9
Tablo 3: Tükenmişliğin Belirtileri	42
Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumlarına Göre Dağılımı	73
Tablo 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	74
Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı	75
Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı	76
Tablo 8: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımı	78
Tablo 9: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımı	78
Tablo 10: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımı	79
Tablo 11: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı	79
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Tablo 13: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	80
Tablo 14: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Tablo 15: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı	81
Tablo 16: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı	82
Tablo 17: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı	83
Tablo 18: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı	83
Tablo 19: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı	84
Tablo 20: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı	84
Tablo 21: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı	85
Tablo 22: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı	85
Tablo 23: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı	85
Tablo 24: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı	86
Tablo 25: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı	87
Tablo 26: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı	88
Tablo 27: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Dağılımı	89
Tablo 28: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı	90

Tablo 29: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı.....	90
Tablo 30: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı.....	91
Tablo 31: DİB'den Öğretmenliğe Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular	93
Tablo 32: DİB'den Akademiye Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular	95
Tablo 33: MEB'den Akademiye Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular	97
Tablo 34: Mesleki Tutum ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon .	100
Tablo 35: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	101
Tablo 36: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	102
Tablo 37: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	105
Tablo 38: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	105
Tablo 39: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	107
Tablo 40: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	107
Tablo 41: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	109
Tablo 42: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	109
Tablo 43: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Cinsiyete Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	110
Tablo 44: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	111
Tablo 45: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	112
Tablo 46: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	113
Tablo 47: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	114
Tablo 48: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Medeni Durumuna Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	115
Tablo 49: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	116
Tablo 50: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	117
Tablo 51: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	118
Tablo 52: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	118
Tablo 53: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	120

Tablo 54: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	120
Tablo 55: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	121
Tablo 56: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi	122
Tablo 57: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	124
Tablo 58: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	125
Tablo 59: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	126
Tablo 60: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	127
Tablo 61: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	129
Tablo 62: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	130
Tablo 63: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşlarına Göre Unvanlarına Göre Dağılımı.....	131
Tablo 64: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	132
Tablo 65: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	132
Tablo 66: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	134
Tablo 67: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	135
Tablo 68: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	137
Tablo 69: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	137
Tablo 70: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	139
Tablo 71: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Hizmet Süreleri ile Unvanları Arasındaki İlişkiye Göre Dağılımı.....	140
Tablo 72: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	140
Tablo 73: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	142
Tablo 74: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	143
Tablo 75: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	145
Tablo 76: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	147
Tablo 77: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	149

Tablo 78: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	150
Tablo 79: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	153
Tablo 80: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	153
Tablo 81: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	155
Tablo 82: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	156
Tablo 83: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	158
Tablo 84: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	159
Tablo 85: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	161
Tablo 86: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	162
Tablo 87: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	165
Tablo 88: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yeri ile Hizmet Süreleri Arasındaki ilişkiye Göre Dağılımı	166
Tablo 89: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	166
Tablo 90: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	167
Tablo 91: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yeri ile Hizmet Süreleri Arasındaki ilişkiye Göre Dağılımı	168
Tablo 92: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	169
Tablo 93: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	170
Tablo 94: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	171
Tablo 95: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	172
Tablo 96: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	173
Tablo 97: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	175
Tablo 98: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	175
Tablo 99: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	177
Tablo 100: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına ile Eğitim Seviyeleri Arasındaki ilişkiye Göre Dağılımı	178
Tablo 101: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	179
Tablo 102: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	180

Tablo 103: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Puanlarının Düşükten Yüksek Sıralaması	181
Tablo 104: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	183
Tablo 105: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Düşükten Yüksek Sıralaması.....	185
Tablo 106: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	187
Tablo 107: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	188
Tablo 108: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	190
Tablo 109: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	191
Tablo 110: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	194
Tablo 111: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	195
Tablo 112: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi	197
Tablo 113: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi .	198
Tablo 114: Tüm Kurum Çalışanlarının Demografik Değişkenler ile Mesleki Tutum ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkilerin Toplu Sonuçları.....	201

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Cherniss Tükenmişlik Modeli'nde Gelişim Süreci.....	43
Şekil 2: Perlman ve Hartman'ın yaptığı “Çoklu Kavramlaştırma”.....	48



EKLER LİSTESİ

EK 1: Etik Kurul Onayı.....	223
EK 2: Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzin Onayı.....	226
EK 3: Diyanet İşleri Başkanlığı Araştırma İzin Onayı.....	227
EK 4: Akademisyen Anketi	228
EK 5: Öğretmen Anketi.....	231
EK 6: Din Görevlisi Anketi	234
EK 7: Özgeçmiş.....	237



KISALTMALAR LİSTESİ

Bkz.	: Bakınız
C	: Cilt
Çev.	: Çeviren
DİB	: Diyanet İşleri Başkanlığı
Ed.	: Editör
İmam	: İmam-hatip
KK	: Kur'an kursu
MEB	: Millî Eğitim Bakanlığı
Müezzin	: Müezzin-kayyım
N	: Kişi sayısı
S	: Sayı
ss	: sayfa
YÖK	: Yükseköğretim Kurumu
YÖK çalışanları	: Dinî yükseköğretim kurumu öğretim elemanları

ÖNSÖZ

Meslek, 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 olarak tanımlanmaktadır. Din eğitimi, öğretimi ve din hizmetleri gibi mesleklerde çalışanlar (dinî yükseköğretim kurumu öğretim elemanları İHL meslek dersleri ve DKAB öğretmenleri ve din görevlileri) her ne kadar birbirinden farklı mesleklerde çalışıyor olsalar da mesleklerini yapmak için aldıkları eğitimler, mesleki görev ve sorumlulukları, halkın bu kişilerden beklentileri büyük oranda benzerdir. Bu kişiler bir taraftan mesleklerini bir geçim kaynağı olarak görürken diğer taraftan mesleklerini icra ederken Müslümanlığın emir ve tavsiyelerini yerine getirmekte ve meslekleri sayesinde ahireti de kazanmaya çalışmaktadırlar. Ayrıca halkının çoğu Müslüman olan Türkiye gibi bir ülkede insanlar, bu meslekleri yapanlardan sadece belirlenmiş görevlerini yerine getirmelerini değil bunun yanında kendilerine dinin bütün konularında yol göstermelerini ve örnek olmalarını beklemektedir.

İnsanın hayatının büyük bir kısmını kapsayan meslek ortamında bireyin ruh sağlığının iyi olması, hem kendi sağlığı ve mutluluğu için hem de hizmet verdiği kişilere daha yararlı olması için gereklidir. Bundan dolayı da özellikle din eğitimcileri ve öğreticileri gibi doğrudan insanlarla etkileşim hâlinde olan mesleklerde çalışanların mesleklerine karşı olumlu tutumlara sahip olması ve tükenmişlik yaşamaması çok önemlidir. Din eğitimci ve öğreticileri diğer insanlardan daha fazla dinî bilgiye sahip oldukları için tükenmişlikle baş etmede dinî başa çıkma stratejilerini kullanma konusunda daha avantajlı bir konuma sahip oldukları söylenebilir.

Son yıllarda ülkemizde imam-hatip ortaokullarının açılması, imam-hatip liselerine giden öğrencilerin sayısının artması, her kademe ve türdeki okullarda seçmeli din derslerinin bulunması, boş olan cami ve Kur'an kurslarına atamalar yapılması, Türkiye'nin her yerine birçok ilahiyat ve İslami ilimler fakültesinin açılması ve mevcutların da kontenjanlarının artırılması gibi gelişmeler din eğitimi, öğretimi ve din hizmetleri alanında çok sayıda personel ihtiyacını doğurmuştur. Ancak bu personelin görevlerini yerine getirirken yeterli ilmî ve

psikolojik donanıma sahip olmaması, mesleğiyle ilgili olumlu tutum ve motivasyonlara sahip olmaması bu alanda verilecek hizmetin kalitesini düşürebilir; hatta insanların din hakkındaki düşüncelerini de olumsuz yönde etkileyebilir. Tüm bu nedenlerden dolayı bu çalışma bir giriş aşaması olarak bu alanda hizmet veren üç büyük kurum personelinin hem kendi içlerinde hem de karşılaştırmalı olarak mesleki tutum ve tükenmişliğini ortaya koymaktadır. Ayrıca bu çalışmanın bu alanda görev yapan personelin tükenmişlik nedenlerinin ortaya konması ve çözüm yollarının araştırılması gibi birtakım çalışmalara yol açması açısından da faydalı olması umulmaktadır.

Çalışma giriş ve iki bölümden oluşmaktadır. Girişte araştırmanın amacı, problemi, yöntemi ve ilgili araştırmalar gibi genel bilgiler verilmiş; birinci bölümde araştırma ile ilgili kavramlar ve ilgili kurumlar gibi teorik çerçeve ortaya konmuş; ikinci bölümde ise elde edilen bulgular analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Sonuç kısmında ise araştırmanın sonuçları, hipotezlerin gerçekleşme durumu ve öneriler yer almaktadır.

Bu çalışmanın ortaya çıkmasında tavsiye ve yönlendirmeleriyle değerli katkılar sunan Prof. Dr. Ejder OKUMUŞ'a, Dr. öğretim üyesi Selahattin ÖNDER'e, Prof. Dr. Abdulvahit İmamoğlu'na, Prof. Dr. Recai DOĞAN'a, Prof. Dr. İhsan ÇAPCIOĞLU'na, Doç. Dr. Mehmet KALAYCI'ya, anketin öğretmenlere ulaştırılmasında yardımcı olan Din Öğretimi Genel Müdürlüğü daire başkanı olan Sayın Yusuf AKBAŞ'a ve çeviri kontrolünü yapan Emre ÇALIŞKAN'a önemli katkı ve destekleri için şükranlarımı sunarım. Özellikle sabrı ve bana olan inancı sayesinde bu çalışmanın tamamlanmasına vesile olan tez danışmanım Doç. Dr. M. Naci KULA'ya bilhassa teşekkür ediyorum. Ayrıca çalışmam sırasında gerekli izinleri almamda ve uygulamamda katkısı ve emeği olan DİB, MEB ve ilahiyat/İslami ilimler yönetici ve çalışanlarına, ankete içten cevaplar vererek çalışmanın var olmasını sağlayan öğretmen, akademisyen ve din görevlilerine teşekkürü bir borç bilirim.

Uzun süren çalışmam esnasında, maddi ve özellikle manevi olarak çalışmalarına destek veren, kendi zamanlarını bana sunan değerli eşime ve çocuklarıma da hassaten teşekkür ederim.

Süleyman ABANOZ

Ankara-2019

GİRİŞ

I. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

İnsanın maddi-bedensel ihtiyaçlarının karşılanması, mutlu olması için yeterli değildir. Çünkü insanın maddi yönü olduğu gibi manevi yönü de vardır. Yani insan yeme, içme, barınma ve güvenlik gibi ihtiyaçlarının yanında hayatın anlamının ne olduğu, yaşamın bir amacının olup olmadığı, ölümden sonra başka bir yaşamın olup olmadığı, dünyada yapılan iyi ve kötü davranışların karşılığının olup olmadığı gibi konulara da cevap verme ihtiyacı hisseder. Dinler bu sorulara cevap veren kurumlardır. Her dinin içerisinde bu sorulara cevap vermeye çalışan ve dinî konuları diğer inananlardan daha iyi bilen bazı kişiler bulunur. Din söz konusu olduğunda bu kişilerin sadece diğer insanlardan daha bilgili olmaları yetmez; çünkü din tek boyutlu bir fenomen değildir. Dinin, kişinin içinde yaşanan ve daha çok inananın kendisiyle ilgili olan inanç, ibadet ve duygu boyutlarının yanında dıştan gözlenebilen ve kişilerarası ilişkilerde ortaya çıkan, bilgi ve etki boyutları da vardır. Bundan dolayı din alanında insanlara yol göstermesi, onların sorularına cevap vermesi beklenen kişilerin hem bilgili olmaları hem de bu bilgilerini ibadetlerinde ve insan ilişkilerinde göstermeleri beklenir. Bunun gerçekleşmesi için de din alanında hizmet veren kişilerin mesleklerinde kendilerini yetiştirmeleri, işlerini severek yapmaları ve hayata, insanlara ve mesleklerine karşı olumlu bir tutuma sahip olmaları gerekmektedir.

Din eğitimi ve öğretimi alanında çalışanların mesleki tutumları ve mesleki tükenmişlikleri hangi düzeydedir ve ikisi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır? Bu çalışmada din alanında eğitim ve hizmet veren kişilerin mesleki tutumları ve tükenmişlik düzeyleri ilişkisi problem olarak ele alınmıştır.

II. ARAŞTIRMANIN AMACI

Araştırmamızın örneklemini oluşturan din eğitimci ve öğreticilerinin diğer kurumlarda çalışanlara göre, meslekleriyle ilgili yaşadıkları olumsuzlukları aşmada dinî başa çıkma kapsamında ayet ve hadisleri kullanma imkânına sahiptirler. Örneğin Taha Suresi'nde yer alan "Onlardan

bazı kesimlere, kendilerini sınamak için dünya hayatının süsü olarak verdiğimiz şeylere gözünü dikme. Rabbinin rızkı daha hayırlı ve daha kalıcıdır.” (20: 131) şeklindeki ifadelerle yaşanan sıkıntıların bir imtihan vesilesi olduğu bilinci; yine “And olsun ki sizi biraz korku ve açlıkla, bir de mallar, canlar ve ürünlerden eksilterek deneriz. Sabredenleri müjdele” (Bakara, 2: 155) gibi ifadelerle özellikle iş yerinde yapılanların karşılığının tam olarak alınamadığı durumlarda sabretmenin daha hayırlı olacağı düşüncesi din eğitimi verenlerin daha az tükenmişlik yaşamalarına katkıda bulunabilir. Bunun yanında “İnsanların en çok musibete uğrayanları evvela peygamberlerdir, sonra derecelerine göre (veliler ve salihler) gelir. Kişi dinine göre bela ve imtihanlara maruz kalır. Eğer dine bağlılığı varsa, belası daha da artar. Fakat dininde gevşek yaşıyorsa ona göre musibetlerle karşılaşır. Kişiye belalar gelir gelir de artık onun üzerinde hiçbir günah kalmaz.” (Tirmizi, Zühd: 57) hadisi de kişinin başına gelen her türlü sıkıntı ve zorlukların, onun Allah tarafından sevildiğinin bir göstergesi ve günahlarının silinmesinin bir vesilesi olarak görülmesi, kişiye iş hayatında ve özel hayatında yaşadığı tüm sıkıntılara kolaylıkla katlanma gücü verebilir. Dinin kişinin tüm hayatında olduğu gibi meslek hayatında da olumlu katkısının olması beklenmektedir. Bu bilgi ve kabullerden hareketle bu çalışmada, din eğitimcileri ve öğreticilerinin (İHL ve DKAB öğretmenleri, dinî yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler ve DİB’de din hizmetleri sınıfında görev yapan din görevlileri) mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ve bu ilişkinin çeşitli değişkenlere göre din psikolojisi açısından ortaya konması amaçlanmıştır.

III. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Son yıllarda hem dünyada hem de Türkiye’de dine ilgi artarak devam etmektedir. Tüm dünyada etkili olan, kurumsal dinlerin özünü yaşama iddiasındaki grupların çoğalması, dinî söylemlerin Türkiye ve dünya siyasetinde artması ve ortaya çıkan yeni dinî hareketler bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bunun yanında Türkiye’de, halkın bu yöndeki talepleri ve siyasi iktidarın söz ve eylemlerinin de etkisiyle dine, dinî kurum ve mesleklere ilgi oldukça artmıştır. Verilen dinî eğitimin yeni nesil üzerindeki etkileri düşünüldüğünde bu meslekleri yapacak kişilerin nitelikli olmalarının önemi

daha iyi anlaşılmaktadır. Çünkü bu meslekleri yapacak kişiler ve onlara eğitim verecek kurumlar arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Eğitim veren kurumların yetiştirdikleri personel ne kadar nitelikli olursa bunların yetiştirdiği kişiler de halka o kadar nitelikli din eğitimi ve din hizmeti verecektir. Bu alanda personel yetiştirmeyle görevli kurumların başında imam-hatip liseleri ve ilahiyat fakülteleri gelmektedir. Ortaöğretim düzeyinde öğrenci yetiştiren imam-hatip liseleri, Diyanet İşleri Başkanlığı'nda görev yapacak olan imam, müezzin ve Kur'an kursu öğrencilerinin büyük kısmını yetiştirmenin yanında dinî yükseköğrenim veren fakültelerin öğrencilerinin çoğunu da karşılamaktadır. Dinî yükseköğrenim veren fakülteler ise Diyanet İşleri Başkanlığı'nın en alt kademesinden en üst kademesine kadar bütün kademelerinde hizmet veren kişileri yetiştirmekte, ayrıca akademisyen ve öğretmenleri yetiştirerek din alanında eğitim verecek olan personeli de yetiştirmektedir. Diyanet işleri başkanlığı ise bünyesindeki farklı meslek grubunda hizmet veren personeliyle hem halka ibadetler konusunda yol göstermekte hem de dinî alanda ortaya çıkan soruları cevaplamaya çalışmaktadır. Ayrıca Diyanet İşleri Başkanlığı personeli Kur'an kurslarında yapılan eğitimlerle, camilerde yapılan vaaz ve sohbetlerle, ayrıca cami vb. yerlerde yapılan yaygın Kur'an ve dinî bilgiler öğretileriyle dinî eğitimin önemli bir kısmını karşılamaktadır.

Din eğitimcileri ile ilgili yapılmış mesleki tutum ve tükenmişlik çalışmalarında genellikle bir veya birkaç şehir örneklem alınarak yapılmış ve kurumların sadece biriyle sınırlı tutulmuştur. Ancak din alanında hizmet veren personel söz konusu olduğunda DİB, MEB ve YÖK bünyesinde eğitim veren dinî yükseköğretim kurumları (ilahiyat ve İslami ilimler fakülteleri) arasında çok yakın bir ilişki söz konusudur. Bundan dolayı bu çalışma söz konusu kurumlarda din alanında görev yapan personelin tamamını karşılaştırmalı olarak araştırması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca evren olarak yedi ayrı bölgedeki büyükşehirlerde görev yapan personelin seçilmesi de çalışmanın verilerini Türkiye'ye genelleme imkânı vermesi açısından önemlidir.

Çalışma din alanında hizmet veren üç önemli kurumda çalışanların mesleki tutum ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmalı olarak ortaya koyması sayesinde, bahsedilen üç kurumun yöneticileri ve bu konuyla ilgili politika

retenler için yararlı veriler sunması ve personel memnuniyetinin artırılarak o personelden hizmet alan halkın beklenti düzeyinin yükseltilmesi gibi çabalara veri sağlaması açısından da önem arz etmektedir.

IV. ARAşTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

1. Araştırmanın bulguları İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Diyarbakır, Samsun ve Erzurum illerinde görev yapan din eğitimci ve öğreticileri ile sınırlıdır.

2. Araştırmanın bulguları anketin yapıldığı 2018 yılı Haziran ayı ile – 2019 yılı mayıs ayı ile sınırlıdır.

3. Araştırmanın bulguları ankete katılanların verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

4. Araştırmanın sonuçları kullanılan lme aracı ile sınırlıdır.

5. Konu, araştırmacının ulaşabildiğı kaynaklardan elde ettiği verilerle ve kişisel becerisiyle sınırlıdır.

V. ARAşTIRMANIN SAYILTILARI

Anket uygulaması için seçilecek örnekleme grubundaki kişiler gönüllü olarak katılacaklardır.

Anket soruları oluşturulurken daha önce uygulanan anketler yararlı olacaktır.

Örnekleme grubu İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Diyarbakır, Samsun ve Erzurum illerinde din alanında görev yapan kişilerden oluşacaktır.

Örnekleme grubu, anketleri nesnel bir şekilde dolduracaktır.

Modernleşme ve sekülerleşme ile birlikte dinin toplumsal hayattaki rolünün zayıflayacağı teorileri gerçekleşmemiş, din modern toplumda da önemini sürdürmeye devam etmiştir.

Mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri ile ilgili sonuçlar, yapılan ölçeklerle tespit edilebilir.

Kullanılan ölçekler istatistiksel açıdan güvenilirdir.

Seçilen örneklem evreni temsil edebilecek büyüklüktedir.

VI. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

“Evren, belirli bir özelliğe sahip bireylerin tümünün oluşturduğu topluluk olarak tanımlanabilir.” (Sümbüloğlu ve Sümbüloğlu, 2002: xvi). Başka bir ifadeyle evren, “Araştırmacının çalışma alanını oluşturan, örneğini seçtiği ve edindiği sonuçları genelleştireceği gruptur.” (Altunışık vd. 2004: 120) Çalışmanın evrenini Diyanet İşleri Başkanlığında çalışan imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur’an kursu öğreticileri ve vaizler; ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde çalışan öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve araştırma görevlileri ile MEB bünyesinde çalışan imam-hatip lisesi meslek dersleri ve din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri oluşturmaktadır.

Örneklem, belli bir evrenden, belli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve alınan sonuçlar, ilgili evrene genellenir (Karasar, 1999: 110-111; Baş, 2006: 36-37).

Çalışmanın örnekleme, küme örnekleme yoluyla seçilmiştir. Bu yöntem evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip olduklarında yapılır (Karasar, 1999: 114). Bu çalışmada evreni en iyi şekilde temsil edeceği düşünüldüğü Türkiye’nin farklı bölgelerinden göç alan, köklü dinî yükseköğretim kurumlarına sahip olan ve çok sayıda MEB ve DİB personelinin bulunduğu şehirler örneklem olarak seçilmiştir. Adana, Erzurum ve Dokuz Eylül üniversiteleri ilahiyat fakültelerinde anketler yöneticilere kargo ile ulaştırılmış ve onların izin ve yardımlarıyla anketler akademik personele uygulanmıştır. Diğer fakültelerde ise ilgili şehirlere gidilerek etik onay gösterilip izin alınmış ve akademisyenlerin hepsinin odalarına birkaç kez uğranarak anketler uygulanmıştır. Öğretmenlere anketi ulaştırma konusunda Din Öğretimi Genel Müdürlüğü yardımcı olarak anketlerin ilgili şehirlerdeki tüm DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerine sistem üzerinden ulaştırılmasını sağlamış ayrıca resmi yazıyla da okullara duyuru yapmıştır. Din görevlilerine anket uygulayabilmek için ise Diyanet İşleri

Başkanlığından alınan izinle il müftülükleri ile görüşülmüş onların uygun olduğu ilçelerde ilçe müftüleri ve şube müdürlerinin refakatinde anketler aylık toplantılarda personele dağıtılarak uygulanmıştır. Din görevlilerine anket uygulamak için seçilen bu yöntem oranlı küme örnekleme olarak isimlendirilmektedir (Karasar, 1999: 115). Buna göre anket uygulanacak kümeler seçilirken müftülerin de yardımıyla evreni temsil edebilmesi için farklı özelliklere ve unvanlara sahip personelin bulunduğu ilçeler seçilmiştir.

Araştırma kapsamında ulaşılan örneklem sayısı ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde çalışanlar 79 profesör, 54 doçent, 52 dr. öğretim üyesi, 34 öğretim görevlisi ve 63 okutman/araştırma görevlisi olmak üzere toplam 282 kişidir. Toplamda 1605 olan din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam-hatip lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin 782'si ilköğretim okullarında, 341'i ortaöğretim kurumlarında ve 482'si ise imam-hatip okullarında çalışmaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarından 804'ü imam-hatip, 208'i müezzin-kayyım, 659'u Kur'an kursu öğreticisi, 104'ü ise vaiz olarak görev yapmaktadır. Örnekleme içeren çalışanların kurumlara göre dağılımları ve yüzdeleri ile ilgili bilgiler Tablo 24, 25 ve 26'da detaylıca verilmiştir.

VII. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ / DENENCELERİ

“Diyanet İşleri Başkanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde din eğitimci ve öğreticilerinin dinî/mesleki tutumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon vardır.” ifadesi çalışmanın ana hipotezidir.

Yardımcı hipotezler:

Din eğitimci ve öğreticilerinin;

1. Görev yaptıkları kurum ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

2. Cinsiyetleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

3. Medeni durumları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

4. Eğitim düzeyleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

5. Yaşları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

6. Hizmet süreleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

7. Yaşadıkları şehir ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

8. Yerleşim yerleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

9. Görev yaptıkları unvan ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

10. Mesleği seçme nedenleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

VIII. YÖNTEM

Bu çalışmada nicel araştırma yönteminden faydalanılarak ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir. Değişkenler arasındaki ilişkiler korelasyon ve karşılaştırma olarak iki şekilde incelenir. Korelasyon modelinde değişkenlerin birbiri ile olan ilişki derecesi ve yönüne bakılırken, karşılaştırma modelinde oluşturulan grupların değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı tespit edilmektedir (Karasar, 1999).

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma giriş ve iki ana bölümden oluşmaktadır. Girişte çalışmanın problemi, amacı, önemi, sınırlılıkları, hipotezleri, yöntem, ilgili araştırmalar, evren ve örneklem yer almaktadır. Teorik çerçevenin ele alındığı birinci bölümde araştırmanın temel kavramları ve çalışmanın evrenini oluşturan kurumlarla ilgili bilgi verilmiştir. İkinci bölüm ise anketin bulgularını ve bunların

değerlendirilmesini içermektedir. Çalışmanın sonunda ise sonuç ve önerilerin yer aldığı ve çalışmanın kısa bir özetini içeren bölüm bulunmaktadır.

Veri Toplama Araçlarının Hazırlanması

Bu çalışmada, mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için, birçok ülkede sıklıkla başvurulmuş, Türkçe'ye çevrilerek Türkiye'ye uyarlanan ve Türkiye'de farklı örneklem gruplarında uygulanmış olan *Maslach Tükenmişlik Ölçeği* ile Türkiye'de birçok araştırmacı tarafından mesleki tutumları ölçmek amacıyla geliştirilen (bkz. Çetin, 2006; Üstüner, 2006) ölçeklerin gözden geçirilmesi ile tarafımızdan son şekli verilen ölçekler uygulanmıştır. Mesleki tutum ölçeğine son şekli verilirken örneklemin tamamının din alanında çalışanlar olması sebebiyle mesleğin manevi yönü, dünyevi kazanımların yanında dinî kazanımları da olması ve dinî sorumluluğu gibi ifadeler eklenmiş bu şekilde çalışanların mesleki tutumu dinî/mesleki tutum olarak değerlendirilmiştir. Örneklemin tamamının din eğitimi almış, din eğitimci ve öğreticileri olması yani büyük oranda dindar bir kitle olmalarından dolayı ayrıca dindarlık ölçeği uygulanmamıştır. Din eğitimi almış kişilerin ve bu alanda çalışanların daha dindar olduğunu gösteren pek çok çalışma vardır (bkz. Yıldırım, 2019; Yılmaz, 2019; Öztürk, 2013; Alıcıküşu, 2013).

Bunun yanında kurum değiştirenlere uygulanmak üzere tez danışmanının rehberliğinde, yüz yüze gerçekleştirilmek üzere, serbestçe cevap vermeye imkân veren bazı sorular oluşturulmuştur. Bu sorular araştırmamızın evrenini oluşturan kurumlar arasında geçiş yapan onar kişiye sorularak verdikleri cevaplar tablo hâlinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır.

Veri Toplama Araçlarının Geçerlik ve Güvenirlik Çalışmaları

Çalışmada kullanılan ölçekler daha önce pek çok araştırmada kullanılmış ve birçok kez geçerlik ve güvenirlik testleri yapılmıştır. Ayrıca bunlar üzerinde yaptığımız değerlendirmeler sonucunda bazı küçük değişiklikler yapılmış ve ölçeğin son şekli örneklem grubuyla benzerlik gösteren küçük bir gruba uygulanmış ve ortaya çıkan veriler üzerinde geçerlik

ve güvenirlik testleri yapılmıştır. Yapılan güvenirlik analizinin sonuçları aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 1: Mesleki Tükenmişlik leği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,871	19

Tablo 2: Dinî/Mesleki tutum leği Güvenirlik Analizi

Cronbach's Alpha	Madde sayısı
,875	23

Mesleki tutum ve mesleki tükenmişlik leklerinin güvenirlik analizlerinin yer aldığı Tablo 1 ve Tablo 2'den anlaşıldığı kadarıyla mesleki tutum leğinin güvenirlik düzeyi 0,871; mesleki tükenmişlik leğinin ise 0,875'tir. Bu sonuçlara göre her iki ölçeğin sonuçları birbirine yakındır ve ikisi de oldukça yüksek güvenirliğe sahiptir.

Verilerin Toplanması

Öncelikle teorik kısım oluşturulurken alanda yapılmış yerli ve yabancı çalışmalar taranmış ve ulaşılabildiği oranda konuyla ilgili birincil kaynaklar gözden geirilmıştir. Ayıca bu alanla ilgili yapılmış benzer çalışmaların yararlandıkları kaynaklar, kullandıkları yöntemler ve elde ettikleri veriler gözden geirilmış ve bu çalışmaların verilerinden de gerektiğinde yararlanılmıştır. Ardından Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünden anketi, belirtilen illerde görev yapan İHL meslek dersleri ve DKAB ğretmenlerine uygulayabilmek için izin alınmış ve MEB Din ğretimi Genel Müdürlüğünün desteğiyle anket öğretmenlere uygulanmıştır. Din görevlilerine anket uygulamak amacıyla Diyanet İşleri Başkanlığının ilgili biriminden gerekli izin alınmış, il ve ilçe müftülerinin onayıyla din görevlilerinin aylık toplantılarına katılarak anketler uygulanmıştır. Fakültelerde uygulamak için ise öncelikle Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Etik Komisyonundan gerekli onay alınmış daha sonra bu onay ile belirlenen illerdeki fakülte yöneticilerinden izin alınarak anketler uygulanmıştır.

Anket uygulama faaliyeti sonucunda yükseköğretim çalışanlarına toplam 302 anket birebir ulaştırılmış bunlardan eksik doldurulan veya okunmadan doldurulan 20 tanesi geçersiz kabul edilmiş toplam 282 tanesi araştırmaya dâhil edilmiştir. Öğretmenlerde ise 1613 kişi anketi tam olarak doldurmuş, ancak bunlardan 8 tanesinin anketi okumadan doldurduğu anlaşılarak çıkarılmış 1605'i geçerli kabul edilmiştir. Din görevlilerinde ise dağıtılan anketlerden geri dönen 1855 anketin 80'inin uygun şekilde doldurulmadığı tespit edilmiş ve 1775'i ise geçerli görülerek analiz yapmak üzere SPSS programına aktarılmıştır. Üç kurumdan toplam geçerli kabul edilerek araştırmaya dâhil edilen anketlerin sayısı toplamda 3662'ye ulaşmıştır. Yazıcıoğlu ve Erdoğan'a (2004: 50) göre 0,05 hata payında 384 ve üzeri kişi sayısına ulaştığında evrenin büyüklüğü fark etmeksizin örneklem yeterli kabul edilmektedir (Başkent Üniversitesi, 27 Eylül 2019). Dolayısıyla bu çalışmada ulaşılan örneklem sayısı evreni rahatlıkla temsil edecek düzeydedir.

Verilerin Analizi ve Değerlendirilmesi

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından uygulanan ölçekler puanlanmış daha sonra ise elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir.

Bu aşamada, araştırma grubunu oluşturan kişilerin demografik özelliklerinin (kurum, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, meslekte çalışma süresi, unvan, yerleşim merkezi, görev yapılan yer ve mesleği seçme nedeni) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Örneklem içerisinde normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Cinsiyet, medeni durum, MEB ve dinî yükseköğretim kurumlarında çalışanlarda eğitim seviyesi değişkenleri iki alt kategoriden oluştuğu için, bağımsız (ilişkisiz) örneklem için t- testi,

2. Yaş, eğitim durumu, meslekte çalışma süresi, unvan, görev yapılan kurum, yerleşim yeri ve mesleği seçme nedeni değişkenleri üç ya da daha fazla

alt kategoriden oluşması ve grupların normal dağılım göstermesi sebebiyle, tek yönlü varyans analizi (anova) uygulanmıştır.

3. Tek yönlü varyans analizi (anova) sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu, farklılıkların kaynağının hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere *post-hoc* testlerinden *Scheffe* ve *Tukey HSD* testleri, kullanılmıştır.

Elde edilen veriler bilgisayarda “SPSS for windows 23.0” programında çözümlenmiş, manidarlıklar minimum $p < ,05$ düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar hâlinde sunulmuştur.

IX. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Mesleki tutum ve tükenmişlik kavramları son dönemlerde oldukça popüler olmuş ve bu konuda birçok tez, makale, kitap vb. çalışmalar yapılmıştır. Mesleki tutumla ilgili çalışmalarda genellikle hazırlanması ve uygulanması oldukça kolay olduğu ve farklı mesleklere uyarlanması mümkün olduğu için Likert tipi ölçekler geliştirilerek uygulanmıştır.

Tükenmişlik ise bir yönüyle tıbbi ve psikolojik bir vaka olarak sağlık alanını diğer taraftan çalışanların mutluluğu, motivasyonları ve iş verimliliğini etkilemesi nedeniyle tüm kurumları ilgilendirmektedir. Özellikle son dönemlerde tükenmişlik konusundaki çalışmalar iyice artmış ve birçok farklı meslek çalışanlarında mesleki tükenmişlik konusunda araştırmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların birçoğunda yurt dışında olduğu gibi ülkemizde de genellikle Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır.

Yapılan çalışmalarda örneklem olarak sıklıkla doktor, hemşirenin yanında çeşitli branşlardaki öğretmenler ve zaman zaman da din görevlileri seçilmiştir. Ancak akademisyenler üzerindeki çalışmalar oldukça azdır ve yaptığımız araştırmalara göre dinî yükseköğretim kurumlarındaki akademisyenler üzerinde özel olarak uygulanmış bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca yapılan çalışmaların büyük bir kısmı tek bir meslek grubundaki çalışanlar üzerinde yoğunlaşmış, farklı işkollarındaki çalışanları karşılaştıran çalışmalar ihmal edilmiştir. Bizim bu çalışmamız din alanıyla ilgili üç büyük kurumun çalışanlarını karşılaştırmalı olarak incelemesi açısından

önemli bir eksikliği dolduracak ve bu alandaki başka çalışmalara öncülük edecektir.

Mesleki Tutumla İlgili Çalışmalar

Mesleki tutumla ilgili olarak yapılan çalışmalardan biri bizim çalışmamızda kullandığımız ölçeğin benzeri bir ölçek ile değişik fakültelerde öğrenim gören 558 öğretmen adayı üzerine yapılan çalışmadır. Durmuşçelebi ve arkadaşları (2017) tarafından yapılan bu çalışmada kadın öğretmen adaylarının erkeklere göre ve açık öğretim fakültesinde okuyanların diğer fakültelerde okuyanlara göre daha yüksek ortalamaya sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yaşa, sözel ve sayısal bölümde okumaya, anne veya babanın mesleğine ve kardeş sayısına göre ise istatistiksel olarak anlamlı derecede farklılaşma olmadığı tespit edilmiştir.

Kaya ve Nazıroğlu (2008) tarafından yapılan "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum Ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler" adlı çalışmada, din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla hazırlanan kişisel bilgi anketi ile mesleki tutum ve mesleki motivasyon ölçekleri, 2008 yılında Samsun ve Rize'de 672 din görevlisine uygulanmıştır. Araştırma sonucunda din görevlilerinin mesleki tutumları ile motivasyon düzeyleri arasında önemli ve olumlu bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğrenim durumu, mesleği tercih nedeni ve kıdemi bakımından din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri arasında önemli bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Küçük (2015) tarafından yapılan çalışmada din görevlilerinin kendi algılarına göre mesleki yeterlilikleri, mesleki tutum ve motivasyonları (tükenmişlikleri) ayrı başlıklar altında incelenmiştir. Bu inceleme sonucunda, din görevlilerinin mesleki yeterlilik düzeyleri ile görev yaptıkları yerleşim yerleri arasında, mesleki tutum düzeyleri ile mesleği tercih etme nedenleri arasında ve mesleki motivasyon düzeyleri ile hem mesleği tercih etme nedenleri hem de medeni durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı derecede olumlu bir ilişki görülmüştür. Din görevlilerinin mesleki yeterlilikleri ile mesleki tutum ve motivasyonları arasındaki ilişkinin incelemesinde ise din görevlilerinin mesleki

yeterlilikleri ile mesleki tutum ve motivasyonları arasında önemli bir ilişki görülmüştür.

Kaya (2003) tarafından yapılan araştırmada Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi son sınıf öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulaması ile öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma, Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi son sınıfta 1998-1999, 1999-2000 ve 2000-2001 öğretim yıllarında öğretmenlik uygulaması yapan toplam 683 öğretmen adayı üzerinde yapılmıştır. Araştırmada öğretmen adaylarına “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeği” uygulanmıştır. Öğretmen adaylarının genel olarak öğretmenlik mesleğine yönelik tutumlarının olumlu olduğu görülmüştür. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine yönelik tutumları ile öğretmenlik uygulamasıyla ilgili şu değişkenler arasındaki ilişki önemli bulunmuştur: Öğretmen adaylarının öğretmenlik uygulamasında kendilerini yeterli görüp görmemeleri, öğretmenlik uygulamasının kendilerinin öğretmenlik mesleği konusunda gelişmelerine katkısının olup olmadığı, öğretmenlik uygulamasında öğrencilerden kaynaklanan sorunlarının olup olmaması.

Mesleki Tükenmişlikle İlgili Çalışmalar

Başkaya Özbingöl (2013) tarafından “Duygusal Emeğin Akademisyenlerin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Özel Ve Devlet Üniversiteleri Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma” adıyla yapılan doktora tezinde içsel davranmanın iş tatmini ile olumlu yönde, işten ayrılma niyeti ve tükenmişlikle ise olumsuz yönde ilişkisi ortaya çıkmıştır. Yüzeysel davranmanın iş tatminini azalttığı ve tükenmişlik duygusunu arttırdığı belirlenmiştir. İşten ayrılma niyeti üzerinde manidar bir etkisi saptanmamıştır. Yöneticinin desteğinin yer aldığı durumda, yüzeysel davranma ile tükenmişlik arasındaki olumsuz ilişki yön değiştirmiştir.

Akademisyenlerin duygusal zekâ ile tükenmişlik düzeylerinin incelendiği İçel (2013) tarafından yapılan yüksek lisans tezinin sonuçlarına göre ise akademisyenlerin duygusal zekâ düzeyleri arttıkça; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin azaldığı, kişisel başarı düzeylerinin ise arttığı saptanmıştır.

Alizada (2017) tarafından yapılan akademisyenlerin tükenmişlikleriyle ilgili araştırmada; akademik personellerin mesleklerini sevmelerine rağmen kendilerini duygusal olarak tükenmiş hissettikleri gözlenmiştir. Çevresel faktörler bakımından memnun olsalar da maaşların beklentilerinin altında olmasının ve yoğun iş temposunun strese ve tükenmişliğe neden olduğu görülmüştür.

Maslach tükenmişlik ölçeği kullanarak Çorum ilinde görev yapan 81 Kur'an kursu öğreticisi ve 195 din görevlisi üzerinde Cengil (2010) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre din görevlilerinin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, mesleki süre, görev yeri, mesleğini sevmeye durumu, mesleki yeterlilik durumu, başka bir kurumda çalışmak isteme durumu, başka bir kurumda çalışmak isteyenlerin çalışma nedenleri ve görevini başka bir ilde yapmak isteyip istememe durumu ile üç alt ölçekten elde edilen tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır. Din görevlilerinde sadece tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Kur'an kursu öğretmenlerinin puan ortalamalarına göre ise bağımsız değişkenlerin hiçbirisi ile tükenmişlik alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5400 din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeninin paylaşımında bulunduğu bir internet sitesindeki üyelerden gönüllü katılan 98 kişi üzerinde Coşkun (2012) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarına göre din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutları açısından düşük düzeyde tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Cinsiyet, okul türü ve tekrar öğretmenlik mesleğini tercih etme sırasına göre oluşan gruplar arasında anlamlı fark bulunurken; yaş, mesleki kıdem, fakülte türü ve coğrafi bölge gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi saptanmamıştır. Okul yöneticilerinin tükenmişlik düzeyleri ile ilgili olarak İzgar (2000) tarafından yapılan çalışma ile elde edilen analizler sonucunda, duygusal tükenme alt boyutunda; okuldaki öğrenci sayısı, okul türü ve meslekten sağlanan doyum türü ile duyarsızlaşma alt boyutunda; yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, okuldaki öğrenci sayısı, okul türü, yerleşim birimi ve meslekten sağlanan doyum türü ile kişisel başarı alt boyutunda cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem, okuldaki öğretmen sayısı,

okuldaki öğrenci sayısı, okul türü, öğretmenlik mesleğini tercih sırası ve meslekten sağlanan doyum türü ile tükenme arasında anlamlı ilişki bulunmuştur.

Konuyla İlgili Diğer Çalışmalar

Din görevlileri üzerinde yapılan önemli bir çalışma da Ahmet Doğan tarafından “Din Alanında Hizmet Veren Görevlilerin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları” (2013) adıyla hazırlanan doktora tezidir. Diyanet İşleri Başkanlığı’nda çalışanlara verilen hizmet içi eğitime odaklanan bu çalışmada din görevlilerinin hizmet içi eğitime bakış açıları, tutum ve görüşleri, din görevlilerinin hizmet içi eğitim tutumlarında bağımsız değişkenlere göre farklılaşma olup olmadığı, ölçekten alınan puanlarla yaş ve hizmet süresi arasındaki ilişki, hızla gelişen insani ve sosyal gelişim karşısında din görevlilerinin almış oldukları mesleki hizmet içi eğitimin yeterliliği, din görevlilerinin kendilerini yetersiz hissettikleri ve eğitim almak istedikleri alanlar tespit edilmeye çalışılmıştır.

Diğer bir çalışma Benzer (2005) tarafından, “Din Görevlisinden Beklentiler ve Din Alanında Hizmet Veren Görevlilerinin Mesleki Yeterlikleri (Amasya, Sakarya, Sivas, Trabzon)” adıyla yapılmıştır. Bu çalışma camide verilen eğitimle ilgili olarak yapılmış; anket, görüşme ve gözlem teknikleri kullanılmıştır. Çalışmamızla ilgisi bakımından diğer önemli bir çalışma Yıldırım (2006) tarafından “İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dinî Hayat Üzerindeki Etkisinin Sosyolojik Analizi (Birecik ve Köyleri Örneği)” adıyla yapılmıştır. Yıldırım, bu çalışmada yükseköğrenim görmüş kişilerin DİB personeli olarak halkla kurdukları iletişim ve bunun sonucunda halkın dinî düşüncesi ve davranışlarında ortaya çıkan gelişim üzerinde durmuştur.

Din kavramı ve sosyal bilimlerde kullanılan din tanımları bağlamında M. Naci Kula’nın “Kimlik ve Din” (2001) ve “Bedensel Engellilik ve Dini Başa Çıkma” (2005) kitapları, Ejder Okumuş’un “Toplumsal Değişme ve Din” (2003a) ve “Meşrutiyet Ekseninde Din ve Devlet” (2003b) kitapları, Asım Yapıcı’nın “Din, Kimlik ve Ön Yargı Biz ve Onlar” (2004) adlı kitabı ve İbrahim Gürses’in “Dindarlık ve Kişilik” (2010) adlı kitabı oldukça yararlı olabilecek

alışmalardır. Ayrıca dindarlık, dindarlığın boyutları ve dindar kişilik tipleri konusunda da Kula ve Okumuş'un bahsedilen kitapları ve ayrıca yine Okumuş'un "Gösterişçi Dindarlık" (2002) adlı kitabı konuyla ilgili olarak yapılmış önemli çalışmalardır.



1. BÖLÜM

TEORİK ÇERÇEVE

1.1. TEMEL KAVRAMLAR

1.1.1. Din, Din Eğitimi ve Din Hizmetleri

1.1.1.1. Din

Dinin, üzerinde herkesin uzlaştığı bir tanımını yapmak çok zor hatta imkânsızdır. Bundan dolayı birçok düşünür veya araştırmacı dini kendi bakış açısına göre tanımlamaya çalışmıştır. Kehrer (1984: 19) birkaç saat içinde yüzlerce din tanımının toplanabileceğini belirtmektedir. Dinin ortak bir tanımının olmamasının sebepleri şu şekilde açıklanmaktadır: Dinin mahiyeti, tanımı yapanın kişilik özellikleri, dünya görüşü, meşgul olduğu saha, tarifi yapıldığı dönemin sosyal, siyasi, iktisadi, kültürel özellikleri ve dinin tarifi nasıl yapılacağına dair belirgin bir tanım olmaması (Yaparel, 1987: 405; Kula, 2001: 47).

Ayrıca her dinin kendine ait farklı özellikleri olduğunu da göz önüne alırsak, dinin neden üzerinde anlaşılabilen bir tanımının yapılamadığını anlayabiliriz. Din kelimesinin etimolojik kökenine inmek dinin ne olduğu hakkında bize bir fikir vermesi açısından yararlı olacaktır.

Din kelimesinin kökü Arapça “de-ye-ne” ya da “dâ-ne” dir. Usul, âdet, tutulan yol, huy, ceza ve mükâfat, hükmetmek, idare etmek, inanmak, bağlanmak, millet vb. anlamlara gelmektedir (İbn Manzur, tarihsiz: 169; Er, 1994: 312). Latince din anlamına gelen religion kavramı “religare” kökünden gelmekte ve bağlanma anlamını taşımaktadır (Smith, 1964: 23-49; Morwood: 2005: 400; Kula, 2001: 47).

Dinin herkesin kabul edebileceği bir tanımı yapılamamakla beraber dinle ilgilenen birçok kişi dini tanımlamaya çalışmıştır. Bu tanımların bazılarında dinin içgüdüsel ve tabii yönü (Jung, 1998: 106; Maslow, 1996: 36-50) öne çıkarken bazılarında Tanrı fikrine yer vermeksizin din, “bir grup tarafından paylaşılan ve o grubun kendilerini adayabilecekleri bir hedef ve onlara ortak bir davranış biçimi sunan düşünce sistemi” olarak tanımlanmış (Fromm, 1978: 21), bazılarında ise insan hayatının nihai problemlerini çözmek

için uğraşıp mücadele ettiği bir inanç ve pratikler sistemi olarak ifade edilmiştir (Okumuş, 2003a: 60; Hökelekli, 1998: 69-78). İslam'ın merkeze alındığı bir tanıma göre “din, akıl sahiplerini, kendi tercihleriyle, hayırlara sevk eden ilahi kanunlardır” (Yazır, 1999: 90).

Charles Y. Glock dindarlığı inanç, ibadet, duygu, bilgi ve etki boyutları olmak üzere beş boyutlu bir fenomen olarak tanımlamıştır (Glock ve Stark, 1971: 253-261; Okumuş, 2003a: 64-65; Kula, 2001: 49). Kitaplı dinler açısından bakıldığında din, “ferdi ve içtimai yanı bulunan, fikir ve tatbikat açısından sistemleşmiş, inananlarına bir yaşam tarzı sunan, onları belli bir dünya görüşü etrafında toplayan bir kurumdur” (Aydın, 1999: 6).

Dinin ferdi ve içtimai yanını ve inananlarına bir yaşam tarzı sunma özelliğini vurgulaması sebebiyle Mehmet S. Aydın'ın din tanımı, dinin alt boyutlarını vurgulaması açısından da Glock'un din tanımı çalışmamız için uygun düşmektedir. Bu nedenle çalışmamızda bu tanımlar esas alınmıştır.

1.1.1.2. Din Eğitimi

Türkiye’de din eğitiminin önemli isimlerinden Beyza Bilgin din eğitimi basitçe din kültürünün verilmesi, din kişiliğinin kazandırılması olarak ifade etmiştir (Bilgin, 1981: 474).

Ayhan (1982), din öğretimi ve din eğitimi ayırmakta ve din öğretimi dinî bilgileri, itikat, ibadet, ahlak, siyer konularını öğretme; din eğitimi ise dinin öğrettiği konulara inanma, kabul etme, dinin icabına göre davranışlarda bulunma olarak tanımlamaktadır. Ona göre eğitimde hem bilgi ve öğrenme hem de bilginin gereğini yapacak irade gücünü göstermek, benimsemek yerine getirebilme alışkanlığını ya da becerisini kazanmış olmak söz konusudur. Kerim Yavuz (1988: 52) ise din eğitimi, İslam dinini merkeze alarak şu şekilde tanımlar: İnsanın doğuşla beraberinde getirdiği dinî istidat ve kabiliyetlerini işleyip geliştirmek üzere, başta Allah'ı ve ilahi kelamı öğrenip kabul ederek, ilahi kelam içinde mevcut bilgiler ve talepler doğrultusunda yaşayışını düzenleyebilmesidir. Bu tanımları inceleyen Okumuşlar ve Genç (2012: 55) ise din eğitimi, bireyin fıtratında bulunan inanma duygu ve ihtiyacı çerçevesinde

din olgusunu kavramasına rehberlik etme ve kabul ettiği dinin önerdiği yaşam biçimini öğrenmesine yardımcı olma süreci olarak değerlendirmiştir.

Cemal Tosun ise Ertürk'ün (1997) "bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme sürecidir." şeklindeki tanımını din eğitimine uyarlamış ve din eğitimini "bireyin dinî davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak istendik değişme meydana getirme denemeleri sürecidir" (Tosun, 2002: 23) şeklinde tanımlamıştır. Bu tanıma göre din eğitimi formal bir eğitimidir. Yani örgün ve yaygın eğitimi içine almakta, informal eğitimi ise dışarıda bırakmaktadır. Tabii ki eğitimin, kişilerin okul dışında plansız ve düzensiz bir şekilde edindikleri dinî bilgileri düzeltme gibi bir hedefi de vardır; ancak bu şekilde öğrenilen dinî bilgiler din eğitimi kapsamının dışındadır. Bu tanım bizim çalışmamıza da uygundur. Zira bu çalışmada din eğitimi verenler olarak ifade edilen kişiler öncelikle örgün eğitim içerisinde yer alan öğretim elemanlarını ve öğretmenleri; ikinci sırada ise Kur'an kurslarında, cami içi ve dışında vb. yapılan yaygın eğitim veren din hizmetleri görevlilerini kapsamaktadır. Dolayısıyla araştırmanın örnekleminin tamamı din eğitim ve öğretili faaliyetinin içerisinde dir.

1.1.1.3. Din Hizmetleri

Din hizmetleri ifadesinden de anlaşılabileceği gibi bu kavram dinî konularda yapılan görev ve hizmetleri ifade eden bir kavramdır. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre Din hizmetleri sınıfı, özel kanunlarına göre çeşitli derecelerde dinî eğitim görmüş olan ve dinî görev yapan memurları kapsar (Devlet Memurları Kanunu, 1965: 4186-1). Bu memurlar Diyanet İşleri Başkanlığında imam-hatip, müezzin-kayyım, vaiz ve Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışmaktadır. Bizim çalışmamızda da bu kavram kişilerle ilgili kullanıldığında hizmet sınıfını ifade etmekte; tek başına kullanıldığında ise Diyanet İşleri Başkanlığında çalışan hem bu sınıfın hem de müftü vb. çalışanların yaptığı hizmetleri ifade etmektedir. Din hizmetleri sınıfı ve bu sınıfta çalışanlar hakkında daha detaylı bilgi Diyanet İşleri Başkanlığı'nın anlatıldığđı kısımda verilecektir.

1.1.2. Mesleki Tutum

1.1.2.1. Tutum Kavramı

Davranış bilimlerinde ölçmeye ve araştırmalara konu olan ve bu nedenle gereğince ölçülmesi gereken psikolojik değişkenlerden biri de tutumdur. Tutumların ölçülebilmesi, tanımlanabilmesine bağlıdır. Tutum, belirli nesne, durum, kurum, kavram ya da diğer insanlara karşı öğrenilmiş, olumlu ya da olumsuz tepkide bulunma eğilimidir. Bu açıdan bakıldığında ilgilerle tutumlar birbirine benzer. Fakat ilgiler bir bireyin kendi etkinliklerine ilişkin duygu veya tercihleriyle sınırlıdır. Tutumlar ise, örneğin bir ahlaki değer yargısını onaylama ya da onaylamama gibisinden bir davranış eğilimine sahip olmadır (Tezbaşaran, 1997: 1). Ayrıca bir eğilimin tutum olabilmesi için bireyin o eğilimi oldukça uzun süreli olarak göstermesi gerekir. Tutum yalnız bir düşünce ve duygu değildir. Tutum olarak tanımladığımız eğilimin içerisinde kendini inanç olarak ifade eden bilişsel duygu ve heyecanları içeren duygusal ve gözlenebilen faaliyetleri içeren davranışsal öğeler vardır (Cüceloğlu, 2004: 521).

Tutum kavramı genel olarak bireyin çevresindeki herhangi bir olgu veya nesneye ilişkin sahip olduğu tepki eğilimini ifade eder. Başka bir deyişle tutum, bireyin bir durum, olay ya da olgu karşısında ortaya koyması beklenen olası davranış biçimi olarak tanımlanabilir (Aronson vd., 2012: 356; Hellriegel, 1995: 172; İnCEOğlu, 2010: 7). Sosyal psikoloji uzmanları tutumu, bir bireye atfedilen ve onun psikolojik bir olay veya obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli bir biçimde oluşturan eğilim olarak tanımlamaktadırlar (Kağıtçıbaşı, 1988: 84; Erkuş, 1994: 22; Schermerhorn vd., 2002: 29). Tutumlar bireyin kazanılmış kişilik özelliklerinin bir parçasıdır ve diğer kazanılmış kişilik özellikleri gibi klasik veya edimsel koşullanma yoluyla veya modellerin gözlenmesi veya taklit edilmesi yoluyla öğrenilmişlerdir (Morgan, 1984: 363).

Görüldüğü gibi tutum genellikle bireye ait, doğrudan gözlenmese de, davranıştan önce gelen ve hareketlerimize rehberlik eden bir yapı olarak görülmektedir (Arkonaç, 2001). Thurstone (1928: 529-531) tutumu, psikolojik bir nesneye yönelen olumlu ya da olumsuz bir yoğunluk sıralaması ve derecelendirmesi olarak tanımlarken Allport'a (1935: 798) göre tutum, "yaşantı

ve deneyimler sonucu oluşan, ilgili olduğu bütün obje ve durumlara karşı bireyin davranışları üzerinde yönlendirici ya da dinamik bir etkileme gücüne sahip duygusal ve zihinsel hazırlık durumudur.”

Bu tanımlardan hareketle tutumu, bir kimsenin herhangi bir olay, eşya veya insan grubuna karşı olumlu ya da olumsuz davranış gösterme eğilimi şeklinde tanımlayabiliriz. Buna göre, bir nesneye ilişkin olumlu tutuma sahip olan kişi, bu nesneye yaklaşmaya, yakınlık göstermeye ve onu desteklemeye eğilimli olacaktır. Bir nesneye ilişkin tutumu olumsuz olan kişi ise bu nesneye ilgisiz kalma, eleştirme veya ondan uzaklaşma eğilimi gösterecektir.

Bu tanımlardan da anlaşıldığı gibi tutumlar doğrudan gözlenebilen bir özellik değildir; bireyin gözlenebilen davranışlarından dolaylı olarak çıkarılan ve o bireye atfedilen bir eğilim olarak kabul edilmektedir.

İnsanlar tutumlara sahip olarak doğmazlar, sonradan kazanırlar. Başka bir ifadeyle tutumlar, öğrenme yoluyla kazanılır ve yaşantılarla zaman içinde gelişme ve değişme gösterir (Kağıtçıbaşı, 1988: 85). Ancak, tutumun gücü, bireyin bilişsel, duyuşsal ve davranışsal özelliklerinin toplamına eşit olduğundan dolayı tutum ne kadar güçlüyse o tutumu değiştirmek de o kadar zordur (Güleçen, 2008: 145).

1.1.2.2. Tutum Kavramının Bileşenleri

Tutumlarla ilgili yapılan bütün tanımlarda ortak nokta, tutumun bireyin çevresindeki toplumsal olgulara karşı gösterdiği bir ön eğilim olduğu yönündedir. Bu eğilimleri anlayabilmek için tutumun bileşenlerini bilmek gerekir.

Tutumların zihinsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç bileşeni vardır ve bu öğeler arasında genellikle örgütlenme, dolayısıyla da iç tutarlılık olduğu varsayılmaktadır (İnceoğlu, 2010: 20).

1.1.2.2.1. Duygusal Bileşen

Çevre ile ilgili bilgi, duyum ve deneyimlerin sınıflandırılmasının yanı sıra, bu sınıflandırmaların olumlu, olumsuz olaylarla, arzulanan ya da

arzulanmayan amaçlarla ilişkilendirilmesi söz konusudur. Böyle bir ilişkinin varlığı tutumun duygusal ögesini temsil eder. Ancak duygusal öge diğer iki ögeden bağımsız olarak varlık kazanmaz. Bireyin deneyimleri, bilgi birikimi, yani zihinsel öge duygusal ögenin gelişmesinde önemli bir etkidir. Bireyin herhangi bir tutum konusuna olumlu ya da olumsuz duygular içinde olması önceki deneyimleriyle ilişkili bir durumdur. Eğer herhangi bir uyarıcıya karşı bireyde olumlu ya da olumsuz duygular oluşmuşsa, bu demektir ki, bireyin bu uyarıcılarla daha önce bir ilişkisi olmuş ve o ilişki, dolayısıyla da deneyimler sonucunda bunları kabullenmiş ya da reddetmiştir. Birey ne zaman bu uyarıları anımsasa olumluluk ya da olumsuzluk içinde olacaktır. Dolayısıyla söz konusu uyarıların anımsanması o tutum konusuna yönelik tepkilerin de aynı şekilde olumlu ya da olumsuz olmasına yol açacaktır (İnceoğlu, 2010: 20-21).

Duygusal bileşen kişinin tutum objesine karşı gözlenebilen duygularıdır. Örneğin kişinin tutum nesnesini gördüğü zaman kalbinin titremesi, hızlanması, heyecanlanması, terlemesi gibi fizyolojik tepkiler duygusal bileşeni ifade etmektedir. Tutumun duygusal bileşenlere sahip olması, tutumu bir inanç, bir gerçek veya olgudan ayıran en önemli özelliktir. Örneğin, Ay'ın Dünya'nın uydusu olduğu bir gerçektir; ancak, hiç kimse bu durumu iyi ya da kötü olarak değerlendirmez, ayrıca bu durum kimseyi sevindirmez ya da üzmez. Dolayısıyla kimsede duygusal bir tepki yaratmaz (Özkalp, 2002: 282; Kabakulak, 2008: 33).

Tutumu inanç, gerçek ve değerlerden ayıran en önemli özellik, tutumların duygusal bileşeninin olmasıdır. Bu bileşen, bireyin tutuma konu olan olay veya objelere karşı heyecanını içermektedir. Tutuma süreklilik kazandıran, tutumun itici veya şekillendirici olan yönü bu duygusal bileşendir (Erdoğan, 1999: 366; Tavşancıl, 2002: 76-77).

1.1.2.2.2. Bilişsel Bileşen

Tutumların bilişsel öğeleri, tutum objeleri ile ilgili gerçeklere dayanan bilgi ve inançlardan oluşmaktadır. Bunlar çevredeki tutum objeleri hakkında bireylerin edindikleri bilgileri temsil etmektedir. Tutum ögesi ile ilgili bilgi, bireyin bu konu ya da konular grubu ile bir deneyim geçirmesi sonucu elde edilir.

Bireyin önce bu tür bir uyarıcının ya da uyarıcılar grubunun var olduğunu doğrudan ya da dolaylı olarak öğrenmesi gerekir. Varlığı bilinmeyen bir konuya yönelik tutum oluşmaz. Tutum objesi hakkındaki bilgiler ne kadar gerçeklere dayanıyorsa onunla ilgili tutumlar da o kadar kalıcı olur. Tutum objesi ile ilgili bilgi değiştiğinde tutum da değişir (Tutar, 2012: 194; Tavşancıl, 2002: 73).

Öğrenmeye dayalı olan bilişsel öge nesneler hakkındaki inançlara dayanır. Bu inanç kişinin belli bir durumla dolaysız bir etkileşimi sonucu oluşabileceği gibi, kitle iletişim araçları, eğitim ve diğer kişiler vb. tarafından gerçekleştirilen bilgilendirmeler kanalıyla oluşan dolaylı bir etkileşim sonucu da oluşabilmektedir (Pehlivan, 1997: 47; Korkmaz, 2009: 25). İnanç kavramına, nesne ya da olayların nitelikleri ya da varlıklarına ilişkin, biçimleyici değerlendirmeleri içeren duygusal öge katıldığında da inançlar tutuma dönüşür. Her tutumda inançlar vardır ancak her inanç tutum oluşturmaz. İnançların tutumlarla olan yakın benzerliği nedeniyle tutumları oluşturan bilişsel, duygusal ve davranışsal ögelerin inançlar konusunda da geçerli sayılması doğaldır (Tutar, 2012: 160; Korkmaz, 2009: 25).

1.1.2.2.3. Davranışsal Bileşen

Davranışsal bileşen, bireyin belli bir uyarıcı grubundaki tutum objesine ilişkin davranış eğilimini yansıtır. Söz konusu davranış eğilimleri sözler ya da diğer hareketlerden gözlenebilir.

Tepkilerin ortaya konduğu “Davranışsal boyut” ise tepki göstermeye hazır oluşturmaz. Kişinin inanç ve bilgileri sonucunda ortaya çıkan yargısı onu bir objeye karşı olumlu veya olumsuz harekete eğilimli hâle getirecektir. İşte bu son oluşum tutumun davranış faktörüdür. Eğer birey herhangi bir objeye karşı olumlu bir tutuma sahip ise o objenin gereği doğrultusunda davranmaya hazır olacaktır (Üstündağ, 2001: 33). Bir nesneye karşı olumlu tutumu olan bir birey, bu nesneye karşı olumlu davranmaya, ona yaklaşmaya, yakınlık göstermeye, onu desteklemeye ve yardım etmeye eğilimli olacaktır. Bir nesneye karşı olumsuz tutumu olan bir birey ise, bu nesneye ilgisiz kalma ya da ondan uzaklaşma, eleştirme, hatta ona zarar verme eğilimi gösterecektir (Aydın, 1987: 283)

Tutumun varlığı, ancak yansıttığı varsayılan birtakım gözlemlenebilir davranışlardan çıkarsanabilir. Herhangi bir tutum konusuna karşı, herhangi bir davranış söz konusu değilse, böyle bir tutum, çevredeki bireylerce gözlemlenemeyeceğinden bilinemez. Bu nedenle, tutum olgusunda, en azından psikolojik gözlem açısından, davranışsal öge kavramına yer vermek gerekir (İnceoğlu, 2010: 28).

Bu üç tutum ögesi sacayağı gibidir ve karşılıklı etkileşim içindedir. Herhangi birinde ortaya çıkan değişiklik diğer ögeyi etkiler ve zincirleme bir değişimi tetikleyebilir. Yani, bireyin bir tutum nesnesine karşı olumlu-olumsuz durumu değiştiğinde, o nesneye karşı tutumun zihinsel ve davranışsal ögesi de yeniden düzenlenir (Orhan, 2013: 16). Ancak bunların her biri her zaman aynı oranda etkili değildir. Bir tutumun oluşmasında duygusal öge ağırlıklı bir rol üstlenirken bir başka tutumun oluşmasında daha az ağırlıklı bir rolde olabilir ya da tümüyle etkisiz olabilir. Burada belirleyici olan nokta, oluşumu beklenen ya da istenen tutumun konusunun ne olduğu, nasıl bir ortamda biçimlendiği, ne tür toplumsal ve ruhsal yapılar içinde ortaya çıktığıdır (İnceoğlu, 2010: 22).

Özetle söylenecek olursa denebilir ki bu üç tutum ögesi karşılıklı etkileşim içindedir ve birinde ortaya çıkan bir değişiklik, tutarlılığı korumak için, diğer ögelerle zincirleme bir değişime neden olur. Yani, bireyin bir tutum konusuna karşı olumlu-olumsuz tavrı değiştiğinde, ona karşı tutumunun zihinsel ve davranışsal ögesi de yeniden düzenlenir (İnceoğlu, 2010: 28-29).

1.1.2.3. Tutumun Oluşumu ve İşlevi

Bireyler tutumlara sahip olarak doğmazlar, tutumlar sonradan kazanılır. Tutumlarla ilgili yapılan araştırmalar bunların erken yaşlarda edinildiğini, zaman içinde değişme ve gelişme gösterdiğini vurgulamaktadır (Kağıtçıbaşı, 1988: 84). Bu değişme ise tutumun bileşenlerinin sürekli ve dinamik etkileşimi sonucunda olur.

Tutumların kazanılması öğrenme süreci içinde gerçekleşebilir. Ancak kişinin tutumları edinmesinde, beğendiği kişileri taklit etmesi, onlarla özdeşleşmesi ve yaşantıları daha baskındır. Birey ne yapacağını kestiremediği yeni bir durumla karşı karşıya kalınca, aynı durum karşısında başkalarının

nasıl bir davranış sergilediğine bakar ve onları taklit ederek davranışına yön verir. Çocuğun ana babasını taklit etmesinde onların sevgisini, onayını kazanma, onlar gibi olma isteği vardır (Korkmaz, 2009: 28-29). Doğumdan buluş çağına kadar çocukların tutumları hemen hemen tamamen ana babaları tarafından şekillendirilir. Ana babalar ile çocuklarının tutumlarını karşılaştıran araştırmalar, özellikle politik ve dinsel tutumları arasında büyük benzerlikler olduğuna işaret etmektedir (Morgan, 2011: 346). Jennings ve Niemi (1968) tarafından yürütülen bir araştırmada dinsel ve politik eğilimler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, en yüksek benzerlik dinsel eğilimler arasındadır. Öğrencilerin yüzde 74'ü ana babalarının bağlı olduğu din veya mezhebe bağlıdır. Dikkate alınmayacak kadar küçük bir grup ise din değiştirmiştir. Aynı benzerlik, daha az olsa bile, politik eğilimler için de söz konusudur. Parti tercihi yapan öğrencilerin yüzde 60'ının tercihi ana babalarının tercihi ile aynıdır.

Çocuklar büyüdükçe ana babaların tutumlar üzerindeki etkisi azalır ve özellikle ergenlik döneminin başlamasıyla birlikte diğer sosyal etkenlerin rolü giderek fazlalaşır. Bir bireyin tutumlarının büyük bir kısmı 12 ile 30 yaş arasındaki dönemde son şekillerini alır ve daha sonra çok az değişir. Tutumların kristalleştiği 12-30 yaşlar arasındaki bu süre *kritik dönem* olarak adlandırılır. Kritik dönem boyunca, tutumların oluşmasında üç ana etken rol oynar: Akranların etkisi, kitle haberleşme araçları ve diğer kaynaklardan edinilen bilgi ve eğitim (Morgan, 2011: 347).

İnsanlar bir taraftan kendi tutumlarını edinirken diğer taraftan çevrelerindeki insanların tutumlarını da etkilemeye çalışırlar. Kitle iletişim araçlarının yanında bilgi ve eğitim de kişilerin tutumlarının değişiminde etkili olmaktadır. Ayrıca akranlar da birbirlerinin tutumlarını karşılıklı olarak etkiler ve değiştirmeye çalışabilir.

İnsanlar sürekli birbirlerinin tutumlarını değiştirmeye çalışmalarına rağmen tutumlar değişime direnç gösterme eğilimindedirler. Bu dirence rağmen, tutumlar yavaş olmakla birlikte, yeni bilgi ve deneyimler edinildikçe değişmektedir (Davidoff, 1987: 569). Tutum değişiminde iki tip süreç vardır. Bunlardan biri tutuma zıt davranışta bulunmak, ikincisi ise ikna edici bir iletişime maruz kalmaktır (Tavşancıl, 2002: 81).

Tutumlar birçok işleve sahiptir. İnsanların hedeflerini belirlemelerinde hayata tutunmalarında önemli roledir. Kişide oluşan bilgi birikimi ile hangi yoldan hangi amaca ulaşılabilirliğini belirlemesine yardımcı olur. Bireyler çevrelerindeki karmaşık uyaranları düzenlerler ve dünyayı daha iyi anlarlar. Ayrıca tutumlar bireylerin güvenlerini koruyarak, dış dünyaya uyumlarını kolaylaştırır.

Kaya ve Nazıroğlu'na (2008: 27) göre ise tutumların çeşitli işlevleri vardır. Bunlar araçsal işlev, bilgi işlevi, değer ifade edici işlev ve ego koruyucu işlevdir. Araçsal işlevle bireyin amacına ulaşmasına hizmet eden tutumlar, bilgi işleviyle, birey için bir bilgi birikimi oluşturur; değer ifade edici işleviyle bireylerin değer yargılarına uygun seçim yapmalarına olanak sağlar ve nihayetinde ego koruyucu işlevle bireyin kendini algılamasını olumsuz dış etkilere korurlar. Bu işlevler, tutumların fonksiyonlarının önemini anlamak açısından dikkate değer unsurlardır.

1.1.2.4. Tutum Davranış İlişkisi

Tutum ve davranış ilişkisine bakıldığında tutumların, bireyleri davranışa sürükleyen temel yapıtaşları oldukları görülmektedir.

Tutumlar doğrudan gözlenemez ancak bireyin davranışlarına bakılarak bireyin tutumları hakkında tahminlerde bulunulabilir. Yani gözlenememelerine karşın bireyin tutumları, sevgilerini, nefretlerini dolayısıyla davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir.

“Tutum kavramı, bireyin herhangi bir davranış ya da tepkisini yansıtmakta, birçok davranış ve tepkilerinden çıkarılmaktadır. Tutumun varlığı, onun yansıttığı varsayılan bir takım gözlenebilir davranışlardan anlaşılabilir. Herhangi bir tutum nesnesine ilişkin bir davranış söz konusu olmadığında, bireyde tutum gizli de olsa, çevresindeki bireylerce gözlenemeyeceğinden varsayılmaz.” (Sandıkçı, 2011: 18)

Tutum araştırmaları, bireylerin herhangi bir durum, nesne, kişi, olay vb. karşısında ortaya koymaları olası tepkiye ilişkin çıkarsamaların yapılabilmesine, taktik ve stratejilerin ona göre saptanmasına yardımcı olabilir. Tutum araştırmaları ile ayrıca tutum değişikliklerinin oransal ve yönelimsel

ölçümleri yapılarak bunun sonucunda ortaya çıkması olası davranış veya tepkilere ilişkin birtakım öngörülerde bulunulabilir. Bu çıkarsama ve öngörülerden hareketle belli durumlar, olaylar vb. karşısında beklenen ya da istenilen tutumların oluşturulması ve davranış biçimlerinin ortaya konulması için gerekli önlemler alınabilir, koşullar sağlanabilir (İnceoğlu, 2011: 56; Demirel ve Ünişen, 2018: 997-1013).

Çeşitli araştırmalar, tutumun davranışa tek başına ve doğrudan değil, ortamsal etkenlerle yol açtığını göstermektedir. Bazı ortamlarda bireylere hiçbir sorumluluk yüklenmediğinden ve baskı yapılmadığından, tutum kolayca davranışa dönüşebilir. Diğer bir ifadeyle; bireyin içinde bulunduğu ortam, tutumun davranış hâline gelmesi için bir engel yaratmaz. Buna karşılık, bazı ortamlarda bir tutumun davranışa dönüşmesi zordur, yani ortam tutumun davranışa dönüşmesine engel olmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1988: 97-123).

1.1.2.5. Tutumların Ölçülmesi ve Tutum Ölçekleri

Tutumların doğrudan gözlenememesi araştırmacıları, tutumları ölçme konusunda ölçek geliştirme çalışmalarına yönlendirmiştir. Bu çalışmalar sonucunda tutumların ölçülebilmesi için değişik tutum ölçekleri geliştirilmiştir.

Tutumların ölçülmesinde bugüne kadar izlenen en popüler yaklaşım, söz konusu tutuma ilişkin bir ölçeğin hazırlanarak uygulanmasıdır. Tutum ölçekleri genellikle bireyin bir ya da birçok boyutta tutumunun yönünü ve yoğunluğunu belirlemek için kâğıt kalemle uygulanan kendini rapor etme araçlarıdır (Tezbaşaran, 2008: 5).

İlk tutum ölçme tekniklerinden biri Bogardus (1925) tarafından geliştirilen “Toplumsal Uzaklık Ölçeği”dir. Bogardus’un ölçeğini sırasıyla L. L. Thurstone’un (1928) eşit görünümlü aralıklar tekniği, R. Likert’in dereceleme toplamlarıyla ölçekleme tekniği ve L. Guttman’ın yığılımlı ölçekleme tekniği izlemiştir; bu çalışmalar tutumların değerlendirilmesiyle ilgili olarak psikolojik ölçme alanına bir hayli katkıda bulunmuştur (Tezbaşaran, 2008: 5).

Günümüze dek tek boyutlu ölçeklemeden başlayarak çok boyutlu ölçeklemeye kadar çeşitli ve daha karmaşık işlemlere dayanan teknikler geliştirilmiş bulunmaktadır. Bu tekniklerden en yaygın olarak kullanılanı Rensis

Likert'in (1932) dereceleme toplamlarıyla ölçekleme modelidir. Çünkü bu model, ölçek oluşturmadaki işlemler bakımından diğer modellerden daha ekonomiktir.

Likert ölçekleme modeli, diğer modellere oranla sezgilere daha çok dayanır. Likert tipi ya da "dereceleme toplamaları" tekniğine uygun bir ölçekten alınan puan, genel olarak, kapsamındaki maddelere gösterilen tepkilere verilen ağırlıkların toplamından ya da teknik deyişle puanların toplamından oluşur.

Deneklerin ön plana alındığı ölçekleme yaklaşımının tipik bir örneği olan Likert ölçeğinde, tutumları ölçülecek bireylerin tepkide bulunacakları çeşitli ifadeler yer almaktadır. Tutum ölçeğini alan birey, benimsediği ifadeleri işaretlemek yerine, verilen her ifadeye ne ölçüde katılıp katılmadığını dereceler içinde belirlemektedir (Selltitz vd. 1981; Özgüven, 1994; Tavşancıl, 2002). Cevaplayıcı ölçekte bulunan ifadelerin her birine tepkide bulunurken, bu ifadenin kapsamına ilişkin tutumunun derecesini de bildirir. Ölçek puanı da bu derecelerin toplamından oluşur. Bir diğer anlatımla, Likert tipi ölçekler, bireyin kendisi hakkında bilgi vermesi esasına dayanmaktadır (Tavşancıl, 2002: 139).

Likert ölçeğinin avantajı, geliştirilmesinin Guttman ve Thurstone ölçeklerine göre daha kolay olmasının yanı sıra, çok çeşitli tutum objelerine ve durumlarına uyum sağlayabilmesi ve tutumun ölçülebilen boyutlarından hem yönünü hem de derecesini hesaplayabilme kolaylığı da sağlamasıdır. Buna karşın dezavantajı ise, farklı cevap ifadelerinin aynı toplam puanı üretebilmesidir. Ayrıca bireyin kendini başkalarından daha çok tanıdığı ve anladığı varsayımına dayanan bu teknikte, bireyin hem bu varsayımı karşılayacak iç görüye sahip olması, hem de kendisi hakkındaki bilgileri tam ve çarpıtmadan vermesi beklenmektedir (Tavşancıl, 2002: 139).

Bizim çalışmamızda da, Türkiye'de birçok çalışmada kullanılan, birçok kez geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmış olan Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu amaçla Çetin (2006) tarafından geliştirilmiş olan öğretmenlik mesleği tutum ölçeği çalışmasından yararlanılmış; bu çalışmadaki maddelere bazı ekleme ve çıkarmalar yapıldıktan sonra geçerlik ve güvenirlik analizleri tekrar edilmiştir. Ölçeğin maddelerinin geçerlik ve güvenirliğinin istenen oranda çıkması üzerine de gerekli izinler alınarak uygulanmıştır.

Myers'in (2015: 124) "Tutum bir kimseye ya da şeye yönelik, genellikle inanışlarımızdan kaynaklanan, duygularımız ve davranış niyetlerimizde kendini gösteren, olumlu ya da olumsuz değerlendirmelerimizdir." şeklindeki tanımı tutum ile din ve inanç arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktadır.

1.1.2.6. Dinî Tutum

İnsan çevresinde karşılaştığı her varlığa, olaya ya da duruma karşı bazı bilişsel, duygusal veya harekete geçiren birtakım duygu ve düşüncelere sahiptir. Dolayısıyla doğuştan itibaren çevresinde karşılaştığı din ve inançlarla ilgili de bazı duygu ve düşüncelerinin olması kaçınılmazdır. Kişinin din hakkındaki bu duygu ve düşünceleri onun dinî tutumunu oluşturmaktadır. Peker'in (1993: 88) tanımıyla dinî tutum, kişinin dinle ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını istikrarlı olarak belirleme tarzıdır. Bireyin dinle ilgili bilgi ve inançları (zihnî unsur), dinin bütününden ya da herhangi bir esastan hoşlanması veya hoşlanmaması (duygu unsuru) ve dinle ilgili davranışları, yani lehte ve aleyhteki birtakım faaliyetleri (davranış unsuru) onun dinî tutumunu oluşturur.

Dinî tutumlar da aynı diğer tutumlarımız gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelere sahiptir. Bilişsel unsurdan kasıt dinî düşünce, inanç ve bilgidir. Duygusal öğeler kısmını ise din hakkında kişide uyanan heyecan, korku, sevinç gibi duygular oluşturmaktadır. Davranışsal öğe kısmını ise dinî ibadet ve faaliyetler oluşturmaktadır (Kula, 2006).

Bilişsel unsur kişinin dinî inanç, dinî düşünce ve dinî bilgilerinden oluşur. Dinî inançlar dinî tutumlarla ilgili olmakla beraber farklı kavramlardır. Bilişsel unsur kişinin dinî tutumunun içine yerleşmiş inançlarıdır. Dinî inançlarda duygu unsuru ağırlıklıdır. Kişi dinî konulardaki bilgilerini ailede, okulda, camide, kitle iletişim araçları ve çevrede gözlem ve yaşantıları yoluyla edinir. Birey, örgün ya da yaygın din eğitimi yoluyla edindiği dinî bilgilerinin üzerine dinî tutumunu oluşturur. Dinî tutumun olumlu ya da olumsuz yönde olmasını belirleyen en önemli faktörlerden birisi, kişinin o konuda sahip olduğu bilginin mahiyetidir. Din konusundaki bilgiler ne kadar gerçeklere dayanırsa onunla ilgili tutumlar da o kadar gerçekçi, önyargıdan o kadar uzak olur (Kaya, 1998). Aksi hâlde

bir insanın hakkında hiç bilgi sahibi olmadığı, zihninde herhangi bir şey canlandırmayan bir din hakkında tutum geliştiremez. Ama yanlış bilgi edindiği bir dine karşı önyargı ve önyargı kaynaklı tutum geliştirebilir (Parlak, 2019).

Kula'ya göre din hakkında kişinin iç dünyasında uyanan izlenimler, heyecan ve duygular da dinî tutumun duygusal yönünü oluşturur (Kula, 2006: 513; Kaya, 1998: 46). Duygusal öğrenin oluşumu yaşanmışlıklar ve öğrenilen bilgilere paralel olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin küçüklüğünde eğlenerek, severek, zorlanmadan din eğitimi almış bir birey, büyüdüğünde dine karşı olumlu bir tutuma sahip olacaktır (Çolak, 2018: 11).

Dinî tutumun davranışsal ögesi dinî ibadetler, pratikler, faaliyetler ve işlerdir. Kişinin namaz, oruç, hac gibi ibadetleri yapması, camiye gitmesi, dua etmesi, dinî ayinlere katılması, dinî programları izlemesi gibi davranışlar dinî tutumun davranış ögesini oluşturur. Kişinin dinî davranış ve hareketleri onun dinî tutumunu yansıtır (Kaya, 1998: 47). Tutum davranış ilişkisi konusunda dile getirildiği gibi dinî tutumların gözlenebilmesi için de davranışa dönüşmesi gerekmektedir. Herhangi bir dinî tutum nesnesine ilişkin bir davranış ortaya çıkmadığında bireyde dinî tutum gizli de olsa, çevresindeki bireylerce gözlenemeyeceğinden varsayılmaz. Diğer tutumlarda olduğu gibi dinî tutumlar da davranışa tek başına ve doğrudan değil, ortamsal etkenlerle birlikte yol açmaktadır. Bazı ortamlarda bireylere hiçbir sorumluluk yüklenmediğinden ve baskı yapılmadığından, tutum kolayca davranışa dönüşebilirken dinî tutumun davranışa dönüşmesini engelleyici bir çevrede tutumun davranışa dönüşmesi zor olmaktadır.

Daha önce de belirtildiği üzere insanlar tutumlara sahip olarak dünyaya gelmezler. Kur'an-ı Kerim'de de "Allah sizi annelerinizin karnından, siz hiçbir şey bilmezken çıkardı..." (Nahl, 16: 78) ayeti bunu ifade etmektedir. Bebeklik yıllarından başlayarak hayat boyu geçirilen yaşantılar sonucu dinî tutumlar kazanılır. Bireyin gelişimi sırasında, ilişkide ve etkileşimde bulunduğu kişilerle, durumlarla ya da gruplarla ilgili olarak tutumları oluşur (Kaya, 1998: 49).

Bizim çalışmamız açısından dinî tutumlar birkaç açıdan önem arz etmektedir. Öncelikle çalışmamızın örneklemini oluşturan çalışanların tamamı ortaöğretim, ön lisans ve/veya lisans seviyesinde dinî eğitim almışlardır. Dolayısıyla hepsinin dinî tutumun bilişsel ögesi açısından yüksek düzeyde dinî

tutuma sahip olduğu söylenebilir. Bunun yanında bu kişilerin tamamı görevleri gereği insanlarla iç içedir ve din eğitimiyle ilgili hizmetlerde bulunmaktadır. Yani toplumun dinî tutumlarını en fazla etkileyen meslek grubunu oluşturmaktadırlar. Daha önce belirtildiği gibi dinî tutumun bilişsel ögesi eğitimle oluşmaktadır. Bu eğitimde de aileyle birlikte en etkili kişiler din bilgisi veren çalışanlardır. Çalışmamızın örnekleminde yer alan DİB çalışanları, DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenleri ve ilahiyat/İslami ilimler çalışanları Türkiye’de din eğitimi veren kişilerin başında gelmektedir. Bu çalışanların hizmet verdikleri kişilere din eğitimi verirken iyi birer örnek olmaları, kendilerini sevdirmeleri ve dinî eğitim verirken karşılarındaki kişilere iyi davranmaları, hizmet verdikleri kişilerin sadece dinî tutumun bilişsel ögesi değil, aynı zamanda duygusal ögesi açısından da yüksek düzeyde olumlu duygulara sahip olmalarına katkı sağlayabilmektedir. Dinî tutumun davranışsal ögesinin de bilişsel ve duygusal ögesiyle ilgili olduğu düşünüldüğünde çalışmamızın örneklemini oluşturan çalışanların hizmet verdikleri tüm insanların dinî tutumlarının her ögesinde oldukça belirleyici bir etkiye sahip oldukları söylenebilir.

Çalışmamızın ölçeklerinden mesleki tutum ölçeği geliştirilirken kişilerin meslekleriyle ilgili bazı dinî tutum ifadeleri de eklenmiştir ve böylece mesleki tutumları ile mesleklerine yönelik dinî tutumlarının birlikte ölçülmesi planlanmıştır. Çalışmanın demografik değişkenlerinden biri olan mesleği seçmenin en önemli nedeni sorusunda seçeneklerinden birinin “mesleğin dinî yönünün olması” seçeneği de dinî tutumun meslekle ilişkisini ölçme açısından önem arz etmektedir.

1.1.2.7. Mesleki Tutum

“Mesleki tutum, bir meslekte çalışanların o mesleğe yönelik duygusal eğilimleridir. Meslek mensuplarının, mesleğinin işlevleri ve toplum içindeki konumu hakkındaki duygu ve düşünceleri, onların mesleki tutumlarını oluşturur. Bireyin mesleğine ilişkin geliştirdiği tutum, onun mesleğe karşı vaziyet alışını belirler. Din görevlilerinin de kendi mesleklerine karşı belli bir biçimde ve belli bir yönde tepki göstermeye hazır olmaları mesleki tutumlarının

bir göstergesidir.” (Kaya ve Nazıroğlu, 2008: 29-30). Din görevlilerinin mesleki tutumu, onların meslekle ilgili yaşantı, tecrübe ve deneyimleri sonucu oluşmuştur. Din görevlisinin mesleğiyle ilgili geçirdiği yaşantılarla oluşan mesleki tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur. Mesleği sevme ya da sevmeme gibi duygular, mesleki tutumunun duygusal boyutunu oluşturur. Meslekle ilgili düşünce ve bilgileri mesleki tutumun bilişsel (zihinsel) boyutunu meydana getirmektedir. Mesleki tutumun davranış boyutu ise, duygusal ve bilişsel boyutlarına uygun olarak yapılan mesleki faaliyetler ve işlerdir (Kaya, 1998: 46).

Bireyin bir mesleğe ilişkin tutumu o meslekteki başarısı ve doyumunu etkilemektedir. Söz konusu meslek insanlara eğitim vermeyeyle ilgili olduğunda ise, konunun önemi daha da artmaktadır (Çakır vd., 2000’den akt. Korkmaz, 2009: 35). Öğretmenin, öğretmenlik mesleğine yönelik tutumu onun mesleğindeki davranışlarının en güçlü belirleyicilerinden birini yani “öğretmenlik meslek anlayışını” yansıtacaktır. Öyleyse öğretmenlerin gerek öğrencilik yıllarındaki öğrenme yaşantıları, gerekse meslek yaşamları boyunca edindikleri deneyimlerle, kendi meslek anlayışlarını oluşturdukları söylenebilir (Can, 1987: 160; Çeliköz ve Çetin, 2004: 163; Korkmaz, 2009: 35).

Eğitimcilerin mesleklerine karşı olan tutumları mesleğini yerine getirmede büyük önem taşımaktadır. Sabır, özveri ve sürekli çalışma gerektiren eğitim öğretim işinde başarılı olabilmek için bu mesleği severek ve isteyerek yapmak çok önemlidir.

Sağlıklı toplumları oluşturan en önemli unsurlardan birisi, hiç şüphesiz eğitim sistemi ve bu sistemin etkin bir şekilde işletilmesidir. Bu süreçte ise nitelikli bir öğretmenin, din görevlisinin ve akademisyenin sadece alanı ile ilgili bilgi ve becerilere sahip olması yeterli değildir; bunun yanı sıra mesleğine yönelik tutumunun da olumlu olması gerekir.

Bütün bu sebeplerden dolayı insanlar, hayatlarında uzun bir dönemi içine alan ve üzerlerinde bir takım etkileri olabilecek olan mesleklerini çok dikkatli seçmek zorundadır. Böylece olumlu tutumlar geliştirdiği mesleğinde hem daha başarılı ve mutlu olacak hem de muhataplarına daha iyi hizmet verecektir.

1.1.3. Mesleki Tükenmişlik

1.1.3.1. Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik Kavramı

Yaşamın her alanında bireyler birtakım problemlerle ve sıkıntılarla karşılaşabilirler. Özellikle değişen yaşam koşulları, çalışma şartları ve toplum yapısı bireylerin yeni durumlara uyumunu zorlaştırabilir ve uyum sorunu yaşamasına sebep olabilir. Bu tür yoğun stres durumlarına maruz kalan bireyler zaman zaman bu durumla başa çıkmak için kendilerinde yeterli enerjiyi bulamazlar ve kendilerini çaresiz hissedebilirler. Bunun sonucunda bireyler sosyal ilişkilerinde başarısızlık, iş hayatında ise uyumsuzluk ve tatminsizlik hissedebilirler. Kişisel, sosyal ve mesleki açıdan kendini yetersiz hisseden birey aslında çağımızın önemli fenomenlerinden biri olan tükenmişlikle karşı karşıyadır. Tükenmişlik kavramının ilk olarak 1970'li yıllarda Amerika'da ortaya çıktığı ve çalışanlarda yaşanan bunalımlar sonucu tanımlandığı belirtilmektedir. İlk defa psikanalist Freudenberger tarafından 1974 yılında tanımlanmıştır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 4). Freudenberger (1974: 159-161), tükenmişliği başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istekler sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu şeklinde ifade etmiştir.

Shirom (1989: 25) ise tükenmişliği bireysel düzeyde olumsuz duygusal bir yaşantıyı kapsayan, sürekli yaşanan duyguya dayalı bir olgu olarak kabul etmektedir.

Tükenmişlik literatürüne en büyük katkı hiç kuşkusuz Maslach'tan gelmiştir ve alanda kullanılan en yaygın tanım ona aittir. Ona göre tükenmişlik “iş gereği yoğun duygusal taleplere maruz kalan ve sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının, yapılan işe, hayata ve diğer insanlara karşı olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom”dur (Maslach ve Jackson, 1981: 99).

Bazı tükenmişlik tanımlamalarında, stres olgusunun sürekli yer aldığı görülmektedir. Stres, çevrenin istekleri ile bireyin yapabilecekleri arasında dengesizlik olduğu zaman ortaya çıkar (Maraşlı, 2003: 47). Tükenmişlik çeşitli olumsuz stres durumları ile başa çıkmada başarısızlık girişimlerinin sonucu

olarak kabul edilir. Genel anlamda araştırmalar sosyal, psikolojik ve durumsal kaynaklar içerisinde tükenmişlik kavramının daha iyi anlaşılabileceğini ifade etmektedirler. Yine tükenmişlikte streten ve yorgunluktan daha fazla olumsuz bir durum söz konusu olduğu görülmektedir. Özellikle 1980’li yıllardan sonra tükenmişlik üzerine çalışmaların arttığı gözlenmektedir.

Tükenmişliğin rgt ve iş boyutu, kavramın oluşumu ve gelişimi açısından önem taşımaktadır. Çünkü insanlar hayatlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. İş yaşantılarını, örgüt yapılarını, istemeden de olsa aile ve ev yaşantılarına yansıtmaktadırlar. İş yükü ağırlığı, işin niteliği, çalışma arkadaşlığı ilişkileri, iletişim ve bunun yanı sıra örgütün yönetim ve organizasyon yapısı, uygulanan strateji ve politikalar, yönetici uygulamaları ve yaptırımları, kanunlar, yasalar, yönetmelikler bireysel boyutta tükenmişlik sendromunun oluşuma zemin hazırlayabilmektedir.

Edelwich tükenmişliği; başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak görülen; idealizm, enerji ve amaçta sürekli olarak artan bir kayıp seklinde tanımlamıştır (Edelwich ve Brodsky, 1980). Bu tanımlaıyla o, insan ilişkilerinin yoğun olduğu, özellikle de sağlık sektörü, yardım kuruluşları gibi insanlara yardımcı olmanın ne çıktığı mesleklerde çalışanlarda tükenmişliğin daha çok yaşanabileceğine dikkat çekmiştir (Demir; 2009: 194).

Tükenmişlik, birinden başkasına geçen bir hastalık gibidir ve diğerlerini de etkisi altına almaktadır. şirket bünyesinde memnuniyetsiz ve çöküntü içerisindeki kişiler arttığı zaman diğer çalışanlar da hoşnutsuz ve anksiyeteli olmaktadır (Alizada, 2017: 6).

1.1.3.2. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin ortaya çıkmasına yol açan pek çok bireysel, toplumsal, siyasi ve kurumsal pek çok faktör sıralanabilir. Ancak bunlar genellikle bireysel ve örgütsel nedenler olmak üzere iki grupta incelenmektedir.

1.1.3.2.1. Bireysel Nedenler

Bireylerin tükenmişlik yaşamlarına neden olan bireysel faktörler demografik özelliklerinden ve kişilik özelliklerinden kaynaklanan bazı farklılıklardan etkilenmektedir. Cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma süresi, eğitim düzeyi vb. demografik değişkenler bireylerin tükenmişlik yaşamlarında etki eden önemli faktörler arasında bulunmaktadır. Bu konuda yapılan birçok araştırma demografik özelliklerden kaynaklanan farklılıkların bireylerin tükenmişlik düzeylerinde de farklılaşmaya neden olduğunu göstermektedir (Toprak, 2016: 17).

Cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalarda, kadınların ya da erkeklerin daha fazla tükendiklerine dair ortak bir sonuç alınamamıştır. Bazı çalışmalar kadınların, bazı çalışmalar erkeklerin daha fazla tükendiğini, bazı araştırmalar da herhangi bir farkın olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Demirkol, 2006: 46).

Demografik özelliklerden yaş faktörünün tükenmişlik üzerinde bir etkisinin olduğu söylenebilir. Yaş ile tükenmişlik arasındaki ilişki daha çok meslek tecrübesi ve hayatın içinde edinilen bir takım tecrübelerle anlamlı ve tutarlı hâle gelmektedir. Burada bahsedilen aslında biyolojik yaş değildir. Örneğin çalışanların yaşlandıkça tükenmişliğe daha dirençli hâle geldiklerini ortaya koyan araştırmalar, bunun nedenini çalışma hayatında edinilen tecrübeler, iş yaşamının ve hayatın gerçeklerini daha iyi kavramış olmalarına, iş ve kariyer beklentilerinin gençlik yıllarına göre nispeten azalmasına bağlamaktadır (Günay, 2016: 62).

Evli kişiler tükenmişlik sendromuna karşı iyi bir sosyal destek imkânına sahiptirler. Dolayısıyla yaşadıkları stres ve diğer sıkıntıların üstesinden daha kolay gelebilirler. Ayrıca evlilerin idealleri, sadece iş hayatıyla ilgili değil bunun yanında aile bireyleri ve çocuklarına da yoğunlaştığı için işyerinde yaşanabilecek olumsuzluklardan daha az etkilenebilir, böylece tükenmişlik yaşamadan sorunlarını aşabilirler. Çetin Akbulut'un (2010: 23) tespitlerine göre de huzurlu ve mutlu bir aile yaşamına sahip olan bireylerin, çalışma yaşamında

da mutlu oldukları ve karşılaştıkları sorunlar karşısında daha az tükenmişlik duygusuna kapıldıkları gözlemlenmiştir.

Eğitim seviyesi açısından tükenmişliğin en yüksek bulunduğu grup lisans eğitimini almış ama lisansüstü eğitim yapmamış olanlardır. Daha fazla eğitim alan kişilerin hayatta yapmak istedikleri ve beklentileri daha fazladır. Fazla idealist ve büyük amaçlara sahip olabilirler. Bununla birlikte işteki rolleri için hazır değildirler. Gerçeklik ve idealleri arasındaki bu çatışma hayal kırıklığı ve tükenmişlikle sonuçlanabilir (Çağlıyan, 2007: 19-20).

Tükenmişlikle bağlantılı olduğu düşünülen bireysel faktörlerden bir diğeri de, A tipi kişilik yapısında bulunmadır. Meyer, Rosenman ve Fredman'ın 1960 yıllarında, kalp hastalıkları ile yaşam biçimi arasındaki ilişkinin ele alındığı bir araştırma sonucunda bireylerin farklı kişilikler gösterdiği gözlemlenmiş ve bu kişiliklerin sahip olduğu özelliklerin daha kolay kavranabilmesi açısından A tipi ve B tipi olarak iki gruba ayrılmıştır (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 78).

A tipi kişiliğe sahip olanlar, rekabetten hoşlanan, yaptıkları işe kendilerini adayan, süre ile ilgili endişeler duyan ve aceleci davranışlar gösteren bireylerdir (Çetin Akbulut, 2010: 24). Sosyal ilişkileri de zayıf olan bu bireylerin stresle başa çıkma konusunda başarı gösterme şansları yüksek değildir (Günay, 2016: 60). Bundan dolayı A tipi kişilik özellikleri sergileyenlerin tükenmişlik yaşama ihtimalleri daha fazladır.

B tipi kişilik yapısı ise rekabet duygusunu daha az yaşayan, kendini işine fazla adamayan, süre ile ilgili endişeleri daha az olan ve sakin yapıdaki bireylerin davranışlarını içerir (Çetin Akbulut, 2010: 24). Bu tip bireyler zaman kavramı ile daha az çatışma yaşarlar ve yaşama karşı daha rahat ve dengeli bir tutum sergilerler. Kararlı bir şekilde çalışır ve kendini güven içerisinde hissederler (Günay, 2016: 60).

1.1.3.2.2. Örgütsel Nedenler

Tükenmişlik kavramının ilk kez tanımlandığı yıllarda, tükenmişliğin daha çok bireysel özellikler kaynaklı bir problem olduğu üzerinde durulmuştur. Fakat

ilerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda tükenmişliğin sadece birey odaklı bir problem olmadığı ortaya çıkmıştır (Kulaklıkaya, 2013: 23).

Tükenmişliği tetikleyen diğer bir sebep de örgütten ve işten kaynaklanan sebeplerdir. Kişinin çalıştığı ortam, yaptığı işin yapısı, işin miktarı tükenmişliğe zemin hazırlar.

Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler Maslach ve Leiter tarafından iş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler başlıkları altında incelenmiştir (Maslach ve Leiter, 2005: 42-49; Budak ve Sürgevil, 2006: 97).

Tükenmişlik sendromu, ilk olarak gönüllü sağlık çalışanları arasında görülen yorgunluk, hayal kırıklığı ve iş bırakma ile karakterize bir durumu tanımlamak için ortaya atılmıştır. Tükenmişliği örgütsel kökenli diğer stres kaynaklarından ayıran özellik, çalışanların iş gereği karşılaştıkları kişilerle kurdukları sık ve yoğun etkileşimler sonucu ortaya çıkmasıdır. Bireyin stres yapıcı örgütsel koşullar altında sürekli tükenme hissine sahip olması hâlini belirten bu olgu, yaşamın değişik evrelerinde ortaya çıkabilir (Çağlıyan, 2007: 2).

İnsanlara doğrudan hizmet veren ve sürekli yüz yüze ilişki içerisinde olunan doktorluk, hemşirelik, psikologluk, polislik, öğretmenlik gibi meslek gruplarında, hizmet veren kişiden yaptığı işe tümüyle kendini vermesi, hizmet verdiği kişiye zaman ayırması ve yoğun ilgi göstermesi beklenir. Böyle bir hizmet mesleki açıdan doyurucu olmakla birlikte, hizmet alan kişilerin beklentilerini tamamiyle karşılamak pek mümkün olmamaktadır. Çalışmalarının karşılığında hizmet alan kişilerin beklentilerini karşılayamamak hizmet veren profesyonellerde hayal kırıklığı ve engellenme duygusu yaratmaktadır. Sağlık alanında çalışanlarda, yoğun iş yükü, ağır ve ölümcül vakalara bakım verme, gerektiğinde hasta ve yakınlarına duygusal destek vermek zorunda kalma gibi nedenler işle ilgili stres ve gerginliğe yol açmaktadır. Bu nedenle sağlık personeli, tükenmişlik düzeyleri yönünden en fazla incelenen meslekler arasındadır (Çimen vd., 2012: 22).

Bunun yanı sıra, vardiyalı ve gece çalışma biçimi, rol belirsizliği, rol çatışması, grup desteğinin alınamaması, gruplar arası çatışma, yöneticilerden

destek alamama, monotonluk, yeteneklerini gösterememe, kararlara katılamama, başarı ve statü uyumsuzluğu, yöneticilere ve akranlara karşı kızgınlık, öz saygı ve özgüvende azalma gibi etkenler de sayılabilir (Aslan ve Özata, 2008: 79).

Tükenmişliğin, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık rastlanan bir problem olması nedeniyle, din hizmeti sunan görevlilerin, Kur'an Kursu öğreticilerinin, öğretmenlerin ve akademisyenlerin tükenmişlik yaşama riski yüksek çalışanlar arasında yer aldığı söylenebilir. Ancak din eğitim ve öğreticileri yaptıklarının karşılığını bu dünyada alamadığında "Doğrusu insanın çalıştığından başkası kendinin değildir. Ve elbette çalışması yarın görülecek." (Necm, 53: 39-40), "Hiç kimse elinin emeğinden daha hayırlı bir şey yememiştir." (Buhari, Büyû: 15) gibi ayet ve hadislerin de etkisiyle yaptıklarının karşılığını ahirette alacağı düşüncesiyle tükenmişlik yaşamadan dört elle işine sarılabilir. Dolayısıyla dinle ilgisi olmayan ya da az olan insanların beklentileri daha çok dünyevi olduğu için daha fazla tükenmişlik yaşarken din eğitimci ve öğreticileri daha az tükenmişlik yaşayabilirler.

Öğretmenler sürekli olarak farklı ve genç bir nesille muhatap olmaları ve bilimde yaşanan hızlı gelişmeleri takip edebilmek için kendilerini devamlı olarak yenilemeli ve geliştirmelidirler. Çünkü tek tek bireylerin ve bütün bir toplumun yaşamını ve geleceğini etkileme potansiyeli bulunan ve her bireyi mutlak suretle etkileyen öğretmenlerin mesleklerinde akademik uzmanlığın ötesinde yerine getirmeleri beklenen birçok sorumluluğu bulunmaktadır. Daha bilgili ve etkili olma gerekliliği özelde de karşılaştığı sorunlarla tek başına mücadele etme zorunluluğu öğretmenler üzerinde günden güne artan bir baskı oluşturmaktadır. Zamanla oluşan bu baskı gerek iş gören açısından, gerekse de örgüt açısından eğitim kurumlarında önemli sorunlara neden olmaktadır. Öğretmenlerin öğretme motivasyonlarının ve iş doyumlarının azalması ve bunun sonucunda da mesleki tükenmişlik yaşamaları örgüt açısından ortaya çıkan sorunlar arasında gösterilebilir. Yaşanılan bu olumsuz durum öğretimin amaçlarının gerçekleşmemesi bir yana önlem alınmadığında bireyde ileride düzeltilmesi mümkün olmayan ciddi sağlık sorunlarının da çıkmasına neden olmaktadır (Çınar, 2015: 238-239).

Tükenmişliğe etki eden ve çalışma hayatının alanları olarak tanımlanan altı önemli faktör: İş yükü, kontrol, ödüller, aidiyet, adalet ve değerler olarak belirlenmiştir. Bireyin, çalışma hayatıyla ilgili bu altı alanda işi ile uyum içerisinde olması, işine bağlanmasına; bu alanlardan hepsi veya birkaçı ile birey arasında uyumsuzluk görülmesi ise bireyin işi ile olan ilişkisinin bozulmasına ve tükenme yaşamasına neden olacaktır (Maslach ve Leiter, 2005: 44).

Akademisyenlik sürekli yayın yapma ve mesleğinin her aşamasında çalışmaya devam etme, zaman zaman yaptıkları çalışmaları yayınlama ve sempozyum vb. faaliyetlere katılma, belirli bir program dâhilinde olmayan çalışmaların ortaya çıkması, akademik teşvik alma çabası ve bu açıdan birbirleriyle rekabete girme, yaptıkları çalışmaların değerinin bilinmemesi, yeterince saygı görememek; çalışma yapmak için yeterli zamana, paraya ve imkâna sahip olamamak; öğrencileri, meslektaşları ve yöneticileriyle uyum problemi yaşama durumları gibi sebeplerle tükenmişlikle karşı karşıya kalma olasılıkları yüksek mesleklerin başında gelmektedir. Ayrıca mesleki tükenmişlik yaşayan kişilerin önemli bir bölümünün işkolik olduğu, işinde başarılı olmaya çok önem verdiği ve başarısızlığı kabullenmekte zorlanan kişiler olduğu bilinmektedir. Akademisyenliğin büyük bir çaba ve özveri isteyen bir meslek olduğu gerçeğinden hareketle akademisyenlerin büyük çoğunluğunun işini çok sevdiği yani işkolik olduğu düşünülebilir. Dolayısıyla da bu kişilerin başarısızlığı kabullenmekte zorlanmaları ve istedikleri sonuca ulaşamamaları durumunda tükenmişlik yaşamaları ihtimali yüksektir.

1.1.3.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Günümüzde çalışan bireyler tarafından sıklıkla söylenen “Ben, çok stres altındayım.”, “Benim bataryam bitti.”, “Ben çok tükendim.” gibi cümleler tükenmişlik olgusuna atfedilmektedir. Örgütlerde yaşanan, çalışanları ruhsal anlamda etkileyen ve verimlerini azaltan birçok olumsuz durum “tükenmişlik sendromu” şeklinde ifade edilen kavramın belirtileri olarak kabul edilmektedir (Cerit vd., 2016: 110).

Tükenmişlik sendromu aniden ortaya çıkan bir durum değildir, aksine yavaş gelişen bir belirtiler yumağıdır. Tükenmişlik yaşayan kişi genellikle, mesleki tatminsizlik ve yorgunluğun karmaşasını yaşamaktadır. Ancak bu duyguları dile getirmenin zorluğu ve belirgin belirtilerinin olmaması, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Tükenmişlik belirtilerinin göz ardı edilmesi de onun ilerlemesine ve başa çıkılmaz hâle gelmesine neden olmaktadır. Bu sebeple tükenmişlik sendromu sürecinin belirtilerinin iyi bilinmesi ve zamanında teşhis edilerek gerekli önlemlerin alınması çok önemlidir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 29).

Tükenmişlik belirtileri kişiden kişiye farklılık göstermekle birlikte, genel olarak fiziksel, psikolojik ve davranışsal belirtiler olmak üzere üç başlık altında incelenmektedir.

1.1.3.3.1. Fiziksel Belirtiler

Tükenmişlik fiziksel anlamda öncelikle hafif belirtiler olarak kendisini göstermektedir. Bu belirtiler, yorgunluk ve bitkinlik hissi, baş ağrısı, uyuşukluk, uyku bozuklukları şeklinde sıralanabilir. Önlem alınmazsa devam eden süreçte geçmeyen soğuk algınlıkları, enfeksiyonlara karşı direncin azalması, kilo kaybı veya şişmanlık, solunum güçlüğü, genel ağrı ve sızılar, mide bağırsak hastalıkları, yüksek tansiyon, yüksek kolesterol, kas gerilmeleri, kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları oluşmaya başlayabilir (Ardıç ve Polatçı, 2009: 30). Tükenmişliğin fiziksel belirtileri arasında yer alan bu durumların bir veya birkaçının uzun süreli olarak yaşanması durumunda sadece fiziksel tedavi ile yetinilmemeli, bunların tükenmişlik sebepleri olabileceği düşünülerek gerekli önlemler alınmalıdır. Aksi takdirde tükenmişlik sendromunda artış yaşanır ve bundan kurtulmak iyice zorlaşır. Ayrıca tükenmişliğin yoğun bir şekilde yaşanması hem iş verimliliğinin hem de yaşam kalitesinin düşmesine sebep olur.

1.1.3.3.2. Davranışsal Belirtiler

Tükenmişliğin diğer belirtilerine nazaran, daha kolay fark edilebilen davranışsal belirtiler, tükenmişliğin ilerlediğinin ciddi bir göstergesidir. Yaşamış

olduğu tükenmişliği ve içinde bulunduğu durumu gizlemeye çalışan birey için, tükenmişlik aslında gizlenemeyecek kadar huzursuzluk veren bir durumdur (Sürgevil Dalkılıç, 2014: 34).

Davranışsal belirtiler fiziksel ve psikolojik belirtilere göre başkaları tarafından daha kolay gözlenebilen tükenmişlik belirtileridir. Bu belirtiler unutkanlık, aile içi çatışmalar, konsantrasyon düşüklüğü, çabuk öfkelenme, ani sinir patlamaları, sık gelen ağlama nöbetleri, yalnız kalma isteği, işi yavaşlatma, hırsızlık eğilimleri, işten uzaklaşma, hizmetin niteliğinde bozulma, hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler ve hizmet verilenlerin şikayet sayılarındaki artış, evraklarla ilgili sahtekarlıklar, düşük iş performansı, iş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma, yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi, örgütsel bağlılıkta azalma, hastalıktan kaynaklanan nedenlerle işe gelmemelerde ve geç gelmelerde artış, işten ayrılma ve başka iş alanlarına transfer olma isteği şeklinde sıralanabilir (Kaçmaz, 2005: 30).

Bu gibi belirtiler nedeniyle hiç bir şekilde huzur bulamayan, yaptığı hiç bir şeyden zevk alamayan ve yaptığı işlerde tutunamayıp bir işten diğerine atlamayı alışkanlık hâline getiren birey, karşılaştığı sorunları unutabilmek için kendisini farklı alanlara yoğunlaştırır. Bunlar; çok fazla yemek yeme, sağlığını tehdit edecek kadar çok çay ve kahve içimi, alkolik oluncaya kadar alkol alımı şeklinde sıralanabilir. Bütün bunların yanı sıra uykusuzluk insanı fazlasıyla rahatsız eder, sahip olunan gerginliği azaltabilmek için, sakinleştirici ve uyuşturucu ilaç kullanımına başlanır. Tüm bu gelişmeler bireyin sağlık problemlerini artırır ve işteki verimini düşürür (Kulaklıkaya, 2013: 35).

1.1.3.3.3. Psikolojik Belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik belirtileri diğerlerine göre daha az gözle görülür olmasına rağmen, dikkat edildiğinde hem birey hem de çevresindekiler tarafından rahatlıkla fark edilebilir. Psikolojik tükenmişlik yaşayan kişilerde belirtiler çok çeşitlilik göstermekle birlikte genellikle şu belirtilere rastlanır: Saldırganlık, korku ve kaygı, psikolojik incinmeye açıklık, desteksiz ve güvensiz hissetme, engellenmişlik hissi, yetersizlik, sabırsızlık, can sıkıntısı, özsaygı ve özgüvende azalma, kabalık, depresif duygulanım ve intihar düşüncesi, alınganlık, suçluluk, hayal kırıklığı, ümitsizlik, işten nefret etme ve

iş değıştirme isteği, iş doyumsuzluğu, başarısızlık hissi işle ilgili rol çatışması, mental tükenme, unutkanlık, kararsızlık ve dikkat dağınıklığı (Çetin Akbulut, 2010: 19-21).

Bu belirtiler yaşandığı zaman bireyin başarma duygusu zarar görür ve kendini başarısız ve güvensiz hisseder. Bu durum da tükenmişliğin diğer belirtileri için zemin hazırlanmış olur ve artık bu durumdan kurtulmak çok daha zordur. Çünkü birey; yaşadığı hayal kırıklığı, engellenme ve suçluluk duygusu ile kendisinin başarısız ve işe yaramaz olduğuna yürekten inanmaktadır.

Tablo 3: Tükenmişliğin Belirtileri*

Fiziksel Belirtiler	Davranışsal Belirtiler	Psikolojik Belirtiler
• Yorgunluk ve bitkinlik • Baş ağrısı • Uyuşukluk • Uyku bozuklukları • Geçmeyen soğuk algınlıkları • Enfeksiyonlara karşı direncin azalması • Kilo kaybı veya şişmanlık • Solunum güçlüğu • Genel ağrı ve sızılar • Mide bağırsak hastalıkları • Yüksek tansiyon • Yüksek kolesterol • Kas gerilmeleri • Kalp çarpıntısı ve cilt hastalıkları vb.	• Unutkanlık • Aile içi çatışmalar • Yoğunlaşma düşüklüğu • Çabuk öfkelenme • Ani sinir patlamaları • Sık gelen ağlama nöbetleri • Yalnız kalma isteği • İş yavaşlatma • Hırsızlık eğilimleri • İşten uzaklaşma • Hizmetin niteliğinde bozulma • Hizmet verilen kişilere hatalı müdahaleler • Hizmet verilenlerin şikâyet sayılarındaki artış • Evraklarla ilgili sahtekârlıklar • Düşük iş performansı • İş arkadaşlarına karşı alaycı ve suçlayıcı olma • Yeni bir meslek eğitimi alma eğilimi • İşe gitmeme veya geç gitme • Örgütsel bağlılıkta azalma • İşten ayrılma isteği	• Saldırganlık • Korku ve kaygı • Psikolojik incinmeye açıklık • Desteksiz ve güvensiz hissetme • Engellenmişlik hissi • Yetersizlik • Sabırsızlık • Can sıkıntısı • Özsaygı ve özgüvende azalma • İş arkadaşlarına karşı kabalık • Depresif duygulanım ve intihar düşüncesi • Alınganlık • Suçluluk • Hayal kırıklığı • Ümitsizlik • İşten nefret etme ve iş değıştirme isteği • İş doyumsuzluğu, başarısızlık hissi • İşle ilgili rol çatışması • Mental tükenme • Unutkanlık • Kararsızlık • Dikkat dağınıklığı vb.

*Bu tablo Coşkun'un (2012) "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi" adlı çalışmasından uyarlanarak alınmıştır.

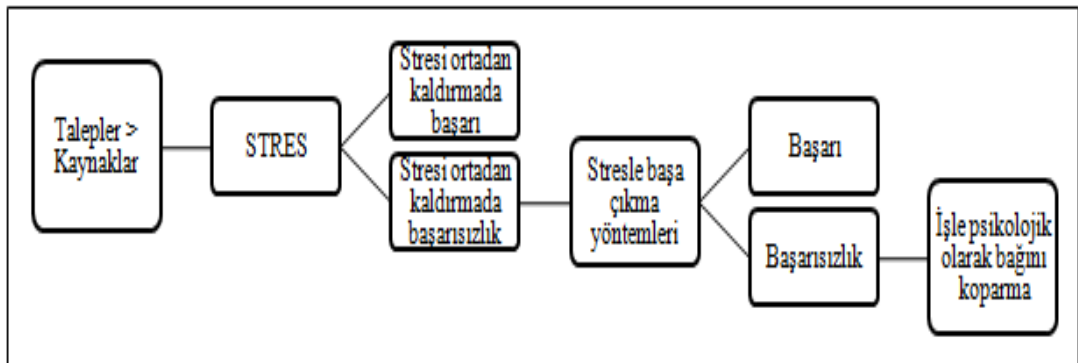
1.1.3.4. Tükenmişlik Modelleri ve Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik üzerine literatürde çok sayıda model geliştirildiği görülmektedir. Bu modellerin öne çıkanları şunlardır:

1.1.3.4.1. Cherniss Tükenmişlik Modeli

Cherniss'e göre tükenmişlik, işten kaynaklanan problemlere bir tepki olarak işe ilişkin tutum ve davranışlarda olumsuz değişiklikler göstermeyi, hizmet verilen kişiye karşı ilginin azalmasını, olumsuzluğu, diğer arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere karşı kızgınlığı, başarısızlığı rasyonalize etme eğilimini, değişikliğe direnci, insanlara karşı katılığın artışı ve yaratıcılığın yitimi içeren bir olgudur (Cherniss, 1980).

Cherniss (1980), tükenmişlik süreci için şu kuramsal modeli önermektedir. İstem, kaynağı aştığında stres ortaya çıkmaktadır. Birey stres yaşadığında stres kaynağıyla doğrudan başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu işe yaramadığında rahatlama, meditasyon, egzersiz vb. gibi stresle baş etme teknikleri ile gerilimi ve zorlanmayı azaltmaya çalışmaktadır. Eğer bu çaba gerilimi azaltmazsa birey duygusal kayıplarını ortadan kaldırmak için işten psikolojik olarak geri çekilebilmektedir. Bu geri çekilmenin belirtileri arasında azalan güdülenme ya da çabayı, danışana, iş arkadaşlarına ve yöneticilere karşı olumsuz tutumları, düşen hedefleri, toplumsal töreleri hor görmeyi vb. sayılabilir. Bu nedenle tükenmişlik artık kontrol edilemeyen stresli durumlarda kullanılan bir başa çıkma tepkisidir.



Şekil 1: Cherniss Tükenmişlik Modeli'nde Gelişim Süreci (akt. Sürgevil Dalkılıç, 2006: 39)

Şekil 1’de görüldüğü üzere kişide öncelikle her zaman birtakım talepler mevcuttur. Bu talepleri karşılama çabası nedeniyle strese maruz kalan birey başa çıkma yöntemi olarak ilk aşamada strese neden olan kaynağı yok etmeyi dener. Bu konuda başarısız olduğu durumda ikinci aşamada çeşitli yöntemlerle stresle başa çıkma yöntemlerine başvurarak yaşadığı durumun üstesinden gelmeye çalışır. Bu şekilde de stresi ortadan kaldıramaması durumunda başarısız olan birey psikolojik olarak üzerindeki yükü azaltmak amacıyla iş ile duygusal olarak kurduğu bağı koparma çabasına girer. Bu bağın kopması için yaptığı davranışların belirtileri; müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz tavırlar, güdü azalması ve iş yaşamına dair hedef kayıpları şeklinde görülür. Özetle Cherniss tükenmişlik modeline göre, tükenmişlik kontrol altına alınamayan strese karşı bireyin verdiği bir başa çıkma tepkisidir.

Tükenmişlik sürecinin bu kavramlaştırması, sorunu önlemek için çok sayıda temel strateji önermektedir. Bunlardan ilki, strese katkı yapan dışsal istekleri azaltma. İkincisi, strese katkıda bulunan içsel istekleri azaltma. Üçüncüsü, dışsal kaynakları arttırma. Dördüncüsü, içsel kaynakları arttırma. Beşinci ve sonuncusu da, psikolojik ilgiyi kesmeyi içermeyen stresle başa çıkma mekanizmalarını özendirmektir (Cherniss, 1982; Abacı, 2004: 21).

1.1.3.4.2. Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli

Edelwich ve Brodsky’nin (1980) geliştirdiği modele göre tükenmişlik; iş koşulları, müşteri yoğunluğu, düşük ücret, uzun mesai saatleri, bürokratik ve politik zorlamalar veya yüksek idealler ile ulaşılabilen nokta arasındaki farklılıktan kaynaklanmaktadır. Bu modelde tükenmişlik; “başkalarına yardım sağlayan mesleklerde çalışan bireylerde, çalışma koşullarının bir sonucu olarak; idealizm, enerji ve amaçta görülen ve sürekli olarak artan bir kayıp” şeklinde tanımlanmıştır.

Edelwich ve Brodsky (1980) modeline göre tükenmişlik birbirini takip eden dört aşamada ortaya çıkmaktadır:

İdealist coşku ve hayal kırıklığı dönemi: Bu evrede kişi daha çok enerji, yüksek ilkeler, idealler ve seçtiği mesleğin amaçlarına ulaşmak için aşırı motivasyon göstermeye eğilimidir. Kişi için mesleği hemen hemen her şey

demektir ve kişi mesleği ile özdeşleşmiştir. Yorucu ve gergin iş saatleri, gereksiz yükler, uykusuzlukla geçen günlerin içinde kendine ve yaşamın diğer etkinlerine karşı vakit ve enerji ayırmamaya özen göstermektedir. Bu bireyler takdir beklentisi içindeyken çoğu zaman ön yargı, ilkeler, hükümler ve amaçlarla ilgili sorunlarla karşılaşır ve bu durumdaki bireyler durgunluk yaşamaya başlarlar.

Durgunluk dönemi: Bu dönemde görevi ile ilgi beklentilerinde hayal kırıklığına uğrayan çalışanın enerji ve motivasyon düzeyi azaldığından, işi yavaşlatmayı düşünmektedir. Bu durum devam ettiğinde, eskisi gibi işini severek yapmamakta ve birey için iş dışındaki etkinlikler, hobiler, sosyal yaşantı çok önemli hâle gelmektedir.

Engellenme dönemi: Bu evrede kişi yaşadıklarını yeniden değerlendirmeye başlar. İşini en iyi şekilde yapmaya çalıştığı hâlde, kendisine yeterince sorumluluk ve kararlara katılma yetkisinin verilmediğini ve hatta takdir edilmediğini düşünür; dolayısıyla kendisini güçsüz ve etkisiz hisseder. Bu olumsuzluklarla baş edebilmek için, kişi işlevlerini daha aza indirgemektedir. İşinden duygusal olarak uzaklaşmakta ve içten içe kırgınlık yaşamaktadır. Engellemelerin kaynağı olarak gördüğü insanlardan uzak durmakta ve işini teknik boyutta yürütmektedir. Bu durumda yaşayan kişiler mesleğine karşı olumsuz görüşler içinde mesleğini sürdürmekte ya da mesleğini bırakmaktadır.

Umursamazlık dönemi: Hayal kırıklıklarının devam etmesi sonucu geliştirilen bir savunmadır. Yüksek düzeyde kayıtsızlık, her nesne ve olgudan yakınma, çekişme gibi durumlar ile karakterize edilir. Hayal kırıklığının herhangi bir döneminde gelişen tükenmişlik bireyin kişiliği üzerinde etki bırakır. İlgisizlik ve duyarsızlık bireyin kişiliğine yansır. Birey işini yalnızca para kazanmak ve geçinmek zorunda olduğu için sürdürdüğünü açıkça belli etmektedir. Birey olaylara karşı teslim olmuş durumdadır. Hayal kırıklığını, sürekli olan bir olgu olarak görür. Eğer kişinin yaşamı memnun edici ise hayal kırıklığına karşı doğal biçimiyle yaşantısına devam edebilir.

Bu evreye ulaşan kişiler dışarıdan bakıldığında ilgisiz ve soğuk görünebilirler. Çünkü yaşadıkları umursamazlık sebebiyle çevresindeki insanlara karşı aşağılayıcı ve hor gören tavırlar takınabilmektedirler.

Bu evreler her zaman aynı sıra ile yaşanmayabilir, farklı evreler arasında gelgitler olasıdır (Taşğın, 2004: 53). Bu evrelendirme farklı bir bakış açısı ile tükenmişliği daha iyi anlamayı sağlamaktadır. Aslında tükenme bireyin bir evreden diğer bir evreye geçtiği kesikli bir süreç değil, devamlı bir durumdur (Kaçmaz, 2005: 30).

1.1.3.4.3. Pines Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlikle ilgili araştırmaları bulunan bir diğer isim de Ayala Pines'tir. Pines'a göre tükenmişlik, duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların, bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır (Pines ve Aronson, 1998).

Pines modeline göre tükenmişliğin üç boyutu vardır : 1. Fiziksel Bitkinlik: enerji azalması, kronik yorgunluk ve güçsüzlük vb.; 2. Duygusal Bitkinlik: çaresizlik umutsuzluk, kapana kısılmış olma, aldanmışlık ve hayal kırıklığı vb.; 3. Zihinsel Bitkinlik: bireyin kendisine, yaptığı işe, diğer insanlara ve yaşama karşı olumsuz tutumlar sergilemesi vb. (Pines ve Aronson, 1998).

Pines'a göre mesleki tükenmişlik yalnızca idealist ve yüksek düzeyde bir güdülenmeye sahip kişilerde görülmektedir. Bu kişilerin meslek yaşamları ile ilgili beklenti düzeyleri yüksek, duygusal baskı ise yoğun ve uzun süreli olduğundan stres, yabancılaşma, kaygı ve depresyon gibi duyguları da yüksek bir seviyede olmaktadır. Başarı konusunda beklentileri çok yüksek olan bireyler, girişimlerini kısıtlayan örgütsel baskılar karşısında kaldıklarında tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Hem kendi kişisel hedeflerini hem de örgütsel beklentileri karşılamak için çok çalışan kişiler, bunu başaramayınca zamanla yorgunluk, engellenmişlik ve çaresizlik içine girmekte, kendilerine güvenlerini kaybetmekte, sonrada bedensel ve zihinsel olarak tükenmektedirler. Özellikle yeni ve tecrübesiz çalışanlar işlerinin daima heyecan verici olacağı, yeteneklerinin gelişeceği, yaptıklarının takdir göreceği, gerek iş arkadaşları gerekse müşterilerinden destek göreceği, müşterilerin kendilerine yardımcı olacağı ve iş birliğine gideceği hususunda bazı romantik hayallere sahiptir. Benzer beklentilerle iş hayatına atılan bir çalışan şok olmakta, kendini son derece yetersiz hissetmektedir. Tükenmişliğin en büyük örgütsel maliyeti,

işinde en başarılı ve en parlak olan kişilerin mesleklerinden soğuması ve kaybedilmesidir (Pines ve Aronson, 1998; Torun, 1995; Ünal Alp, 2007).

1.1.3.4.4. Perlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli

Perlman ve Hartman kendilerinden önce tükenmişlik kavramı ile ilgili yapılan tüm tanımları incelemişler, içerik analizi sonucunda kendilerine özgü bir tükenmişlik tanımı oluşturmuşlardır. Buna göre tükenmişlik kronik duygusal strese maruz kalanlarca verilen üç bileşenli bir yanıttır ve bu bileşenler duygusal ve/veya fiziksel tükenme, düşük iş üretimi ve başkalarına karşı duyarsızlaşmayı içeren davranışlar boyutundaki reaksiyonlardır (Perlman ve Hartman, 1982).

Perlman ve Hartman'ın (1982) yaklaşımında kişisel değişkenler ile çevresel değişkenleri yorumlayan bireysel bir odak göze çarpmaktadır. Bu modele göre, tükenmişlik stres nedeniyle oluşan bir reaksiyondur ve tükenmenin üç boyutu, stresin üç temel belirtisini yansıtmaktadır. Stresin temel belirtileri; yorgunluk ve fiziksel semptomlara odaklanan fizyolojik belirtiler; duygusal olarak tükenme gibi tutum ve duygulara odaklanan duyuşsal / bilişsel belirtiler, duyarsızlaşma ve düşük iş verimi gibi davranışlara odaklanan davranışsal belirtilerdir (Güven ve Sezici, 2016; Perlman ve Hartman, 1982).

Perlman ve Hartman tükenmişlik modeli; durumun strese götürme derecesi, algılanan stres düzeyi, strese tepki ve strese verilen tepkinin sonucu olmak üzere dört aşamaya sahiptir (Perlman ve Hartman, 1982).

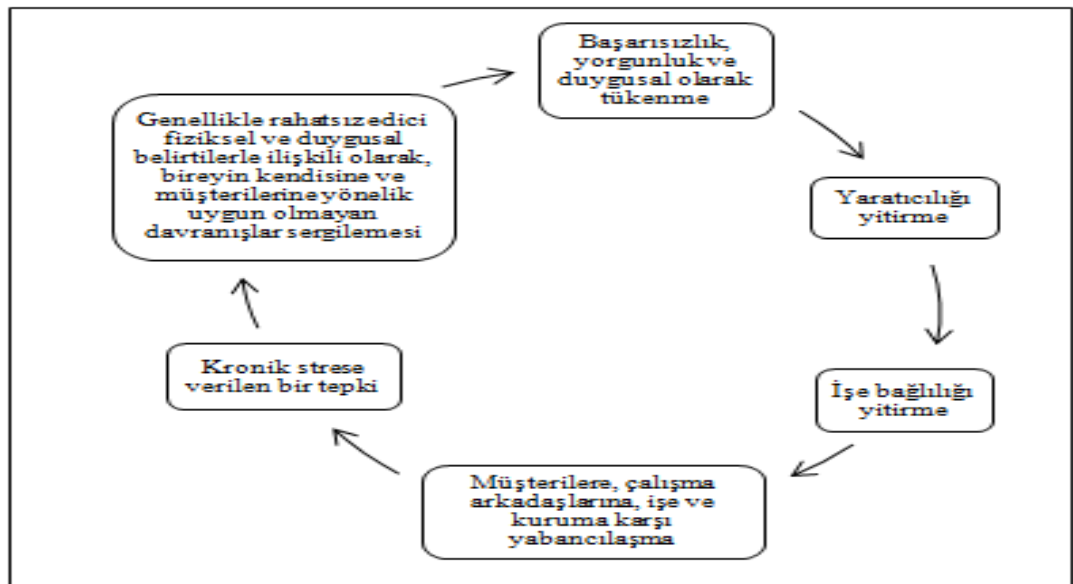
1. Durumun strese götürme derecesi: Bu aşama hangi durumun ve/veya durumların strese yol açtığını göstermektedir. Strese neden olan iki büyük sebep mevcuttur. Bunlardan ilki, bireyin beceri ve yeteneklerinin algılanan ya da gerçek örgütsel beklentiler karşısında yetersiz kalması durumudur. İkincisi ise; bireyin yaptığı işin, beklentilerini, ihtiyaçlarını ve değerlerini karşılayamamasıdır. Bir başka deyişle, bu aşamada stresin derecesini; bireysel ve örgütsel değişkenler arasındaki uyumsuzluğun derecesi belirlemektedir.

2. Algılanan stres düzeyi: Bireyin hayatında strese neden olan birçok durum olabilir ancak bunların hepsi bireyin kendisini stres altında hissetmesine

yol açmaz. Birinci asamadan ikinci asamaya geçmek sadece var olan stres durumuna değil, aynı zamanda rol ve örgüt değişkenlerine, bireylerin kişiliklerine ve altyapı özelliklerine de bağlıdır.

3. Strese verilen tepki: Bu aşama, strese cevap olarak verilen üç ana tepki kategorisini içermektedir. Bu tepkiler; fizyolojik, psikolojik ve davranışsal tepkilerdir. Bu tepkilerden hangisinin ortaya çıkacağı yine çeşitli bireysel ve örgütsel değişkenler tarafından belirlenir.

4. Strese verilen tepkinin sonucu: Yaşanan stres sonucu, iş tatmini ya da iş yapma düzeyinde bir değişme olabilecek, psikolojik ve fizyolojik sağlık durumlarında bozulmalar meydana gelebilecek, birey işi bırakma ya da isten atılma durumlarıyla karşı karşıya kalabilecektir. Çok yönlü kronik duygusal stresin yaşanması durumunda ise birey tükenmişlik yaşayabilecektir.



Şekil 2: Perlman ve Hartman'ın yaptığı "çoklu kavramlaştırma"

1.1.3.4.5. Meier Tükenmişlik Modeli

Scott Meier'in tükenmişlik modeli Bandura'nın öz yeterlilik modeli temel alınarak geliştirilmiştir (Akkurt, 2008: 30).

Meier'e (1983: 899-900) göre tükenmişlik bireyin işle ilgili olumlu pekiştirici beklentisinin çok düşük, ceza beklentilerinin çok yüksek olduğu; aynı zamanda bireyin var olan pekiştiricileri kontrol edebilme yönündeki

beklentilerinin ve pekiştiricileri kontrol edebilmek için gereken davranışları yapmayla ilgili kişisel yeterlilik beklentilerinin düşük olduğu durumlardaki tekrarlayan iş yaşantılarının sonucu gelişen bir olgudur.

Meier'in (1983: 900-901) tükenmişlik modeli; pekiştirme beklentileri, sonuç beklentileri, yeterli olma beklentileri ve bağlamsal işleme (davranışları anlamlandırma) süreci olmak üzere dört öge ile açıklanabilir.

Pekiştirme beklentileri: Belli iş yaşantılarının kişinin gizli ya da açık amaçlarını karşılayıp karşılamayacağı ile ilgili beklentileridir. İş yaşantısı sonuçları, bireyin attettiği değer ve anlama göre bireyden bireye değişir. Pekiştirme beklentileri gerçekleşmediği takdirde işten memnuniyetsizlik duyulmaya başlanmakta ve bu da beraberinde tükenmişliği getirmektedir (Meier, 1983: 902-903; Okyay, 2009: 18).

Sonuç beklentileri: Meier'e göre bu beklentiler belli sonuçlara yol açan davranışlarla ilgili betimlemelerden oluşmaktadır. Pekiştirme beklentileri, belli sonuçların istenen amaçları karşılayıp karşılamadığını tanımlarken, sonuç beklentileri hangi davranışların o sonuçları elde etmek için gerekli olduğunu tanımlamaktadır (Meier, 1983: 903; Polatçı, 2007: 29).

Yeterli olma beklentileri: Arzu edilen davranışı yapabilmeye kişisel yeterliliği ifade etmektedir. Meier, yeterli olma beklentisi ile sonuç beklentisi arasındaki farkı, bilme ve yapabilme arasındaki farka benzetmektedir. Arzuladıkları işi yapabilecek yeterliliğe sahip olmadığını düşünen bireyler tükenmişlik yaşayabileceklerdir (Meier, 1983: 904-905; Seğmenli, 2001; Alizada, 2017).

Bağlamsal işleme: İnsanların iş çevresine tepki olarak neler hissettikleri, düşündükleri ve nasıl davrandıkları ile bireyin tükenmişlik yaşamasına neden olan öğrenme stili ve kişisel inanış gibi bilişsel etkenlerin rolünün ne olduğu bu modelin ilgilendiği sorulardandır. Model, bu soruları "bağlamsal işleme" kavramına vurgu yaparak ele almaktadır. Bu süreç tükenmişlik yaklaşımının en geniş kategorisidir. Çünkü bu kategoride insanın beklentileri nasıl öğrendiği, sürdürdüğü ve değiştirdiğiyle ilgili açıklama yapılmaktadır. Bağlamsal işleme, insanın sosyal gruplar, örgütsel yapılar,

öğrenme stilleri ve kişisel inançlar gibi bağlamlardaki bilgi işleme süreçlerine işaret etmektedir (Meier, 1983: 905-910).

Meier'in modeline göre belirtilen üç tür beklenti, bireyin iş yaşamını içsel ve dışsal bağlamlar içerisinde işlemesiyle öğrenilir ve korunur. Bu üç tür beklenti karşılıklı etkileşimle bir sistem oluşturur. Örneğin, birey kişisel yeterliliği için düşük beklentiler ortaya koyar. Bu, bireyde işine karşı olumsuz düşüncelere neden olur. Bunun yanında işinde nasıl başarılı olacağı hakkındaki bilgisi de olumsuz etkilenir, böylece iş doyumunu düşer ve bu da kişinin tükenmişliğe doğru yol aldığını gösteren bir belirtidir (Baysal, 1995: 27).

1.1.3.4.6. Suran ve Sheridan Tükenmişlik Modeli

Suran ve Sheridan'ın (1985: 741-752) modeli gözlem ve deneyimlere dayanmaktadır. Bu model erken ve orta yetişkinlik süresince gelişimsel açıdan benzer özellikler gösteren dört basamak şeklinde incelemektedir.

Birinci basamak; kimlik, rol karmaşası: Profesyonel gelişim ile ilgili konuların etkin olarak dikkate alınması, lisenin son sınıfında ve üniversitenin ilk yıllarında başlamaktadır. Kişisel ve mesleki kimlik rollerinin olduğu bu zaman dilimi, psikolojik gelişim açısından kritik bir dönemdir. Ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki çatışmaların kararlılığı, mesleki seçim ile profesyonel ve bireysel hedeflerin belirlenmesinde ağırlık kazanmaktadır. Ebeveyn, aile ve yaşlılar, destek, yönlendirme ve kendine saygı konularında önemli kaynaklar oluşturmaktadır. Temel sorun, "Nasıl bir profesyonel olacağım?" sorusunu içermektedir. Bu sorunun yanıtı, meslek seçimi yönüne ve meslek labirentinde bireye yol gösteren ilk duygulara dayanmaktadır. Mesleki gelişimin anlamlı bir şekilde tamamlanamaması, gelecekte bireyi rol karmaşası ile karşı karşıya bırakmaktadır. Kişinin gelişiminde eğitim gereksinimleri dengelenmediği zaman, kişinin benliği kişisel ve mesleki bir bütün oluşturmamaktadır. Böylece, bireylerin tükenmişlik tohumları atılmaktadır (Aksoy, 2007: 17; Suran ve Sheridan, 1985: 741-743).

İkinci basamak; yeterlilik-yetersizlik: Profesyonelin kimlik süreci, bireyin işindeki yeterlilik duygusunu elde etmesi ve kişisel-sosyal yaşamını etkili bir şekilde birleştirmesi ile tamamlanmaktadır. Bu süreçte birey becerileri

geliştirerek bağımsızlaşmaktadır. Deneyim esnasında birey, insanların gözünde profesyonel kimlik geliştirir. Bundan sonra gelen soru, “Yaptığım işte ne kadar iyiyim?” sorusudur. Bu sorunun çözümü, kendini diğer eş düzeydeki profesyonellerle karşılaştırmaktır. Bu dönem yirmili yaşların başlarında oluşmaktadır. Meslekle ilgili katı beklentileri olan bireyin tükenme riski olabilir (Okyay, 2009: 19-20).

Üçüncü basamak; verimlilik-durgunluk: Çıraklığın tamamlanmasıyla profesyonel birey sistemden özgür hâle gelmekte ve meslek süreci başlamaktadır. Bu süreç otuzlu yaşlar ile başlayan ve otuzlu yaşların sonlarına kadar süren bir süreçtir. Bu aşama profesyonelin odaklandığı ve üretici olduğu bir asamadır. Bireyin hayatını sağlamlaştırıp, yeteneklerine imkân verme duygusu, enerjisini işte verimli olma ve yaratıcı bir yaşam tarzı geliştirme üzerine çevirebilmektedir. Ancak profesyonelin stil ve ilgi geliştirememesi, bir amaç ve hedefsizlikle sonuçlanmaktadır. Yetenekleri yaratıcı olarak kullanabilecek bir ortam olmayınca daha önceki başarılar da anlamlı görünmeyecektir. Kişi ne yapacağını bilemez hâle gelmektedir ve tükenmişlik kaçınılmaz hâle gelmektedir. Verimlilik ise yaratıcı olmayı, bireyin kendisini olduğu gibi ifade etmeyi ve öyle davranmayı öğrenme sürecidir (Suran ve Sheridan, 1985: 742-746).

Dördüncü basamak; yeniden oluşturma, hayal kırıklığı: Orta ve ileri otuzlu yaşlardan, orta ve ileri kırklı yaşlara kadar geçen zaman bireyin erken seçimlerini sorguladığı bir dönemdir. Bireyin iş ile ilgili doyumsuzluğu olabilir. Bireyin yeteneklerini kullanmasından yıllar sonra, sıkılma ve muhtemelen tükenmişlik ortaya çıkmaktadır. Stres, gerginlik ve yorgunluk bireyin hayatında baskın duruma geçmektedir. Bu dönemde incinme ve fanilik duygusu hâkim olmaktadır. Orta yaşta ortaya çıkan meslekle ilgili hayal kırıklığı duygusu, mesleğin amaçlarını yeniden tanımlayıp, başarı gereksinimlerini yeniden değerlendirmede, olumlu bir uyarıcı rolü de oynamış olabilir. Yeniden oluşturma ise, kişinin bireysel ve profesyonel yaşamında olmak istediği kişi olması için yeni bir neden keşfetme sürecidir (Suran ve Sheridan, 1985: 743-745; Aksoy, 2007: 18-19).

Bu kuramda elli yaşa kadar olan tükenme durumu ele alınmış, tükenmenin daha ileri yaşlarda da ortaya çıkabileceği belirtilmiştir. Ancak, bu durum basamak olarak incelenmemiştir (Aksoy, 2007: 19).

1.1.3.4.7. Gaines ve Jermier Tükenmişlik Modeli

Bu modele göre tükenmişliğin ilk aşamasını oluşturan duygusal tükenmişlik sürecin en önemli boyutudur. Bu boyut, diğer boyutlarla (duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygusunda azalma) ardışık bir süreç oluşturmaktadır. Duygusal tükenmişlik, yorgunlukla benzer olmasına karşın, devamlılık gösterdiğinden dolayı kronik yorgunluk olarak adlandırılabilir. Birey tarafından bu durum normal olarak algılanmaktadır. Çalışan, kendini işin gereklerinin yerine getirilmesinde bireysel olarak yetersiz hissetmektedir. Duygusal tükenmişlik, fiziksel yorgunluk, kaygı, uykusuzluk, alkol ve ilaç kullanımı, kişiler arası ilişkilerden geri çekilme, eş veya çocuklarla olan zayıf ilişkiler ve benzeri gerilimlerle ilgilidir. Aynı zamanda duygusal tükenmişlik, kronik ve iş deneyiminin yaygın özelliklerinin her ikisini kapsayan birkaç gerilim kavramından biri olarak tanımlanır (Gaines ve Jermier, 1983: 567-586).

1.1.3.4.8. Maslach Tükenmişlik Modeli

Tükenmişlik literatüründe en çok tanınan ve bu alandaki çalışmalarda en sık kullanılan model Christina Maslach tarafından geliştirilen “Maslach Tükenmişlik Modeli”dir.

Bu modele göre tükenmişlik; yapılan iş ile ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stres yapıcılara yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach vd. 2001:399; Acar Arasan, 2010: 80-81).

Maslach tükenmişliği, insanlarla sıklıkla temasa geçen doktorlarda gözlemlenen fiziksel ve zihinsel tükenme durumu olarak tanımlamıştır. Tükenmişliğin ilk aşaması bireyin hastalarına psikolojik destek vermede yetersizlik hissetmesi ile başladığını, bu durumu ise doktorların, olumsuz etkilerden korunmak amacıyla kendini diğerlerinden izole etmesini takip ettiğini

ifade etmiştir. Bunun sonucu olarak da doktorların stres ve duygusal yorulmayı önleme girişiminde hastalarıyla kişisel olmayan ilişkiler geliştirdiğini ifade etmiştir (Maslach 1982).

1.1.3.5. Tükenmişliğin Boyutları

Çalışmada Maslach Tükenmişlik Modeli esas alındığı için bu modele göre tükenmişliğin boyutları daha detaylı açıklanacak ve bu kapsamda tükenmişliğin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi boyutları hakkında bilgi verilecektir.

1.1.3.5.1. Duygusal Tükenme

Duygusal tükenme genel olarak sürekli stres altındaki bireylerin, duygusal kaynaklarının tükenmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach, 1998: 68). İş yükü fazlalığı, iş yerinde yaşanan çatışmalar, destekleyici olmayan çalışma ortamı gibi sebepler bireyin yorgun ve kullanılmış hissetmesine sebep olmaktadır. Kişiler arası ilişkilerde yoğun olan duygusal taleplerin karşılanmaması sonucunda bireyin enerjisi azalmakta ve kendini geri çekmeye başlamaktadır. Bu durum ise bireyin üretkenliğinin ve performansının azalmasına sebep olmaktadır. Uzun ve stresli çalışma koşullarına maruz kalındıkça ortaya çıkan duygusal tükenmişlik iş doyumunu ve kuruma olan duygusal bağlılığı da olumsuz etkilemektedir. Ayrıca birey iş dışında da zihinsel olarak iş yerinden ayrışamamaktan kaynaklı olarak aynı olumsuz duyguları günlük hayatında da yaşamaya devam etmektedir. Bu durumun sonucunda çalışanlar; mesai saatinden önce kurumdan ayrılma, sık hastalanma ve rapor alma, izin isteme sıklığının artması, iş yerinden uzaklaşma isteği gibi birçok tepki geliştirmektedirler (Aslan Açı, 2018: 8).

1.1.3.5.2. Duyarsızlaşma

Duyarsızlaşma bir stres reaksiyonudur; insani hizmet mesleklerinde çalışan bireylere özgü olduğu varsayılmaktadır (Jackson vd., 1986: 630). Bu düzeyde birey çevresindekileri nesne olarak görmektedir. İş yerine, iş

arkadaşlarına, hizmet verdiği gruplara karşı mesafeli ve umursamazdır (Cordes ve Dougherty 1993). Ayrıca birey acı veren durumlardan kaçarak entelektüel kavramlar ve sözcükler dünyasına sığınır yani entelektüelleştirme olarak adlandırılan savunma mekanizmasını kullanır. Duyarsızlaşma düzeyinde birey semptomlar geliştirir. Görünür semptomlar küçümseyici dil kullanmak, iş yerinde uzun molalar vermek ve bu mola sürecinde iş arkadaşlarıyla uzun konuşmalar yapmak, jargon kullanımının artması gibi somut belirtilerdir (Aslan Açı, 2018: 9).

Niebrugge (1994) bu boyutta, çalışanların profesyonel olmayan tutumlar geliştirdiklerini ve hizmet verdikleri bireylere cevap vermede kayıtsız kaldıklarını belirtmiştir. Posig ve Kickul (2003) katı, bürokratik süreçlerin yoğun olduğu, üzerinde kontrol kurulmakta zorlanılan iş ortamına yanıt olarak duyarsızlaşmanın arttığını ifade etmiştir.

Maslach ve Jackson'a göre, bireyleri kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranma, diğerlerine ilgi göstermeme, reddetme, diğerlerine düşmanca davranma ve olumsuz reaksiyonlar verme gibi faktörlerle karakterize olan duyarsızlaşma boyutu, tükenmişliğin en önemli boyutudur (Maslach ve Jackson 1981: 99-113; Acar Arasan, 2010: 83).

1.1.3.5.3. Düşük Kişisel Başarı Duygusu

Kişisel başarı; kişinin işindeki yeterlik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada birey kişisel olarak başarısızlık duyguları ile doludur. Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı sonuçta kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar. Kişi bu düşünce ve yanlış davranışları ile kendisini suçlu hisseder ve kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kısaca kişisel başarısızlık hissi düşük moral, kişiler arası anlaşmazlık, düşük üretkenlik, sorunlarla başa çıkmada yetersizlik, benlik saygısında azalma gibi belirtileri içerir (Kafadar, 2014: 12-13).

Bu boyuttaki birey kişisel başarısının azaldığını, düşünür ve yetkinlik ile üretkenlik konusunda kendini yetersiz görür (Zolnierczyk-Zreda, 2005). Bireyin

bu duygusu somut olarak da bireyin iş yerindeki performansının düşüşü ile sonuçlanır. Çünkü bireyler ihtiyaç duyulan yardımı sağlayamayacaklarını düşündükleri zaman kişisel başarıları da azalmaktadır. Kendilerini mesleğe layık görmemekte ve katkılarını önemsiz görmektedirler. Bu durumun sonucunda bireylerde öz güven eksilerek sıklıkla depresyon oluşmaktadır ve bu da bireylerin görevlerini yerine getirmelerini engellemektedir (Weng 2004'ten akt. Aslan Açı, 2018: 10).

Tükenmişliğin üç boyutunun sonuçlarına bakıldığında Maslach ve Lieter'e göre, kişi kronikleşen bir yorgunluk yaşar, işinden soğur, kendi kabuğuna çekilir, giderek artan bir şekilde kendini işinde yetersiz hisseder. Enerji yerini duygusal tükenmeye, birlik duygusu yerini duyarsızlaşmaya, yeterlilik ise yerini yetersizliğe bırakır (Maslach ve Lieter, 1997: 24).

1.1.3.6. Tükenmişliğin Etki ve Sonuçları

Tükenme durumu yaşayan bireyler genel olarak yorgun, umutsuz, sıkıntılı, huzursuz, engellenmiş ve yalnız hissederler. Bu gibi kişilerde ani öfke patlamaları, alınganlık, güven problemi ve aşırı hassasiyet de görülebilmektedir. Çalışma arkadaşlarına da yansıyabilen bu durum ilişkilerde ciddi sıkıntılara da sebep olabilmektedir. Bu gibi hâllerdeki kişilerde depresyona meyil daha fazla olabileceği gibi daha ileri aşamalarının tehlikeli sonuçlar doğuracağı da göz ardı edilmemelidir (Aydın, 2008: 29; Korkutan, 2018: 51-52).

Literatürde öğretmenliğin en fazla strese maruz kalan meslek gruplarından biri olduğu öne sürülmektedir. Meslek itibarıyla stresten dolayı tükenmişlik ve beraberinde gelen birtakım sıkıntılar mesleğin nitelikli icra edilmesine ve doğasına zarar getirmektedir. Bu yansımalar öğretmenlerin düşünce ve duygu dünyasını aynı zamanda da fiziki aktivitelerini etkisi altına alan gözlemlerden oluşmaktadır. İşte yaşanan stres yükü işten doyum sağlayamamaya ve sonucunda ayrılma niyetine kadar uzanabilmektedir. Mesleğin getirdiği stres ise psikolojik bağlamda, anksiyeteye ve depresyonla, fiziki olarak tansiyon problemleriyle, baş ağrılarıyla ve davranış düzleminde ise zararlı madde tüketimiyle, uykusuzlukla anlamlı düzeyde ilişkili olduğu

gözlemlenmiştir (Tuğrul ve Çelik, 2002: 3). Kur'an kursu öğreticilerinin, vaizlerin ve akademisyenlerin, hatta kısmen imamların da zaman zaman eğitim verdiği düşünüldüğünde, öğretmenlerin maruz kaldığı stres ve tükenmişliğe sebep olan diğer olumsuz durumların bu meslek grupları için de geçerli olduğu düşünülebilir.

Bu bağlamda görülmektedir ki, bireylerin yaşadığı fizyolojik ve psikolojik değişimlerin sonuçları her anlamda bireyin kişisel başarısında, enerjisinde, tutumlarında, ilişkilerinde ve yaşantısında çoğu zaman içinden çıkılması güç durumlara zemin oluşturmaktadır.

Bireyde yaşanması muhtemel içsel bir mücadelenin varlığı işlerin aksamasına, ertelenmesine ve sonuçlandırılmamasına sebep olmaktadır. Bireyin kararlarına yansıyan tutarsızlık ise alınması gereken randımanı olumsuz yönde etkilemektedir. Birikmiş ve ertelenmiş işler yığını arasında kaybolan bireylerde yoğun baskı hissedilmesi kaçınılmaz olmaktadır. Bu sebeple de bireyin yeterlilik duygusu gelişim göstermemektedir (Korkutan, 2018: 52).

Tükenmişliğin etkisinde kalan bireylerin sergiledikleri daha umarsız tutum ve tavırları, hizmeti alan kişilerin, alınan hizmetin kalitesinden hoşnutsuzluk yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Aynı zamanda böylesi durumların, çalıştıkları kuruma ve kurum itibarına da negatif etkilerini hissettirmesi kaçınılmaz olmaktadır (Izgar, 2000).

Bireyi gerek iş yaşamında gerekse de aile ortamında ele geçiren ve etkisi altına alan tükenme hissi bir kısır döngü olarak varlığını göstermektedir. Bu çıkmaza giren kişinin yaşadığı sorunlar kişiyi bitkin ve isteksiz hâle getirmektedir. Etrafına ilgisi azalan birey sorunun kaynağını ele almak yerine evde de şikâyetlerini sürdürerek geçirmektedir. Kafasından atamadığı meşguliyetler sebebiyle de çözüme yönelik davranışlar mümkün olamamaktadır. Aileyle geçirilmesi gereken nitelikli vakit geçirilememekte, aile bireyleri ihmal edilmektedir (Sürgevil Dalkılıç, 2014). Ayrıca iletişim teknolojilerinin alternatifleri dolayısıyla işlerin evdeki dinlenme zamanlarından götürmesi durumu oldukça yaygınlaşmıştır. Ailece geçirilmesi gereken zamanların ev hayatını işgal etmesi hem bireyin tükenmişliğine hem de aile içi huzursuzluklara varan ciddi problemler doğurmaktadır. Genellikle çalışma

yaşamında haksızlıkla karşı karşıya kalan bireyler iş yerinde yöneticisine veya iş arkadaşlarına duygularını tam olarak ifade edemediğinden dolayı acısını çoğu zaman eş veya diğer aile fertlerinden çıkarma yoluna gitmektedir. Meslek ve aile rollerinde bocalayan ve doyurucu bir denge sağlayamayan kişilerde tükenmişliğin görülme düzeyine ise daha sık rastlanmaktadır (Korkutan, 2018: 53-54).

Tükenmişlik tek başına onu yaşayana zarar getiren bir olgu değil, aynı zamanda bireyin etrafındaki her şeyi ve herkesi yıkıma uğratabilen bir olgudur. Bazı araştırma bulguları, tükenmişliğin kendi başına ruhsal bir hastalık biçimi olduğu varsayımını desteklemektedir. Bununla beraber, tükenmişliğin (anksiyete, depresyon, benlik saygısında düşme ve bunun gibi ruh sağlığıyla ilgili negatif etkiler yaratabilen) ruhsal çöküntüye neden olabileceği daha kabul edilebilir bir yargı olarak düşünülmektedir (Maslach ve Jackson 1981; İçel, 2013).

Tüm bunlardan hareketle, tükenmişliğin meslek hayatında ortaya çıktığı ancak etkilerinin kişinin tüm yaşam sürecinde kendini gösterdiği söylenebilir. Aynı zamanda kadın çalışanlarda göz önüne alındığı takdirde, kısıtlı zaman çerçevesinde yerine getirmeye çalıştığı sorumluluklar ve çoğu zaman yetersizlik hissi ailede huzursuzluklara sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu unsurların hassasiyetle incelenmesi ve sorunun kaynağına odaklanarak çözüme yönelik yöntemlerin hayata geçirilmesi, huzurlu bir yaşam için büyük bir önem teşkil etmektedir.

Günümüzde tükenmişliğin yaygınlığı ve iş hayatına yaptığı olumsuz etkiler sebebiyle Dünya Sağlık Örgütü, tükenmişlik sendromunu resmen mesleki deformasyon olarak tanımladı. Uzmanlar, iş ya da işsizlikle bağlantılı sorunlar başlığı altında yer alan sendrom için başarıyla yönetilemeyen kronik işyeri stresi ifadesini kullandı. Hastalıkla ilgili belirtiler: “Enerjinin azaldığını hissetme ya da tükenmişlik, işten zihinsel olarak giderek uzaklaşmak, işle ilgili negatif duygular” şeklinde sıralandı. Artık doktorlar bu semptomları tespit ettikleri hastalarına, resmi olarak tükenmişlik sendromu tanısı koyabilecek. (Güneş, 03 Haziran 2019)

1.1.3.7. Tükenmişlikle Başa Çıkma Yolları

Tükenmişlik sendromu ile mücadele edebilmek için ilk olarak böyle bir problemin varlığını ve önemini kabul etmek gerekmektedir.

Tükenmişlikle mücadele süreci birey veya örgüt tarafından başlatılabilir. Eğer çalışan birey bu süreci başlatıyorsa genellikle yapılan iş hem kendisi hem de çalışma arkadaşları için bir kriz noktasına ulaşmış demektir. Muhtemelen, tükenmişlik gerçekten önemli bir problem hâline gelmiş ve bunun çözümüne yönelik örgütsel seviyede herhangi bir çaba gösterilmemiştir; bu nedenle insanlar kendi başlarına hareket etmeye başlamışlardır. Sürecin örgütsel seviyede başlatılması ise genelde bir krize cevap vermekten öte, gelecekte ortaya çıkabilecek tükenmişliği önlemeye yönelik bir girişimdir. Yönetim, tükenmişliğin olası maliyetinin farkına varmakta ve onu kontrol altında tutmak için eyleme geçmek istemektedir (Maslach ve Lieter, 1997: 81).

Tükenmişlik oluşmadan önce bazı önlemler alınmalı ve sorunlar daha büyümemişken önüne geçilmeye çalışılmalıdır. Tükenmişliğin önlenmesi ekonomik olarak da yarar sağlamaktadır. Tükenmişliğin önüne geçmek için alınacak olan tedbirler önemlidir. Ancak daha da önem taşıyan nokta kişilerin işine olan bağlılığının devam etmesini sağlamaktır (Maslach ve Leiter, 1997: 102; Gözoğlu, 2018: 47-48).

Levinson (1996), tükenmişliğin ortaya çıkmaması için alınabilecek önlemlerden başlıcalarını; kişilerin işe başlarken ne ile karşılaşabilecekleri yönünde bilgilendirilmesi, bu konuya yönelik eğitici kurslar verilmesi, çalışanların takip edilerek tükenmişliklerine neden olan durumların ortadan kaldırılması, çalışanlara yeniden enerji kazanabilecekleri işler verilmesi, çalışanların günlük stresten uzaklaşabilmeleri için ortamlar hazırlanması, kişilere kendi yetenekleri hakkında geribildirim verilmesi, çalışanların dış baskı ve saldırılara karşı korunması, yöneticilerin yüksek performans sergileyen elemanlara daha fazla iş verme yönündeki eğilimlerini kontrol etmeleri olarak belirtmektedir.

Yükselme ve meslekte ilerleme arzusu her insanda mevcuttur. Bireyin iş yaşamında belli bir hedefe ulaşmak, kariyer basamaklarında yükselerek bunun karşılığında daha fazla güç, saygınlık ve para elde etmek, kariyer

gelişimini sağlamak yönündeki istek ve ihtiyacının örgüt tarafından karşılanamaması ve çeşitli şekillerde engellenmesi çalışmada strese yol açacaktır (Alanyalı, 2006: 33). İnsan kaynakları departmanınca uygulanan kariyer planlama, geliştirme ve danışmanlık faaliyetleri, örgütün çalışanlara kendilerini geliştirmede veya kariyer hedeflerini gerçekleştirmede yardımcı olmak, onlara kendilerini geliştirme fırsatı yaratmak ve bunun için yollar ve faaliyetler belirlemek amacıyla gerçekleştirdiği sürekli süreçlerdir (Bingöl, 2003: 286; Berber, 2011: 29). Kariyer geliştirme, örgütlerin ellerindeki değerli iş görenleri korumanın bir yoludur. Örgütlerin iş görenlerinin yeteneklerinden daha fazla yararlanmaları ve işten ayrılmaları asgariye indirmeleri yoluyla hem bireylerin hem de örgütün performansını yükseltmeleri mümkündür. Bunun yanı sıra performans değerlendirme sistemleriyle birlikte iş görenlerin çalışmalarının takdir görmesi, ödül sistemiyle emeklerinin karşılık bulması bireylerin moral ve motivasyonunun artmasını sağlamaktadır (Berber, 2011: 29).

İş görenlerin motivasyonunu arttıracak ve teşvik edecek bir diğer yöntem de personel güçlendirmedir. Bu kavram işi fiilen yapan kişinin örgütün üst kademelerindekilere oranla işi daha iyi bildiği anlayışına dayanmaktadır. Dolayısıyla “iş yapanı, işin sahibi hâline getirmeyi” amaçlamaktadır. İşle ilgili seçim yapma hakkı işi yapana aittir. Yönetici, işi yapanın işini daha iyi yapabilmesi için gerekli ortamı yaratacak kaynakları bulacaktır (Koçel, 2007; Berber, 2011). Güçlendirme, çalışanların kendilerini motive olmuş hissettikleri bilgi ve uzmanlıklarına olan güvenlerinin arttığı, inisiyatif kullanarak harekete geçme arzusu duydukları, olayları kontrol edebileceklerine inandıkları ve organizasyonun amaçları doğrultusunda uygun ve anlamlı buldukları işleri yapmalarını sağlayan uygulamaları ve koşulları ifade eder (Koçel, 2007). Güçlendirmede yönetim desteği önemli bir unsurdur. Karar süreçlerine katılım sağlanması ve serbest karar verebilme yetkisinin olması da yine olumlu yönde etki edecek durumlardır.

Tükenmişliği engellemede özellikle üzerinde durulan konulardan biri de tatillerdir. Bireyin zihinsel ve duygusal kaynaklarını yenileyebilmesi açısından tatillerin son derece önemli olduğu bilinmektedir. Duygusal ve psikolojik

yenilenmeyi sağlayan tatillerin tükenmişliği azalttığı kabul edilmektedir (Westman ve Eden 1997'den akt. Tuğrul ve Çelik, 2002: 3).

Tükenmişlikle bireysel olarak mücadele etmede kullanılabilecek yöntemlerden bazıları; kendini tanıma, gerçekçi ve ulaşılabilir hedefler belirleme, işin yapılış tarzını değiştirme, psikolojik geri çekilme (insanlarla etkileşimlerde katılımın azaltılması), işe ara verme, kendi kendine diyalog kurma (iç konuşma), olumlu yanları görme, sorunları içselleştirmeme, zaman yönetimi, solunum kontrolü, dinlenme ve gevşeme egzersizleri, doğru beslenme, egzersizler, uyku, mizah duygusu ve gülme, iş değiştirme (Maslach, 1982: 90; Erdemoğlu Şahin, 2007: 28) olarak sıralanabilir.

Sendromu önlemek veya iyileştirmek için takım çalışması yapmak da yararlı bir yöntemdir. İş yerinde kurulan sosyal destek amaçlı gruplar, düzenlenen toplantılar, benzer koşullarda çalışanların karşılaştıkları zorlukları ve stresle baş etme yöntemlerini konuşmak için uygun ortamlar olabilir (Erdemoğlu Şahin, 2007: 28-29).

Tükenmişlikle mücadele ederken bireyler iş yaşantıları dışında sosyal hayatlarında da desteklenmelidirler. Arkadaş ilişkileri gelişmiş, aile desteğine sahip bireyler daha fazla sosyal paylaşım içinde olduklarından stres ve tükenmişlikle daha kolay baş edebilirler. İş çıkışı ya da hafta sonları rahatlatıcı aktivitelerde bulunmak, spor yapmak, hobiler geliştirmek ve onlarla meşgul olmak bireyler üzerinde olumlu etkiler gösterebilir.

Stres olgusunun öğretmenlik mesleği üzerindeki etkisini azaltmak ortaya konulacak somut ve gerçekçi hedefler ile gerçekleştirilebilir. Öğretmen ve öğrenci arasındaki resmî veya gayri resmî alanların var olması bu noktada önem arz etmektedir. Tüm bunlarla birlikte öğretmenlik mesleğine başlamadan önce ya da öğretmenliğin ilk yılında bireyin tükenmişlik olgusu hakkında bilinç düzeyini artırmak, bireye bu olgunun nedenleri, etkileri ve nasıl mücadele edilebileceği gibi konularda fikir sağlaması bakımından önemlidir (Avcı ve Seferoğlu, 2011: 18; Korkutan, 2018: 50). Bireyin çalışma ortamında bulunan meslektaşlarının stres ile başa çıkma deneyimleri hakkında bilgilendirilmesi kişiye yalnız olmadığı hissi vermektedir. Stresin ileri evresi hâline gelen tükenmişlik kavramı bu noktada önlenabilir hâl alabilmektedir.

İyi bir gelecek için iyi bir nesil yetiştirmek gerekir. İyi bir nesil de ancak iyi bir eğitimle olur. İyi eğitim için okullar ve fiziki ortam ne kadar önemliyse en az bunlar kadar öğretmenlerin de iyi yetişmiş olması gerekir. Ancak öğretmenin iyi bir eğitim almış olması işinde başarılı olması için yeterli değildir. Öğretmenlik en çok özveri isteyen mesleklerin başında gelmektedir. Hizmet verdiği kişilere, öğrencilere, özverili davranması için de öğretmenlerin mesleki tükenmişlik yaşamaması ve işlerine dört elle sarılmaları gerekir. Bunun için de daha önce bahsedildiği gibi iş ortamının tükenmişliği önleyecek şekilde planlanması ve tükenmişlik yaşayan öğretmenlere uygun destek ortamlarının sağlanması gerekir. Kısaca okulların sadece öğrenciler için değil öğretmenler için de cazip mekânlar hâline getirilmesine çalışılmalıdır.

Okul müdürlerinin etkili iletişime sahip, otoriter davranıştan kaçınan, kendilerini konumlarından dolayı üstün görmeyen, paylaşımcı olan, empati sahibi ve kendi alanlarında tecrübeli olması öğretmenlere yaptıkları meslekleri icra ederken destekleyici ve motive edici olacaktır.

Öğretmenlerin tükenmişliğini azaltmak için adalet duygusunu fiilen yaşatmak ve ayrımcılık yapmamak, okula verilen imkânlar doğrultusunda öğretmenlerin kişisel gelişimine destek olmak amacı ile seminer ve sempozyumlara katılmaları konusunda teşvik etmek, öğretmenin gösterdiği başarıyı tebrik etmek de gerekli olan stratejiler olarak belirtilebilir. Söz konusu bu çabaların çoğu din görevlileri ve akademisyenler için de geçerlidir.

1.1.3.8. Tükenmişlikle Başa Çıkma Dinin Rolü

İnançlar, genellikle hayatın zorluklarını yenmeye yarayan anlamlara sahiptirler. İnsanın çevre şartlarını değiştirip değiştirmemesinden çok zorlukları yenebileceğine olan inancı çok önemlidir. Bununla birlikte din insana karşılaştığı sıkıntıların karşılığını mükâfat olarak alacağını vaat etmektedir (Kula, 2002: 241).

Her birey kendi kapasitesini zorlayan kırılmalar yaşamaktadır ve bu kırılmalar bireyi başa çıkma sürecine iter. Bireyin anlam yitimine engel olmak ve kontrolü sağlamak için başvurduğu başa çıkma sürecinde ortaya koyduğu

her çaba başa çıkma etkinliğidir. Bunlar seküler ya da dinî yöntemler yani fiziksel, psikolojik, sosyal ve manevi etkinliklerdir (Kocaman, 2019: 74).

Kula'ya (2002: 254) göre, başa çıkma becerilerinin, günlük yaşamın akışı içerisinde fiziksel ve sosyal pek çok sorunla karşılaşan bireyin bu yaşantılarından bilgi ve deneyim elde etmesini, yaşamını kolaylaştırabilmesini, sorunu tümüyle ya da kısmi bir şekilde kısa veya uzun vadeli bir şekilde çözebilmesini sağlayıcı buna benzer pek çok olumlu etkisinden bahsedilebilir. Bu kapsamda tükenmişlikle başa çıkmada da dinî başa çıkma yöntemleri kullanılabilir. Dinî başa çıkma metotlarını dinî olmayanlardan ayıran en temel özellik olayların kişinin kontrolünden çıkmış olması ve kişinin yaşadığı olayları kendi çabalarıyla çözemeyecek ya da olaylarla ilgili kontrolü ele alamayacak durumda olmasıdır (Batan, 2016: 67; Paloutzian ve Park, 2013: 289-290). Dinî başa çıkma süreci kişinin manevi ve/veya dinî inanç ve davranışları kullanmak suretiyle olumsuz durumlarla başa çıktığı ve sonuç olarak huzurlu bir duygusal duruma eriştiği aktif bir eylem şeklinde tanımlanmaktadır (Allen vd., 2011: 8). Ayten (2012: 15) dinin insanların yaşamlarını planlamalarında, anlamlandırmalarında ve yaşadıkları sıkıntılarla başa çıkmalarında önemli bir işlev gördüğünü vurgular.

Dinî tutum ve inançlar insanların diğer tutum ve davranışları üzerinde etkilidir ve insanların yaşamlarına bir yön vererek anlam kazandırır. Ayrıca dinî inançlar insanların yaşamın akışı içerisinde karşılaştıkları sıkıntı ve zorluklarla ve diğer içsel veya çevresel stres unsurları ile başa çıkabilmelerinde kolaylaştırıcı bir etki yaratır (Kula, 2005: 61-62; Batan, 2016: 68).

Bu bağlamda dinî başa çıkma, kişilerin tükenmişliklerini azaltmada onların anlam arayışlarını destekleyerek, meslektaşlarıyla yakınlık kurmalarına yardımcı olarak, başlarına gelen olumsuz iş koşullarına sabretmesini sağlayarak (bakınız Fecr Suresi, 89: 16; Muhammed Suresi, 47: 31), yaptıkları iyi işler yöneticileri ve hizmet verdiği kişiler tarafından fark edilmediğinde ve hak ettiğini düşündüğü ücreti almadığında da (bakınız Taha Suresi, 20: 131) karşılığını Allah'tan bekleyerek işine dört elle sarılmalarına devam etmelerini sağlayarak yardımcı olabilir. Ayrıca dünya hayatının bir oyun ve eğlence olduğu, Allah'a karşı sorumluluklarının bilincinde olanlar için aslolanın ahiret hayatı olduğu bilinci (En'am Suresi, 6: 23) insanın bu dünyada

yaşadığı sıkıntıları daha kolay aşmasına yardımcı olur. Dolayısıyla dinî başa çıkma yöntemleri kişilerin mesleki tükenmişliklerini azaltmada faydalı olabilir. Bu kapsamda çalışmamızın örneklemini oluşturan din eğitimcileri ve din görevlileri de dinî bilgi ve inanca sahip olmaları sebebiyle dinî başa çıkma stratejilerini kullanacakları ve bundan dolayı da tükenmişlikleriyle baş etmede bunlardan faydalanacakları tahmin edilmektedir. Bu durumun gerçekleşip gerçekleşmediği çalışanların yaşlarına, hizmet sürelerine ve mesleği seçme nedenine göre tükenmişlik düzeyleri ilişkisinde görülebilecektir.

1.2. DİN HİZMETLERİ VE DİN EĞİTİMİ ALANINDA GÖREV YAPAN PERSONEL VE GÖREVLERİ

1.2.1. Diyanet İşleri Başkanlığı

1.2.1.1. Kuruluş ve Tarihçe

Diyanet İşleri Başkanlığının kuruluş ve tarihçesi ile ilgili veriler kendi sitesinden (Diyanet İşleri Başkanlığı, 29 Kasım 2019) alınarak şu şekilde özetlenmiştir:

Osmanlı döneminde Müslümanlara sunulacak din hizmetleri, bir devlet görevlisi olan Şeyhülislam tarafından idare edilmiştir. Cumhuriyet'in ilanından önce, Kurtuluş Savaşı ve yeni bir devletin kurulması gibi son derece olağanüstü hâllerin yaşandığı bir zaman diliminde kurulan TBMM Hükûmeti döneminde de din hizmetleri ihmal edilmemiş, 3 Mayıs 1920 tarihinde oluşturulan hükûmette Şer'îye ve Evkaf Vekâleti adı altında bir Bakanlık yer almış, bu bakanlık Osmanlı Devleti'ndeki Şeyhülislamlık ile 3 Mart 1924'te kurulan Diyanet İşleri Reisliği arasında bir köprü vazifesi görmüştür.

22/06/1935 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2800 sayılı "Diyanet İşleri Reisliği Teşkilat ve Vazifeleri Hakkında Kanun", Başkanlık'ın ilk teşkilat kanunudur. Bu kanunda, teşkilatın yapısı, kadro durumu tayin usulleri, her vilayet ve kazada bir müftü bulunacağı hükme bağlanmış, müftü seçimi usulü belirlenmiştir.

1961 Anayasası, Diyanet İşleri Başkanlığı'nı Anayasal bir kurum olarak düzenlemiş, genel idare içinde yer vermiş ve bu kurumun, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirmesini öngörmüştür. 1982 Anayasası, "Genel idare içinde yer alan Diyanet İşleri Başkanlığı, laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışma ve bütünleşmeyi amaç edinerek, özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirir" hükmü ile Başkanlığın görevlerini yerine getirirken uyması gereken kıstasları belirlemiş, Başkanlığa tarihi bir misyon yüklemiştir.

1950 yılında 5634 sayılı Kanunla oluşturulan Diyanet İşleri Başkanlığı'nın teşkilat ve kadro yapısı 1965 yılına kadar aynen devam etmiştir. 15/08/1965 tarihinde yürürlüğe giren 633 sayılı "Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun" Başkanlığın görevleri noktasında önemli bir açılım getirmiş, İslam dininin ahlâk alanı ile ilgili işleri yürütmek de görevleri arasında sayılmıştır. Kanunda Başkanlığın görevi, "İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak

esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek” şeklinde ifade edilmiştir.

14/12/1983 tarihli Resmî Gazete'nin mükerrer sayısında yayımlanan 190 sayılı KHK'nin eki sayılan cetvellerde Başkanlığımıza tahsis edilen kadrolar da yayımlanmış ve 3046 sayılı “Bakanlıkların Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun”a uygun olarak Başkanlık yeniden teşkilatlandırılmıştır. Bu çerçevede, merkez teşkilatı 1 Başkan, 5 Başkan Yardımcısı, beş danışma ve denetim birimi, 5 ana hizmet birimi ve 4 yardımcı hizmetler birimi şeklinde; taşra teşkilatı 67 il müftülüğü, 582 ilçe müftülüğü ve 7 eğitim merkezi müdürlüğü şeklinde; yurt dışı teşkilatı ise 16 din hizmetleri müşavirliği ve 17 din hizmetleri ataşeliği şeklinde oluşturulmuştur.

Başkanlığın mevcut teşkilat yapısı büyük çapta, 633 sayılı Kanun'da değişiklikler yapan 01/07/2010 tarihli ve 6002 sayılı Kanun ile belirlenmiştir. Başkanlık, hiyerarşik olarak genel müdürlük seviyesinden Müsteşarlık seviyesine yükseltilmiş, 2 sürekli Kurula ilaveten 9'u Genel Müdürlük seviyesinde olmak üzere 14 hizmet birimi oluşturulmuştur.

1.2.1.2. Din Hizmetleri Alanında Görev Yapan Personel ve Görevleri

633 Sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun'un (1965) 12. maddesinde vaizler, imam-hatip ve müezzin-kayyımlar ve Kur'an kursu öğreticilerinin görevleri ve kariyer basamakları şu şekilde açıklanmaktadır:

1.2.1.2.1. Vaiz

Vaizler, cami ve mescitler ile diğer mekânlarda her türlü vasıttan yararlanarak toplumu dinî konularda bilgilendirmek, Başkanlığın hizmet alanlarında irşat, rehberlik, inceleme ve araştırma yapmakla görevlidir. Vaizlik mesleği, adaylık döneminden sonra vaiz, uzman vaiz ve başvaiz kariyer basamaklarına ayrılır.

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin (2014) 32. maddesine göre başvaiz, uzman vaiz ve vaizlerin ortak görevleri şunlardır:

Her türlü vasıttan yararlanarak toplumu dinî konularda bilgilendirmek, irşat ve rehberlik hizmeti sunmak, Ramazan ayı ve dinî günler dışında, haftada beş defa, erkek vaizler için biri cuma vaktinde olmak üzere, müftülükçe belirlenen yerlerde vaaz etmek, bunlardan en az birini takrir yöntemiyle veya sohbet şeklinde yapmak, Aile ve dinî rehberlik bürosunda, fetva hattında ve irşat programlarıyla ilgili çalışmalarda görev almak, Ceza infaz kurumu ve tutukevleri, çocuk eğitim evleri, huzurevleri, sevgi evleri, sağlık kuruluşları, öğrenci yurdu, fabrika ve benzeri yerlerde vaaz ve irşat hizmetinde bulunmak, Görevli bulunduğu bölgenin dinî, millî, sosyal ve kültürel yapısı ile bu yapının özelliklerinden doğan fert ve toplum davranışları üzerinde incelemeler yapmak, inceleme sonuçlarını ve görülen aksaklıkların giderilebilmesi için görüş ve tekliflerini gerektiğinde yazılı olarak müftülüğe bildirmek, Başkanlığın görev alanına giren konularda inceleme

ve araştırma yapmak, proje ve raporlar hazırlayarak amirlerine sunmak, Görevlendirildiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak ve konferans vermek, Müftülüğün bilgisi dâhilinde, görev mahallerindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların irşat taleplerine katkı sağlamak, Görevlendirildiğinde Kur'an kursları ile hizmet içi eğitim kurslarında ders vermek, komisyonlarda görev yapmak, Müftülükçe belirlenecek konularda hutbe metni hazırlamak, Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.

1.2.1.2.2. İmam-hatip ve Müezzin-kayyım

İmam-hatip ve müezzin-kayyımlar, cami ve mescitlerde din hizmetlerini yürütmek ve dinî konularda toplumu bilgilendirmekle görevlidir. İmam-hatiplik mesleği; adaylık döneminden sonra imam-hatip, uzman imam-hatip ve başimam-hatip; müezzin-kayyımlık mesleği ise müezzin-kayyım ve başmüezzin kariyer basamaklarına ayrılır. Adaylık dönemini başarıyla tamamlayanlar mesleğe imam-hatip veya müezzin-kayyım olarak atanır.

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin (2014) 40. maddesine göre başimam-hatip, uzman imam-hatip ve imam-hatiplerin ortak görevleri şunlardır:

Camilerde vakit namazları ile cuma, bayram ve teravih namazlarını kıldırarak, Cuma ve bayram hutbelerini zamanında ve usulüne uygun olarak okumak, gerektiğinde hutbe hazırlamak, hutbe yazma ve okuma konusunda çalışmalar yapmak, Görevli olduğu camide vaaz etmek; isteyen vatandaşlara camilerde veya müftülükçe uygun görülecek yerlerde Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dinî bilgiler vermek; yaz Kur'an kursları ile ilgili görevleri yapmak, Camiyi irşat ve eğitim faaliyetleri için hazır bulundurmak, Her gün öğle namazından bir saat önce açıp yatsı namazından sonra kapatmak suretiyle camiyi gün boyu açık tutmak, Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmihal konularının yer aldığı çalışma programı hazırlamak, müftülüğün onayından sonra bu programı ilan ederek camide uygulamak, Dinî gün ve gecelerde görev yaptığı camide program düzenlemek veya müftülükçe düzenlenecek programlarda görev almak, Cami ve çevresinin bakım ve temizliğini sağlamak ve bunun için gerekli tedbirleri almak; şadırvan, abdest alma yeri ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasını sağlamak, Teberrukat eşyasının bakımını ve korunmasını sağlamak, Cami içinde ve avlusunda izinsiz yardım toplanmasını engelleyici tedbirler almak, Görevli bulunduğu caminin yönetimiyle ilgili iş ve işlemleri yapmak, caminin ihtiyaçlarını giderici tedbirler almak, gideremediği noksanlıkları müftülüğe bildirmek, Türk Medeni Kanununa göre akdedilen nikâhtan sonra isteyenlere nikâhın dinî merasimini icra etmek, Cami ziyaretlerinin, İslam adabına ve güvenlik kurallarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak; camilerin avlu ve müştemilatında satıcılık, dilencilik gibi ibadet huzurunu ihlal eden her türlü davranışı ve faaliyeti önlemek için gerekli tedbirleri almak, Belediye tarafından cenaze hizmeti verilmeyen yerlerde cenaze teşhiz ve tekfin hizmeti vermek, cenaze namazı kıldırarak ve defin işlemlerini yapmak, Bayram, dinî gün ve geceler, doğum, sünnet, düğün, hastalık, ölüm ve benzeri vesilelerle görev mahallinde ikamet eden vatandaşlara din hizmeti sunmak, Görev mahallinde ikamet eden kimsesiz, yetim-öksüz, engelli ve ihtiyaç sahibi insanlarla ilgilenecek ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde ihtiyaçlarını gidermeye çalışmak, İnsanlar arasında üflet, sevgi, dayanışma ve kardeşliği artırıcı faaliyetler yapmak, Görev mahallinde

bulunan çocuklar ve gençlerin dinî ve ahlaki eğitimlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak, Müftülüğün bilgisi dâhilinde görev mahallindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların Başkanlığın hizmet alanı ile ilgili konulardaki taleplerine katkı sağlamak, Camide kadınların ibadetlerini rahat bir şekilde yapabilmeleri amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak, Müezzin-kayyımın bulunmadığı zamanlarda onun görevlerini de yapmak, 442 sayılı Köy Kanunu gereğince köy ihtiyar meclisi tabii üyeliği görevini yapmak, Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin (2014) 43. maddesine göre, müezzin-kayyım ve başmüezzinlerin ortak görevleri şunlardır:

Vakit namazları ile cuma, bayram, teravih ve cenaze namazlarında müezzinlik yapmak; sala vermek, Güneşin doğmasına bir saat kala sabah ezanını okumak, her gün öğle namazından bir saat önce açıp yatsı namazından sonra kapatmak suretiyle camiye gün boyu açık tutmak, Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmiyal konularının yer aldığı çalışma programını camide uygulamak, Camideki ses cihazları ile diğer teknik araç ve gereçlerin bakımını, korunmasını ve çalışır durumda bulundurulmasını sağlamak, cami minaresi ve ses cihazının ibadet maksadı dışında kullanılmasına engel olmak, Cami ve çevresinin bakım ve temizliğini yapmak; şadırvan, abdest alma yeri ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasını sağlamak, Teberrukat eşyasının temizlik, bakım ve korunmasını sağlamak, İsteyen vatandaşlara Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dinî bilgiler vermek konusunda imam-hatibe yardımcı olmak, müftülükçe yapılacak program gereğince mukabele okumak, dinî gün ve gecelerde düzenlenecek programlarda görev almak, Türk Medeni Kanununa göre akdedilen nikâhtan sonra isteyenlere nikâhın dinî merasimini icra etmek, Cami ziyaretlerinin, İslam adabına ve güvenlik kurallarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak; camilerin avlu ve müştemilatında satıcılık, dilencilik gibi ibadet huzurunu ihlal eden her türlü davranışı ve faaliyeti önlemek için gerekli tedbirleri almak, >w2, İmam-hatibin bulunmadığı zamanlarda imam-hatiplik görevlerini yapmak, Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.

1.2.1.2.3. Kur'an Kursu Öğreticisi

Kur'an kursu öğreticisi, Kur'an kurslarındaki eğitim ve öğretim faaliyetlerini yürütmekle görevlidir. Kur'an kursu öğreticiliği; adaylık döneminden sonra Kur'an kursu öğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi ve Kur'an kursu başöğreticisi kariyer basamaklarına ayrılır.

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'nin (2014) 37. maddesine göre Kur'an kursu öğreticileri, Kur'an kursu uzman öğreticileri ve Kur'an kursu başöğreticilerinin ortak görevleri şunlardır:

Kurs öğrencilerine usulüne göre Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okumayı öğretmek, Hafızlık yapmak isteyenlere Başkanlıkça hazırlanan hafızlık eğitim programına göre hafızlık yaptırmak, Namaz sureleri ve dualarını ezberletmek ve meallerini öğretmek, Başkanlıkça hazırlanan programlara göre öğrencilere itikat, ibadet, ahlak ve siyer dersleri vermek ve ibadetlerin yapılmasını uygulamalı olarak öğretmek, Kursun temiz ve düzenli tutulmasını sağlamak, Müftülük tarafından

düzenlenen irşat ve eğitim programlarında görev almak, gerektiğinde seminer, panel, sempozyum gibi toplantılara katılmak, konferans vermek ve aile ve dinî rehberlik bürolarında görev yapmak, Müftülüğün bilgisi dâhilinde, görev mahallerindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların Kur'an öğrenme ve irşat taleplerine katkı sağlamak, Yaz Kur'an kurslarında görev yapmak, Yurt ve pansiyonu bulunan kurslarda nöbet tutmak, öğrencilerin iâşe ve ibate işlerinin düzenli bir şekilde yürütülmesinde görev almak, Ders saatleri dışında öğrencilere rehberlik etmek ve etüt yaptırmak, Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.

Görüldüğü gibi çalışmamızın örnekleme içerisinde olan vaiz, imam-hatip, müezzin-kayyım ve Kur'an kursu öğreticisi unvanlarında çalışan personelin sürekli halkla iç içe bulunması gerekmektedir. Ayrıca bu görevlilerin sorumluluğu sadece belirli saatlerde birtakım görevlerin yerine getirilmesi ve ibadetlerin ifasıyla sınırlı olmayıp kendilerinden yardım ve bilgi isteyen herkese daima yardım etmek ve davranışlarıyla da iyi bir örnek olmak zorundadırlar. Tükenmişlik başlığında belirtildiği gibi insanlarla iç içe olan mesleklerde çalışanların tükenmişlik yaşama ihtimalleri daha yüksektir. Dolayısıyla da Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin tükenmişlik yaşama olasılığının oldukça yüksek olduğu söylenebilir.

1.2.2. Millî Eğitim Bakanlığı Din Öğretimi Genel Müdürlüğü

652 sayılı Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin (2011) 10. maddesine göre; Din Öğretimi Genel Müdürlüğünün görevleri şunlardır:

- a) İmam-hatip liselerinin yönetimine ve öğrencilerinin eğitim ve öğretimine yönelik politikalar belirlemek ve uygulamak.
- b) İlköğretim, ortaöğretim ve yaygın eğitim kurumlarında din kültürü ve ahlâk eğitim ve öğretimine ait programlar ile ders kitaplarını, eğitim araç-gereçlerini hazırlamak veya hazırlatmak ve Talim ve Terbiye Kuruluna sunmak.
- c) Bakan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

1.2.2.1. Millî Eğitim Bakanlığında Din Eğitimi Alanında Görev Yapan Personel ve Görevleri: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam-Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenleri

Öğrencilerinin;

1. Temel dinî ve ahlaki sorulara cevap verebilmelerini,
2. İnanma ve yaşama özgürlüklerinin bilincine varmalarını,

3. Dinî kavramları doğru anlayıp kullanmalarını,
4. Doğru dinî bilgiler ile batıl inanç ve hurafeleri ayırt etmelerini,
5. İslam dinini ve diğer dinleri ana kaynakları ile birlikte tanımlamalarını,
6. Dinin emirleriyle toplumsal beklenti ve alışkanlıklara dayalı olan davranışları ayırt etmelerini,
7. İslam'ın iman, ibadet ve ahlak esaslarını tanımalarını,
8. İslam dininin akıl ve bilimle uyum içinde olduğunu, din ve bilimin birbirinin alternatifi olmadıklarını kavramalarını,
9. Aklın, dinî sorumluluğun temel şartı olduğunu; dinin aklın kullanılmasını istediğini ve bilimsel bilgiyi teşvik ettiğini kavramalarını amaçlamaktadır (MEB Din Öğretimi Genel Müdürlüğü, 2010: 16)

1.2.3. Yükseköğretim Kurumu

1.2.3.1. Yükseköğretimin Amacı

Yükseköğretim Kanunu'nun (1981) 4. maddesinde yükseköğretimin amacı şu şekilde ifade edilmektedir:

a) Öğrencilerini;

ATATÜRK İnkılâpları ve ilkeleri doğrultusunda Atatürk milliyetçiliğine bağlı, Türk milletinin millî, ahlaki, insani, manevi ve kültürel değerlerini taşıyan, Türk olmanın şeref ve mutluluğunu duyan, Toplum yararını kişisel çıkarının üstünde tutan, aile, ülke ve millet sevgisi ile dolu, Türkiye Cumhuriyeti Devleti'ne karşı görev ve sorumluluklarını bilen ve bunları davranış hâline getiren, Hür ve bilimsel düşünce gücüne, geniş bir dünya görüşüne sahip, insan haklarına saygılı, Beden, zihin, ruh, ahlak ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş, İlgisi ve yetenekleri yönünde yurt kalkınmasına ve ihtiyaçlarına cevap verecek, aynı zamanda kendi geçim ve mutluluğunu sağlayacak bir mesleğin bilgi, beceri, davranış ve genel kültürüne sahip, vatandaşlar olarak yetiştirmek,

b) Türk Devletinin ülkesi ve milletiyle bölünmez bir bütün olarak, refah ve mutluluğunu artırmak amacıyla; ekonomik, sosyal ve kültürel kalkınmasına katkıda bulunacak ve hızlandıracak programlar uygulayarak, çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı ve seçkin bir ortağı hâline gelmesini sağlamak,

c) Yükseköğretim kurumları olarak yüksek düzeyde bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üretmek, bilim verilerini yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek olmak, yurt içi ve yurt dışı kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının seçkin bir üyesi haline gelmek, evrensel ve çağdaş gelişmeye katkıda bulunmaktır.

1.2.3.2. Yükseköğretim Kurumlarının Görevleri

Yükseköğretim Kanunu'nun (1981) 4. maddesinde yükseköğretim kurumlarının görevleri şu şekilde sıralanmaktadır:

Çağdaş uygarlık ve eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde, toplumun ihtiyaçları ve kalkınma planları ilke ve hedeflerine uygun ve ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayım ve danışmanlık yapmak, Kendi ihtisas gücü ve maddi kaynaklarını rasyonel, verimli ve ekonomik şekilde kullanarak, millî eğitim politikası ve kalkınma planları ilke ve hedefleri ile Yükseköğretim Kurulu tarafından yapılan plan ve programlar

doğrultusunda, ülkenin ihtiyacı olan dallarda ve sayıda insan gücü yetiştirmek, Türk toplumunun yaşam düzeyini yükseltici ve kamuoyunu aydınlatıcı bilim verilerini söz, yazı ve diğer araçlarla yaymak, Örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim yoluyla toplumun özellikle sanayileşme ve tarımda modernleşme alanlarında eğitilmesini sağlamak, Ülkenin bilimsel, kültürel, sosyal ve ekonomik yönlerden ilerlemesini ve gelişmesini ilgilendiren sorunlarını, diğer kuruluşlarla işbirliği yaparak, kamu kuruluşlarına önerilerde bulunmak suretiyle öğretim ve araştırma konusu yapmak, sonuçlarını toplumun yararına sunmak ve kamu kuruluşlarınca istenecek inceleme ve araştırmaları sonuçlandırarak düşüncelerini ve önerilerini bildirmek, Eğitim-öğretim seferberliği içinde, örgün, yaygın, sürekli ve açık eğitim hizmetini üstlenen kurumlara katkıda bulunacak önlemleri almak, Yörelereindeki tarım ve sanayinin gelişmesine ve ihtiyaçlarına uygun meslek elemanlarının yetişmesine ve bilgilerinin gelişmesine katkıda bulunmak, sanayi, tarım ve sağlık hizmetleri ile diğer hizmetlerde modernleşmeyi, üretimde artışı sağlayacak çalışma ve programlar yapmak, uygulamak ve yapılanlara katılmak, bununla ilgili kurumlarla işbirliği yapmak ve çevre sorunlarına çözüm getirici önerilerde bulunmak, Eğitim teknolojisini üretmek, geliştirmek, kullanmak, yaygınlaştırmak, Yükseköğretimin uygulamalı yapılmasına ait eğitim-öğretim esaslarını geliştirmek, döner sermaye işletmelerini kurmak, verimli çalıştırmak ve bu faaliyetlerin geliştirilmesine ilişkin düzenlemeleri yapmaktır.

1.2.3.3. Dinî Yükseköğretim Kurumlarının Hedefleri

Dinî yükseköğretim kurumları ilahiyat ve İslami ilimler fakülteleridir. Bunlar her ne kadar farklı isimlere sahip olsalar da benzer müfredata ve personele sahiptir. Bundan dolayı da çalışmamızda hepsi dinî yükseköğretim kurumu olarak nitelenecek ve birlikte ele alınacaktır.

Dinî yükseköğretim kurumlarının hedefleri bu kurumların bir fakültenin tanıtımında (Lisans Programımızın Temel Hedefleri, 21 Haziran 2019) şu şekilde sıralanmaktadır:

İslam dininin temel kaynaklarını, alanın klasik ve modern dönem eserlerini okuyup anlayabilmek,

Medeniyetimizden tevarüs ettiğimiz ilmî birikime sahip olmak,

Edinilen bilgiyi, medeniyetimizin geliştirdiği genel kabul görmüş yöntemler doğrultusunda ve temel kaynaklarla uyumlu olmak kaydıyla yorumlayıp sorgulayabilmek,

Dinin temel kaynaklarından edinilen doğru bilgi ile hurafeye dayalı inanç, tutum ve davranışları ayırt edebilmek,

Kabul edilen yöntemler doğrultusunda akademik bir araştırmayı sonuçlandırabilmek,

Mesleki uygulama beceresi kazanmak,

Edindiği bilgi ve kazanımları, muhatabının düzeyine uygun tarzda etkili bir yazılı ve sözlü iletişim becerisine sahip olmak,

Yerel ve küresel sorunlara duyarlı olmak, çözüm önerileri geliştirebilmek

1.2.3.4. Yükseköğretimde Görev Yapan Personel ve Görevleri

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan çeşitli görevliler bulunmaktadır. Ancak bu bölümde bunların tamamı hakkında bilgi verilmeyecek sadece din eğitimi alanında hizmet vermeleri ve akademinin öğretim elemanları grubunu oluşturmaları sebebiyle çalışmanın evreni içerisinde yer alan görevliler hakkında bilgi verilecektir.

1.2.3.4.1. Öğretim Üyesi

Öğretim üyeliği kadroları Doktor Öğretim Üyesi, Doçent ve Profesör kadrolarından oluşmaktadır. Yükseköğretim Kanunu'nun (1981) 22. maddesine göre öğretim üyelerinin görevleri şunlardır:

- a. Yükseköğretim kurumlarında ve bu kanundaki amaç ve ilkelere uygun biçimde ön lisans, lisans ve lisansüstü düzeylerde eğitim - öğretim ve uygulamalı çalışmalar yapmak ve yaptırmak, proje hazırlıklarını ve seminerleri yönetmek,
- b. Yükseköğretim kurumlarında, bilimsel araştırmalar ve yayımlar yapmak,
- c. İlgili birim başkanlığınca düzenlenecek programa göre, belirli günlerde öğrencileri kabul ederek, onlara gerekli konularda yardım etmek, bu kanundaki amaç ve ana ilkeler doğrultusunda yol göstermek ve rehberlik etmek,
- d. Yetkili organlarca verilecek görevleri yerine getirmek,
- e. Bu kanunla verilen diğer görevleri yapmaktır.

1.2.3.4.2. Öğretim Görevlisi

Yükseköğretim Kanunu'nun (1981) 31. maddesine göre öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak

istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür. Bu takdirde ilk atama usulü uygulanır. Konservatuvarlar ile meslek yüksekokullarına gerektiğinde sürekli olarak öğretim görevlisi atanabilir.

1.2.3.4.3. Araştırma Görevlisi

Yükseköğretim Kanunu'nun (1981) 33. maddesine göre araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, bölüm başkanının dekanın, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.

1.2.3.5. Dinî Yükseköğretim Mezunlarının Başlıca İstihdam Alanları

Diyanet İşleri Başkanlığının merkez, taşra ve yurtdışı teşkilatlarında müftü, müftü yardımcısı, vaiz, Kur'an kursu öğreticisi, imam-hatip, müezzin-kayyım vb. çeşitli görevler alabilirler. Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilk ve orta dereceli okullarda din kültürü ve ahlak bilgisi dersi öğretmeni ile imam-hatip liselerinde İHL meslek dersleri öğretmeni olabilirler. Lisansüstü öğrenime devam edenler, başta İslami ilimler ve ilahiyat fakülteleri olmak üzere yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı olma imkânı da bulabilirler.

Bunların dışında T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Adalet Bakanlığı gibi kurumlar bünyesinde açılan yeni istihdam alanlarında ve hastane, belediye vb. kurumların dinî ve manevi hizmet alanlarında çalışabilmektedirler.

1.2.4. DİB, MEB ve YÖK Dışında Din Eğitimi ve Öğretimi Alanında Hizmet Veren Diğer Kurum ve Kişiler

Din hayatın her alanını kapsamaktadır. Dolayısıyla insanlar hayatlarının her aşamasında din hizmetine ihtiyaç duymakta ve bu konuda devlet kurumlarından ve özel kurum ve şahıslardan yardım almaktadırlar. Ayrıca din eğitimi de aileden başlayarak formal veya informal olarak hayatın sonuna kadar devam eden bir süreçtir. İnsanların din eğitimi ve din hizmeti ihtiyacını karşılamak amacıyla Sağlık Bakanlığından Adalet Bakanlığına pek çok kamu kurum ve kuruluşu insanlara din hizmeti vermektedir. Ayrıca belediyeler, vakıflar ve gönüllü kişiler de bu alanda çeşitli hizmetler sunmaktadır. Sunulan bu hizmetlerin bir kısmı bizim evrenimizi oluşturan üç kurumun personelinin görevlendirilmesiyle olduğu gibi bunlar dışındaki görevliler eliyle de yürütülebilmektedir. Ancak söz konusu üç kurum dışındaki çalışanların sayısının az olması sebebiyle bunlar çalışmamızın kapsamına dâhil edilmemiştir.

2. BÖLÜM

BULGULAR VE DEĞERLENDİRİLMESİ

2.1. DEMOGRAFİK BİLGİLER

2.1.1. Kurumlara Göre Çalışan Sayıları

Tablo 4'te araştırmaya katılan çalışanların kurumlara göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 4: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumlarına Göre Dağılımı

Kurumlar	N	Yüzde
Yükseköğretim Kurumu	282	7,7
Millî Eğitim Bakanlığı	1605	43,8
Diyanet İşleri Başkanlığı	1775	48,5
Toplam	3662	100,0

Araştırmaya katılan çalışanların kurumlarına göre dağılımına bakıldığında, %7,7'sinin (282 kişi) ilahiyat ve İslami ilimler fakültelerinde, %43,8'inin (1605 kişi) Millî Eğitim Bakanlığında, %48,5'inin (1775 kişi) ise Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalıştığı görülmektedir. Bu kurumlarda anket uygulanan unvanlardaki kişi sayılarına bakıldığında örneklemin evrene uygun ve yeterli olduğu anlaşılmaktadır. Unvana göre demografik bilgiler başlığında verildiği gibi yükseköğretim kurumlarında örnekleme yer alan unvanlarda çalışanların toplam sayısının 4109, Millî Eğitim Bakanlığında 44.160 ve DİB'de ise 114.257 kişi olduğu görülmektedir. Dolayısıyla anket uygulanan unvanlardaki kişi sayılarının kurumlardaki çalışan sayısı ile orantılı olduğu yani evren ve örneklem sayılarının dengeli olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.2. Cinsiyete Göre Çalışan Sayıları

Tablo 5'te araştırmaya katılan tüm çalışanların cinsiyetlerine göre dağılımı birlikte verilmiştir.

Tablo 5: Araştırmaya Katılan Çalışanların Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Kurumlar	Cinsiyet	N	Yüzde
Yükseköğretim Kurumu	Erkek	245	86,9
	Kadın	37	13,1
	Toplam	282	100,0
Millî Eğitim Bakanlığı	Erkek	702	43,7
	Kadın	903	56,3
	Toplam	1605	100,0
Diyanet İşleri Başkanlığı	Erkek	1086	61,2
	Kadın	689	38,8
	Toplam	1775	100,0
Toplam	Erkek	2033	55,5
	Kadın	1629	44,5
	Toplam	3662	100,0

Cinsiyet, mesleki tutum ve tükenmişlik açısından oldukça önemli bir değişkendir. Bu konuda yapılan çalışmaların büyük kısmında cinsiyete göre analizler yapılmaktadır. Ayrıca çalışmamızın evreninde kadın çalışanların olması sebebiyle, örneklemin evreni temsil etmesi için her iki cinsiyetten de katılımcıların olması beklenmektedir. Tablo 5'teki sonuçlara göre dinî yükseköğretim kurumlarında çalışan 282 kişinin 245'i (%86,9) erkek, 37'si ise (%13,1) kadınlardan oluşmaktadır. Son yıllarda kadın sayısının artmasına rağmen ilahiyat ve İslami ilimler fakültelerinin çalışanlarının büyük çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu göz önüne alındığında örneklemdaki kadın erkek oranının evrenle orantılı olduğu tahmin edilmektedir. Bu fakültelerdeki kadın sayısının az olmasının çeşitli gerekçeleri olabilir. Ancak öncelikle diğer fakültelerdeki oranlarla bu fakültelerin karşılaştırılması gerekmektedir. Bununla birlikte kadınların, özellikle evli ve çocuklu olanların akademisyenliğin gerektirdiği uzun çalışma saatleri, eve iş getirme ve farklı şehir ve ülkelere yolculuk yapmak zorunda kalma gibi sebeplerle akademisyenliği tercih etmemeleri gerekçeler arasında yer alabilir. Ancak bu durumun detaylı olarak araştırılması çalışmamızın kapsamı dışında kalmaktadır. Burada önemli olan örneklemin evrenle uyumlu olmasıdır ki bu

durum büyük oranda gerçekleşmiştir. Diğer kurumlara bakıldığında, Millî Eğitim Bakanlığı çalışanlarından araştırmamıza katılan kadın ve erkek sayısının birbirine yakın olduğu; kadın sayısının (903 kişi %56,3) kişiyle erkek sayısından (702 kişi %43,7) biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum da ilahiyat ve İslami ilimler fakültelerinde okuyan öğrencilerin çoğunluğunun kızlardan oluşması ve fakülte mezunu kızların Diyanet İşleri Başkanlığı'nda çalışma imkânlarının erkeklerden daha az olmasından kaynaklandığı ileri sürülebilir.

Tüm çalışanlar arasındaki kadın erkek oranına bakıldığında da erkeklerin oranının %55,5 (2033 kişi) ile kadınların oranından (%44,5 1629 kişi) daha fazla olduğu görülmektedir.

2.1.3. Medeni Duruma Göre Çalışan Sayıları

Tablo 6'de araştırmaya katılan her üç kurum çalışanının medeni durumlarına göre dağılımı birlikte verilmiştir.

Tablo 6: Araştırmaya Katılan Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Kurumlar	Medeni durum	N	Yüzde
Yükseköğretim Kurumu	Evli	245	86,9
	Bekâr	37	13,1
	Toplam	282	100,0
Millî Eğitim Bakanlığı	Evli	1183	73,7
	Bekâr	422	26,3
	Toplam	1605	100,0
Diyanet İşleri Başkanlığı	Evli	1473	83,0
	Bekâr	302	17,0
	Toplam	1775	100,0
Toplam	Evli	2901	79,2
	Bekâr	761	20,8
	Toplam	3662	100,0

Tablo 6'ya bakıldığında araştırmaya katılan çalışanların büyük bir kısmının evli olduğu görülmektedir. Bu oranın Yükseköğretim kurumlarında %86,7 ile birinci sırada, DİB çalışanlarında %83 ile ikinci sırada ve öğretmenlerde ise %73,7 ile üçüncü sıradadır. Tüm çalışanlardaki oranlara bakıldığında ise örneklemin %79,2'sini evlilerin %20,8'ini ise bekârların oluşturduğu görülmektedir.

2.1.4. Eğitim Düzeyine Göre Çalışan Sayıları

Örnekleminizin tamamı dinî eğitim almıştır. Bundan dolayı lise mezunları ile imam-hatip lisesi, ön lisans, lisans ve lisansüstü ile dinî yükseköğretim kurumları kast edilmektedir. Tablo 7'de araştırmaya katılan çalışanların üç kurum için eğitim düzeylerine göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 7: Araştırmaya Katılan Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Dağılımı

Kurumlar	Cinsiyet	N	Yüzde
Yükseköğretim Kurumu	Lisans	97	34,4
	Lisansüstü	185	65,6
	Toplam	282	100,0
Millî Eğitim Bakanlığı	Lisans	1420	88,5
	Lisansüstü	185	11,5
	Toplam	1605	100,0
Diyanet İşleri Başkanlığı	Lise	263	14,8
	Ön lisans	1024	57,7
	Lisans	379	21,4
	Lisansüstü	109	6,1
	Toplam	1775	100,0
Toplam	Lise	263	7,2
	Ön lisans	1024	28,0
	Lisans	1896	51,8
	Lisansüstü	479	13,1
	Toplam	3662	100,0

Eğitim düzeyine göre çalışan sayılarına bakıldığında Yükseköğretim kurumları çalışanlarının büyük çoğunluğunun (185 kişi %65,6) lisansüstü, az sayıdaki kişinin (97 kişi %34,4) ise lisans seviyesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. Lisansüstü seviyesindekilerin fazla olmasının sebebi bu kurumlarda öğretim üyesi olmak için en az doktora seviyesinde eğitim şartının olmasıdır. Lisans seviyesindekiler ise lisansüstü eğitimi tamamlamamış olmakla birlikte eğitimlerini sürdüren araştırma görevlileri ve öğretim görevlilerinden oluşmaktadır. Millî Eğitim Bakanlığı'nda öğretmen olarak atanmak için lisans seviyesinde eğitim alma şartının olması bu kurum çalışanlarının büyük çoğunun (1420 kişi %88,5) lisans mezunu olmasını sağlamıştır. Ayrıca lisansüstü yapanların sayısının da 185 kişi (%11,5) ile oldukça yüksek olduğu görülmektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının eğitim seviyesine bakıldığında %14,8'inin (263 kişi) lise, %57,7'sinin (1024 kişi) ön lisans, %21,4'ünün (379 kişi) lisans ve %6,1'inin (109 kişi) ise lisansüstü seviyesinde eğitime sahip olduğu görülmektedir. DİB'de birçok unvanda çalışmak için ortaöğretim seviyesinde eğitimin yeterli olmasına rağmen çalışanların büyük kısmının ön lisans ve lisans seviyesinde eğitime sahip olması oldukça önemlidir. Kaya ve Nazıroğlu tarafından 2008 yılında din görevlileri üzerinde yapılan çalışmada araştırmaya katılanların %43,9'u lise, %31'i ön lisans ve %6,5'i ise lisans seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bizim çalışmamız ile Kaya ve Nazıroğlu'nun çalışmaları karşılaştırıldığında aradan geçen 11 yıllık süre içerisinde din hizmetleri alanında çalışanların eğitim seviyelerinde büyük bir artış olduğu görülmektedir. Bu artışta açık öğretim fakültelerinde ilahiyat ön lisans programlarının açılması ve fazla kontenjan ayrılmasının yanı sıra birçok ilahiyat ve İslami ilimler fakültelerinde ön lisans mezunlarına lisans tamamlama imkânının sunulması etkilidir.

Tüm çalışanlar açısından eğitim seviyesine bakıldığında %7,2'sinin lise, %28'inin ön lisans, %51,8'inin lisans ve %13,1'inin lisansüstü seviyede eğitime sahip olduğu anlaşılmaktadır.

2.1.5. Yaşa Göre Çalışan Sayıları

Örneklem grubumuzda özellikle MEB ve YÖK çalışanlarında 18-24 yaş arası çalışanın az olduğu fark edilmiş, bundan dolayı da 18-24 ile 25-34 yaş

aralığındaki çalışanlar birlikte ele alınmıştır. Tablo 8, 9, 10 ve 11’de araştırmaya katılan üç farklı kurum çalışanlarının yaşa göre dağılımı ayrı ayrı ve birlikte verilmiştir.

Tablo 8: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	N	Yüzde
18-34 yaş arası	58	20,6
35-44 yaş arası	91	32,3
45-54 yaş arası	85	30,1
55 üstü	48	17,0
Toplam	282	100,0

Tablo 8’e göre, araştırmaya katılan yükseköğretim çalışanlarının %20,6’sı 18-34 yaş aralığında, %32,3’ü 35-44 yaş aralığında, %30,1’i 45-54 yaş aralığında ve %17’si 55 yaşın üstündedir.

Tablo 9: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	N	Yüzde
18-34 yaş arası	711	44,3
35-44 yaş arası	512	31,9
45-54 yaş arası	276	17,2
55 üstü	106	6,6
Toplam	1605	100,0

Tablo 9’a bakıldığında araştırmaya katılan öğretmenlerin %44,3’ünün 18-34 yaş aralığında, %32,9’unun 35-44 yaş aralığında, %17,2’sinin 45-54 yaş aralığında ve %6,6’sının 55 yaşın üstünde olduğu görülmektedir. Son yıllarda imam-hatiplerin orta bölümlerinin açılması ve seçmeli din derslerinin programda yer alması sebebiyle din kültürü ve ahlak bilgisi ile imam-hatip lisesi meslek dersleri öğretmenlerinin atanma sayıları oldukça artmış ve böylece bu alanlardaki öğretmenlerin yaş ortalamaları düşmüştür.

Tablo 10: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	N	Yüzde
18-34 yaş arası	472	26,6
35-44 yaş arası	662	37,3
45-54 yaş arası	516	29,1
55 üstü	125	7,0
Toplam	1775	100,0

Tablo 10'dan araştırmaya katılan DİB çalışanlarının %26,6'sının 18-34 yaş aralığında, %37,3'ünün 35-44 yaş aralığında, %29,1'inin 45-54 yaş aralığında ve %7'sinin 55 yaşın üstünde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşa Göre Dağılımı

Yaş	N	Yüzde
18-34 yaş arası	1241	33,9
35-44 yaş arası	1265	34,5
45-54 yaş arası	877	23,9
55 üstü	279	7,6
Toplam	3662	100,0

Araştırmaya katılan tüm çalışanların yaşa göre dağılımıyla ilgili olarak Tablo11'e bakıldığında ise %33,9'unun 18-34 yaş aralığında, %34,5'inin 35-44 yaş aralığında, %23,9'unun 45-54 yaş aralığında ve %7,6'sının 55 yaşın üstünde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

2.1.6. Hizmet Süresine Göre Çalışan Sayıları

Aşağıdaki dört tabloda araştırmaya katılan üç farklı kurum çalışanının hizmet süresine göre dağılımı önce ayrı ayrı daha sonra birlikte verilmiştir.

Tablo 12: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	N	Yüzde
1-5 yıl	48	17,0
6-10 yıl	56	19,9
11-15 yıl	30	10,6
16-25 yıl	65	23,0
25 üstü	83	29,4
Toplam	282	100,0

Tablo 12 incelendiğinde araştırmaya katılan yükseköğretim kurumu çalışanlarının %17'sinin (48 kişi), 1-5 yıl arası, %19,9'unun (56 kişi) 6-10 yıl arası, %10,6'sının (30 kişi) 11-15 yıl arası, %23'ünün (65 kişi) 16-25 yıl arası ve %29,4'ünün (83 kişi) ise 25 yıl üstü hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. En yüksek oranın 25 yıl üstünde olması, öğretim üyelerinin uzun bir sürede profesör unvanına sahip olmaları ve profesör olduktan sonra da emekli olmayarak uzun bir süre daha hizmet etmeye devam etmeleriyle ilgili olabilir.

Tablo 13: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	N	Yüzde
1-5 yıl	714	44,5
6-10 yıl	251	15,6
11-15 yıl	233	14,5
16-25 yıl	205	12,8
25 üstü	202	12,6
Toplam	1605	100,0

Tablo 13'e bakıldığında araştırmaya katılan MEB çalışanlarının %44,5'inin (714 kişi), 1-5 yıl arası, %15,6'sının (251 kişi) 6-10 yıl arası, %14,5'inin (233 kişi) 11-15 yıl arası, %12,8'inin (205 kişi) 16-25 yıl arası ve %12,6'sının (202 kişi) ise 25 yıl üstü hizmet süresine sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılanların büyük kısmının 1-5 yıl arası hizmete sahip olması, yaşla ilgili analizlerde belirttiğimiz gibi, son yıllarda imam-hatip

ortaokullarının açılması ve din derslerinin seçmeli olarak programlara eklenmesi gibi sebeplerle ilgili branşlarda fazla sayıda atama yapılmasından kaynaklanmaktadır.

Tablo 14: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	N	Yüzde
1-5 yıl	351	19,8
6-10 yıl	466	26,3
11-15 yıl	336	18,9
16-25 yıl	232	13,1
25 üstü	390	22,0
Toplam	1775	100,0

Tablo 14'e göre DİB çalışanlarının %19,8'i (351 kişi) 1-5 yıl arası, %26,3'ü (466 kişi) 6-10 yıl arası, %18,9'u (336 kişi) 11-15 yıl arası, %13,1'i (232 kişi) 16-25 yıl arası ve %22'si (390) 25 yıl üstü hizmete sahiptir.

Tablo 15: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Hizmet Süresine Göre Dağılımı

Hizmet Süresi	N	Yüzde
1-5 yıl	1113	30,4
6-10 yıl	773	21,1
11-15 yıl	599	16,4
16-25 yıl	502	13,7
25 üstü	675	18,4
Toplam	3662	100,0

Tablo 15'e göre tüm çalışanların hizmet sürelerine göre dağılımları şu şekildedir: %30,4'ü (1113 kişi) 1-5 yıl arası, %21,1'i (773 kişi) 6-10 yıl arası, %16,4'ü (599 kişi) 11-15 yıl arası, %13,7'si (502 kişi) 16-25 yıl arası ve %18,4'ü (675 kişi) ise 25 yıl üzeri.

2.1.7. Yaşadıkları Şehre Göre Çalışan Sayıları

Araştırmamızın sonuçlarını tüm Türkiye'ye genelleylebilmek amacıyla evreni oluştururken yedi ayrı bölgeden birer şehir seçilmiştir. Bu seçim yapılırken de şehirlerde her üç kurumdan da fazla sayıda personelin çalışması, şehirlerin büyük oranda bulundukları bölgelerin göç alan dolayısıyla kozmopolit yerler olması ve köklü ilahiyat fakültelerine sahip olması gibi hususlara dikkat edilmiştir.

Tablo 16, 17, 18 ve 19'da araştırmaya katılan üç farklı kurum çalışanının yaşadıkları şehre göre dağılımı ayrı ayrı ve birlikte verilmiştir.

Tablo 16: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı

Şehirler	N	Yüzde
Adana	32	11,3
Ankara	54	19,1
Diyarbakır	33	11,7
Erzurum	36	12,8
İstanbul	50	17,7
İzmir	34	12,1
Samsun	43	15,2
Toplam	282	100,0

Tablo 16'ya göre araştırmaya katılanların şehirlere göre dağılımı birbirine yakındır ve 32 ile 54 kişi arasında değişmektedir. Şehirlere göre tek tek bakıldığında ise 54 kişi (%19,1) ile Ankara ilk sırada, 50 kişi (%17,7) İstanbul ikinci sırada gelmektedir. Bunların ardından 43 kişi (%15,2) ile Samsun gelmektedir. Diğer dört ilde ise 36 kişi (%12,8) Erzurum, 34 kişi (%12,1) İzmir, 33 kişi (%11,7) Diyarbakır ve 32 kişi (%11,3) Adana olmak üzere birbirine oldukça yakın katılım gerçekleşmiştir. İllere göre katılım sayıları fakültelerde görev yapan akademisyen sayısı, çalışmanın yapıldığı günlerde görev yerinde olma ve çalışmaya katılma isteğine göre değişmektedir.

Tablo 17: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı

Şehirler	N	Yüzde
Adana	150	9,3
Ankara	169	10,5
Diyarbakır	67	4,2
Erzurum	140	8,7
İstanbul	569	35,5
İzmir	266	16,6
Samsun	244	15,2
Toplam	1605	100,0

Araştırmaya katılan MEB çalışanlarının dağılımı personel sayısı ve katılma isteğine göre oldukça farklı bir dağılım göstermiştir. Buna göre ilk sırada 569 kişi (%35,5) ile İstanbul, ikinci sırada 266 kişi (%16,6) ile İzmir, ardından 244 kişi (%15,2) ile Samsun gelmektedir. Dördüncü sırada 169 kişi (%10,5) ile Ankara, sonra 150 kişi (%9,3) ile Adana ve 140 kişi (%8,7) ile Erzurum gelmektedir. Son sırada ise 67 kişi (%4,2) ile Diyarbakır yer almaktadır.

Tablo 18: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı

Şehirler	N	Yüzde
Adana	192	10,8
Ankara	388	21,9
Diyarbakır	176	9,9
Erzurum	256	14,4
İstanbul	254	14,3
İzmir	303	17,1
Samsun	206	11,6
Toplam	1775	100,0

Tablo 18'e göre araştırmaya katılan DİB çalışanlarının %10,8'i (192 kişi) Adana'da, %21,9'u (388 kişi) Ankara'da, %9,9'u (176 kişi) Diyarbakır'da, %14,4'ü (256 kişi) Erzurum'da, %14,3'ü (254 kişi) İstanbul'da, %17,1'i (303

kişi) İzmir’de ve %11,6’sı (206 kişi) ise Samsun’da ikamet etmektedir. İstanbul’da araştırmaya katılan DİB çalışanının az olmasında, düzenli yapılması beklenen din görevlisi toplantılarının bu şehirde bazı aylar yapılmaması ve toplantılara katılımın da diğer şehirlere göre az olması etkili olmuştur.

Tablo 19: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşadıkları Şehre Göre Dağılımı

Şehirler	N	Yüzde
Adana	374	10,2
Ankara	611	16,7
Diyarbakır	276	7,5
Erzurum	432	11,8
İstanbul	873	23,8
İzmir	603	16,5
Samsun	493	13,5
Toplam	3662	100,0

Tablo 19’da araştırmaya katılan tüm çalışanların yaşadıkları şehirlere göre dağılımı verilmiştir. Buna göre 374 kişi (%10,2) Adana’da, 611 kişi (%16,7) Ankara’da, 276 kişi (%7,5) Diyarbakır’da, 432 kişi (%11,8) Erzurum’da, 873 kişi (%23,8) İstanbul’da, 603 kişi (%16,5) İzmir’de ve 493 kişi (%13,5) Samsun’da yaşamaktadır. Üç büyük şehrin ilk üç sırada yer alması ve nüfusu daha az olan şehirlerin de arka sıralarda yer alması örneklemin evrene uygun olduğunu göstermektedir.

2.1.8. Yerleşim Yerine Göre Göre Çalışan Sayıları

Tablo 20, 21, 22 ve 23’de araştırmaya katılan üç farklı kurum çalışanının yerleşim yerlerine göre dağılımı ayrı ayrı ve birlikte verilmiştir.

Tablo 20: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı

Yerleşim Yeri	N	Yüzde
İl merkezi	282	100,0

Tablo 20’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan yükseköğretim kurumu çalışanlarının tamamı il merkezlerinde ikamet etmektedir.

Tablo 21: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı

Yerleşim Yeri	N	Yüzde
İl merkezi	669	41,7
İlçe merkezi	811	50,5
Köy	125	7,8
Toplam	1605	100,0

Tablo 21 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin 669’unun (%41,7) il merkezinde, 811’inin (%50,5) ilçe merkezinde, 125’inin (%7,8) ise köyde ikamet ettiği anlaşılmaktadır.

Tablo 22: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı

Yerleşim Yeri	N	Yüzde
İl merkezi	713	40,2
İlçe merkezi	852	48,0
Köy	210	11,8
Toplam	1775	100,0

Tablo 22’ye göre araştırmaya katılan din görevlilerinin %48 ile en büyük kısmı ilçe merkezinde yaşarken %41,2’si il merkezinde ve %11,8’i ise köyde ikamet etmektedir. İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan din görevlilerinin köyde yaşayanlardan fazla olmasında müezzin-kayyım ve Kur’an kursu öğreticilerinin büyük kısmının merkezlerde yaşaması, köyde ise genellikle sadece imam-hatiplerin yaşaması etkilidir.

Tablo 23: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yerleşim Yerlerine Göre Dağılımı

Yerleşim Yeri	N	Yüzde
İl merkezi	1664	45,4
İlçe merkezi	1663	45,4
Köy	335	9,1
Toplam	3662	100,0

Tablo 23'e göre araştırmaya katılan tüm çalışanların il ve ilçe merkezlerinde yaşayanların oranı %45,4 ile aynıdır. Köyde yaşayanlar ise tüm çalışanların sadece %9,1'ini oluşturmaktadır.

2.1.9. Unvana Göre Göre Çalışan Sayıları

Aşağıdaki dört tabloda araştırmaya katılan üç farklı kurum çalışanının unvana göre dağılımı ayrı ayrı ve birlikte verilmiştir.

Tablo 24: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	N		Yüzde
	Evren*	Örneklem	
Okutman/Araştırma görevlisi	1269	63	22,3
Öğretim görevlisi	548	34	12,1
Dr. Öğretim Üyesi	1314	52	18,4
Doçent	364	54	19,1
Profesör	614	79	28,0
Toplam	4109	282	100,0

* Veriler YÖK'ün internet adresinden alınmıştır. (İstatistikler, 13.08.2019)

Tablo 24'e bakıldığında araştırmaya katılanların %22,3'ünün (63 kişi) okutman/araştırma görevlisi, %12,1'inin (34 kişi) öğretim görevlisi, %18,4'ünün (52 kişi) dr. öğretim üyesi, 19,1'inin (54 kişi) doçent ve %28'inin ise profesör olduğu görülmektedir. YÖK'ten alınan istatistiklere göre çalışmanın evrenini oluşturan ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde en fazla sayıda dr. öğretim üyesi ve araştırma görevlisi unvanlarında çalışan olmasına rağmen çalışmada en fazla profesör ikinci sırada araştırma görevlileri gelmekte; dr. öğretim üyeleri ise dördüncü sırada gelmektedir. Bu durumun sebebi, araştırmanın köklü fakültelerde yapılması ve bu fakültelerde profesör ve doçent sayılarının daha fazla olup dr. öğretim üyeleri ile asistanların ise diğer fakültele göre az olmasıdır. Zira kadrolarının yetersiz olması sebebiyle araştırma görevlisi ve dr. öğretim üyelerinin büyük çoğunluğu yeni açılan ilahiyat fakültelerinde istihdam edilmektedir. Bununla birlikte araştırmaya katılan yükseköğretim kurumu

alışanlarının her unvanında en az 34 kişi olduğu ve unvanlarına göre dağılımlarının analiz yapmaya yetecek kadar olduğu görülmektedir.

Tablo 25: Araştırmaya Katılan MEB alışanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	N	Yüzde
İlköğretim ğretmeni	782	48,7
İmam-hatip ğretmeni	482	30,0
Diğer lise ğretmeni	341	21,2
Toplam	1605	100,0

2018 yılı verilerine göre Millî Eğitim Bakanlığına bağlı olarak toplam 35.211 din kültürü ve ahlak bilgisi ğretmeni, 8949 İmam-Hatip lisesi meslek dersleri ğretmeni (Eğitimciler Birliği Sendikası, 13 Ağustos 2019) görev yapmaktadır. Ancak din kültürü ve ahlak bilgisi ğretmeni branşında olan ğretmenlerin İmam-Hatip ortaokullarında çalışabilmeleri ve ilahiyat fakültelerinin ilahiyat bölümü mezunu olan din kültürü ve ahlak bilgisi ğretmenlerinin hem ilkokulda ve hem de lisede çalışma hakları olması sebebiyle yer değişikliklerinin sıklıkla yaşanması söz konusu olabilmektedir. Dolayısıyla evrenin ne kadarının hangi branşta olduğu ve hangi tür okullarda çalıştığının tespiti mümkün değildir. Millî Eğitim Bakanlığı'nda din eğitimi alanında çalışanlarının tamamının ğretmen olmasına rağmen çalıştıkları eğitim kurumları farklılaşmaktadır. Çalışılan eğitim kurumunun farklı olması ve hizmet verdikleri kişilerin ve verilen dersin niteliğinin değişmesinin mesleki tutum ve tükenmişliğe etki edebileceği dşnlmş ve öğretmenler çalıştıkları kurumlara göre ilköğretimde çalışanlar, imam-hatip okullarında çalışanlar ve liselerde çalışanlar olarak e ayrılmıştır. Bu ayrımda ilköğretim kurumlarında, genel liselerde ve imam-hatip okullarında çalışan öğretmenlerin farklı müfredatlarla farklı özelliklere sahip ğrenci gruplarına eğitim vermeleri gibi sebepler belirleyici olmuştur. Tablo 25'te bu ayrıma göre öğretmenlerin dağılımına bakıldığında %48,7'sinin (782 kişi) ilköğretim okullarında, %30'unun (482 kişi) imam-hatip okullarında ve %21,2'sinin (341 kişi) ise ortaöğretim seviyesindeki diğer okullarda çalıştığı anlaşılmaktadır.

Tablo 26: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Dağılımı

Unvan	N		Yüzde
	Evren*	Örneklem	
İmam-hatip	60.808	804	45,3
Müezzin-kayyım	12.028	208	11,7
Kur'an kursu öğreticisi	19.163	659	37,1
Vaiz	2.258	104	5,9
Toplam	114.257	1775	100,0

* Veriler Diyanet İşleri Başkanlığı 2018 Yılı Faaliyet Raporu'ndan alınmıştır (Diyanet İşleri Başkanlığı, 13 Ağustos 2019).

Tablo 26'ya göre araştırmaya katılan din görevlilerinde ilk sırada %45,3 (804 kişi) ile imam-hatipler, ikinci sırada %37,1 (659 kişi) ile Kur'an kursu öğreticileri, üçüncü sırada ise %11,7 (208 kişi) ile müezzin-kayyımlar ve son sırada %5,9 (104 kişi) ile vaizler gelmektedir. Örneklemde yer alan çalışan sayıları evren ile karşılaştırıldığında büyük oranda örtüştüğü görülmektedir.

2.1.10. Mesleği Seçme Nedenine Göre Çalışan Sayıları

Mesleği seçme nedeni mesleki tutum ve tükenmişliği en fazla etkileyen hususlardan biridir. Bu amaçla da demografik bilgilerin sonuncusu olarak mesleği seçme nedeni sorulmuş ve bu maddelerden, mesleği seçmelerinin sadece en önemli nedenini işaretlemeleri istenmiştir. Ayrıca örneklemin tamamının dinî eğitim almış, din eğitimi ve din hizmetleri alanında çalışıyor olması göz önüne alınarak ne kadarının mesleğini seçerken dinî yönünü merkeze aldığı tespit edilmek istenmiştir. Bu maddelerin dışında başka bir sebep mesleği seçmelerinde belirleyici olduysa, bunu da diğer kısmında yazabilecekleri belirtilmiştir. Ancak ankete katılan çalışanların çok azı diğer kısmını seçmiş ve bu kişiler de yazdıkları ifadelerle var olan maddelerin birine benzer açıklamalar yapmışlardır. Bundan dolayı da tüm cevapların bu maddelerden oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 27, 28, 29 ve 30'da araştırmaya katılan üç farklı kurum çalışanının mesleği seçme nedenine göre dağılımı ayrı ayrı ve birlikte verilmiştir.

Tablo 27: Araştırmaya Katılan Yükseköğretim Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	N	Yüzde
Mesleği çok sevmek	177	62,8
Mesleğin dinî yönünün olması	16	5,7
İtibarlı, saygın bir meslek olması	73	25,9
Aile ve yakınlarımların istekleri	4	1,4
Katsayı vb. mücbir sebepler	12	4,3
Toplam	282	100,0

Çalışanların verdikleri cevaplara göre yükseköğretim kurumu çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre dağılımı şu şekildedir: İlk sırada %62,8 (177 kişi) ile mesleği çok sevmek seçeneğini işaretleyenler, ikinci sırada %25,9 (73 kişi) ile itibarlı, saygın bir meslek olması cevabını verenler, üçüncü sırada %5,7 (16 kişi) ile mesleğin dinî yönünün olması ifadesini işaretleyenler ve son iki sırada ise %4,3 (12 kişi) ile katsayı vb. mücbir sebepler ile %1,4 (4 kişi) aile ve yakınlarımların istekleri cevabını verenlerdir. Bu sonuçlar MEB çalışanları ve DİB çalışanları ile karşılaştırıldığında mesleği seçme nedeni olarak mesleği çok sevmek diyenlerin oranının en yüksek, aile ve yakınlarımların istekleri ve katsayı vb. mücbir sebepler gibi kendisi dışında nedenlere bağlayanların oranının ise en düşük yükseköğretim çalışanlarında olduğu görülmektedir. Bu durum da bir meslek olarak akademisyenliğin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Zira akademisyenlik uzun bir zaman ve emek gerektiren bir meslektir. Dolayısıyla bu mesleği yapan kişilerin birçoğunun da mesleği çok sevdikleri için seçmeleri beklenir. Ayrıca akademisyenliğin din görevliliği ve öğretmenliğe göre daha prestijli bir meslek olması da bu mesleği itibarlı, saygın bir meslek olduğu için seçenlerin oranının diğerlerinden daha yüksek olmasını sağlamıştır. Bu konuda anket uygulamak üzere odasına gittiğim bir akademisyen mesleği seçme nedeni ile ilgili şunları söylemiştir:

Akademisyenler ilahiyat fakültesinde ya da başka bir fakültede aynı işi yapmaktadırlar. Ben akademisyenliği seviyorum. İlahiyat fakültesi olması veya başka bir fakülte olması durumu değiştirmez. Kaldı ki ilahiyat fakültesinde yapılan akademisyenlik dinî olarak değerli de diğerleri değil mi? İslam'ın ilk emri "oku" olduğuna göre ben ne kadar

dinî yönü sebebiyle seçiyorsam diğer fakülte'deki bir akademisyen de o kadar dinî yönü sebebiyle seçebilir.

Bu ifadelerden anlaşıldığı kadarıyla akademisyenlik din hizmetleri gibi doğrudan din adamlığı olarak görülmemekte, ancak yine de insanlara hizmet yönünden dinî manevi yönü olan bir meslek olarak kabul edilmektedir.

Tablo 28: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	N	Yüzde
Mesleği çok sevmek	772	48,1
Mesleğin dinî yönünün olması	359	22,4
İtibarlı, saygın bir meslek olması	149	9,3
Aile ve yakınlarımların istekleri	75	4,7
Katsayı vb. mücbir sebepler	250	15,6
Toplam	1605	100,0

Tablo 28'de görüldüğü gibi araştırmaya katılan öğretmenler, mesleği seçme nedeni olarak %48,1 (772 kişi) mesleği çok sevmek, %22,4 (359 kişi) mesleğin dinî yönünün olması, %15,6 (250 kişi) katsayı vb. mücbir sebepler, %9,3 (149 kişi) itibarlı, saygın bir meslek olması ve %4,7 (75 kişi) aile ve yakınlarımların istekleri şeklinde cevap vermişlerdir. Öğretmenlerde katsayı vb. mücbir sebeplerle mesleği seçenlerin oranının diğer meslek gruplarından fazla olduğu görülmektedir. Ayrıca dinî yönü sebebiyle mesleği seçtiğini söyleyenlerin oranı akademisyenlere göre yüksek olmakla birlikte hâlâ DİB çalışanlarına göre düşüktür.

Tablo 29: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	N	Yüzde
Mesleği çok sevmek	820	46,2
Mesleğin dinî yönünün olması	515	29,0
İtibarlı, saygın bir meslek olması	204	11,5
Aile ve yakınlarımların istekleri	135	7,6
Katsayı vb. mücbir sebepler	101	5,7
Toplam	1775	100,0

Tablo 29'a göre araştırmaya katılan din görevlilerinin %46,2'si (820 kişi) çok sevdiği için, %29'u (515 kişi) dinî yönü sebebiyle, %11,5'i (204 kişi) itibarlı, saygın bir meslek olduğu için, %7,6'sı (135 kişi) aile ve yakınlarının istekleriyle ve %5,7'si (101 kişi) de katsayı vb. mücbir sebeplerden dolayı mesleğini seçtiğini belirtmiştir. Akademisyenlik ve öğretmenlik gibi mesleklerde çalışanlar her ne kadar din konusunda eğitim veriyor olsalar da DİB'de çalışanlar doğrudan din hizmetleri sınıfında çalışmakta ve meslekleri sırasında doğrudan ibadet etmekte ve insanların ibadetlerini yapmalarına yardımcı olmaktadır. Bu nedenle DİB'de çalışanlarda mesleği, dinî yönü sebebiyle seçenlerin oranı diğer kurumlardakilerin oranından fazladır. Bunun en önemli sebebi DİB'in doğrudan din hizmeti veren bir kurum olmasına rağmen MEB ve YÖK'ün eğitim kurumu olmaları ve bu kurumlarda farklı branşlarda da aynı mesleği yapanların bulunması olabilir. Örneğin, bir tarih öğretmeni ile bir DKAB öğretmeni arasında yaptıkları meslek açısından pek bir fark olmaması mesleği seçme nedenlerinin de benzer gerekçeler olmasını sağlayabilir. Ancak DİB çalışanları doğrudan din hizmetleri alanında çalıştıkları için mesleği seçmelerinde mesleğin dinî yönü daha etkili olmaktadır.

Tablo 30: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Dağılımı

Mesleği Seçme Nedeni	N	Yüzde
Mesleği çok sevmek	1769	48,3
Mesleğin dinî yönünün olması	890	24,3
İtibarlı, saygın bir meslek olması	426	11,6
Aile ve yakınlarının istekleri	214	5,8
Katsayı vb. mücbir sebepler	363	9,9
Toplam	3662	100,0

Tablo 30'a bakıldığında araştırmaya katılan tüm çalışanların %48,3'ünün (1769 kişi) çok sevdiği için, %24,3'ünün (890 kişi) dinî yönü sebebiyle, %11,6'sının (426 kişi) itibarlı, saygın bir meslek olduğu için, %5,8'inin (214 kişi) aile ve yakınlarının istekleriyle ve %9,9'unun (363 kişi) da katsayı vb. mücbir sebeplerden dolayı mesleğini seçtiği görülmektedir.

2.2. KURUM DEĞİŞTİREN ÇALIŞANLARLA İLGİLİ BULGULAR

Araştırmanın verileri büyük oranda din eğitimi ve öğretimi alanında hizmet veren dinî yükseköğretim kurumları, MEB ve DİB çalışanlarından anket tekniği ile elde edilmiştir. Ancak zaman zaman bir kurumda çalışan personel kurumuyla ilgili bir sorun yaşadığında bunu yok sayma ve mevcut kurumunu benimseme eğilimi gösterebilir. Bu durum özellikle de kurum çalışanı olmayan bir araştırmacının yaptığı bir ankete cevap verirken kendini gösterebilir. Bu durumu en aza indirmek ve ulaşılan sonuçları nitel verilerle desteklemek için araştırmamızın evrenini oluşturan kurumlar arasında geçiş yapan çalışanlara uygulamak üzere yarı yapılandırılmış bir mülakat formu hazırlanmıştır. Yapılan araştırmalarda çalışanların genellikle Diyanet'ten MEB'e ve akademisyenliğe; MEB'den akademisyenliğe şeklinde olduğu görülmüştür. Bunun dışında akademiden DİB'e ya da MEB'e geçişlerin daha çok üst düzey unvanlarda (daire başkanlığı, genel müdürlük hatta Diyanet İşleri başkan yardımcılığı ve başkanlığı gibi) gerçekleştiği tespit edilmiş ve bu unvanlarda çalışanların da araştırmamızın dışında kalması sebebiyle bu şekilde kurum değiştirenler araştırmaya dâhil edilmemiştir.

Bu amaçla ilgili kurumlara arasında geçiş yapmış onar kişiye ulaşılmış ve sorular sorulmuştur. Alınan cevaplar değerlendirilmek üzere gruplandırılmış ve tablo hâline getirilmiştir. Bu tablolar ilerleyen başlıklarda kurumlara göre ayrı ayrı değerlendirilmiştir.

2.2.1. Diyanet İşleri Başkanlığından Millî Eğitim Bakanlığı'na Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular

Tablo 31'de DİB'den öğretmenliğe geçen çalışanlarla ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 31: DİB'den Öğretmenliğe Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular

Diyanetten öğretmenliğe geçenler	Geçme kararı	Çalışma süresi	Önceki unvan	Kurum değiştirme nedeni					Memnun musunuz?
				Öğretmenliği daha çok sevmek	Prestij vb. sosyal sebepler	Ekonomik	Yaşadığım idari ve bireysel problemler	İşin özellikleri (çalışma şartları ve süresi)	
1	Sonra	6-10	İmam			X	X	X	Kısmen
2	Sonra	11-15	İmam		X	X		X	Evet
3	Başta	6-10	İmam	X				X	Evet
4	Sonra	6-10	İmam		X		X		Evet
5	Başta	6-10	İmam	X	X			X	Evet
6	Sonra	6-10	Vaiz				X		Evet
7	Sonra	11-15	İmam			X		X	Kısmen
8	Başta	1-5	İmam	X	X	X		X	Evet
9	Başta	1-5	İmam		X	X		X	Evet
10	Başta	1-5	İmam	X	X	X		X	Kısmen

Tablo 31 incelendiğinde DİB'den MEB'e geçen on kişiden yarısının en başından itibaren öğretmen olmak istediği, yarısının ise DİB'de çalışırken öğretmenliğe geçmek istediği anlaşılmaktadır. Sonradan MEB'e geçmek isteyenlerin geçme nedenlerinin neler olduğunun tespit edilmesi DİB'de çalışanların tükenmişlik seviyelerini ve sebeplerini anlama açısından önemlidir. ÖSYM'nin internet sitesinden alınan sayısal verilere göre de 2014 yılında Öğretmenlik Alan Bilgisi Testi'ne (ÖABT) giren aday sayısı 13.381 (Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi, 17 Ağustos 2019) iken Diyanet İşleri Başkanlığında çalışmak isteyenlerin girdiği Din Hizmetleri Alan Bilgisi Testi'ne (DHBT) giren lisans mezunu aday sayısı 10.396'da kalmıştır. Ayrıca 3.621 kişi ise sınava başvuru yapmasına rağmen girmemiştir (Ölçme, Seçme ve

Yerleştirme Merkezi, 18 Ağustos 2019). Buna göre yaklaşık 3000 lisans mezunu aday işsiz olmasına rağmen DİB’de çalışmayı istememektedir.

Baştan beri MEB’e geçmek isteyen DİB çalışanlarının kararını sonra verenlere göre daha kısa sürede kurum değiştirdiği tablodan anlaşılmaktadır. Önceki unvanlara bakıldığında ise on kişiden dokuzunun imam-hatip olduğu sadece bir kişinin vaiz iken kurum değiştirdiği görülmekte bu kişinin de yaşadığı problemler sebebiyle kurum değiştirdiği görülmektedir. Bu kişi ile gerçekleştirilen yüz yüze görüşmede kurumla ilgisi olmayan bir problem yaşadığını ve bu problemten dolayı şehir değiştirmek istediğini ve bu sırada öğretmenliğe geçme imkânı bulduğunda geçiş yaptığını belirtmiştir. Geçme nedeni olarak öğretmenliği daha çok sevmek şeklinde bir sebep ileri süren kişilerin tamamının baştan beri öğretmen olmak istediği tablodan anlaşılmaktadır. Kurum değiştirme nedeni olarak prestij/saygı ve ekonomik sebepler olduğunu belirtenlerin sayısının eşit olduğu ve kurum değiştirme nedeninin başta veya sonra verenlerin de her iki nedeni eşit olarak seçtiği görülmektedir. Yaşadığı problemler dolayısıyla kurum değiştirenlerin tamamının bu kararı sonradan verdiği anlaşılmaktadır ki bu da kararın problemten sonra verildiğini göstermektedir. Ancak DİB’den öğretmenliğe geçenlerin çoğunda işin niteliği ile ilgili sebeplerin kurum değiştirmede etkili olduğu Tablo 31’den anlaşılmaktadır. Yüz yüze yapılan görüşmelerde imam ve müezzinler kendilerini en fazla rahatsız eden hususun yoğun çalışmamalarına rağmen sürekli olarak görev yerlerinin yakınında olmak ve sabahın erken saatinden akşamın geç saatine kadar görevinin devam etmesi düşüncesi olduğunu belirtmişlerdir. Dolayısıyla özellikle lisans mezunu DİB çalışanlarının çoğunun çalışma saatleri sebebiyle öğretmenliği din görevliliğinden daha fazla tercih ettiği sonucuna ulaşılabilir. Ayrıca kurum değiştirenlerden yedi kişi memnun olduğunu üç kişi ise kısmen memnun olduğunu söylemişlerdir.

2.2.2. Diyanet İşleri Başkanlığından Dinî Yükseköğretim Kurumlarına Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular

Yapılan yüz yüze görüşmelerde DİB ve MEB çalışanları yükseköğretim kurumlarında çalışmanın ücret ve statü açısından daha avantajlı olduğunu

belirtmişlerdir. Bu durumun kurum değiştirmeye etkili olup olmadığıyla ilgili bulgular Tablo 32'de verilmiştir.

Tablo 32: DİB'den Akademiye Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular

Diyanetten Akademiye geçenler	Geçme kararı	Çalışma süresi	Önceki unvan	Kurum değiştirme nedeni					Memnun musunuz?
				Akademisyenliği daha çok sevmek	Prestij vb. sosyal sebepler	Ekonomik	Yaşadığım idari ve bireysel problemler	İşin özellikleri (çalışma şartları ve süresi)	
1	Sonra	6-10	Vaiz	X	X	X	X		Evet
2	Başta	1-5	İmam	X	X		X		Evet
3	Sonra	11-15	Vaiz	X				X	Kısmen
4	Sonra	11-15	Müftü				X	X	Evet
5	Başta	6-10	İmam	X		X		X	Evet
6	Başta	1-5	İmam	X	X			X	Evet
7	Sonra	6-10	Vaiz		X	X			Evet
8	Sonra	11-15	İmam	X	X	X	X		Evet
9	Başta	6-10	İmam	X	X	X	X		Evet
10	Sonra	6-10	İmam	X	X	X		X	Evet

Tablo 32'ye bakıldığında DİB'den akademiye geçen on kişiden dördünün en baştan itibaren akademisyenliği hedeflediği ve fırsat bulduklarında da akademiye geçtikleri anlaşılmakta, diğer altı kişinin ise DİB'de çalışmaya başladıktan sonra akademiye geçmeye karar verdiği görülmektedir. Ayrıca bu tabloya göre akademiye geçme kararını başta verenler sonra verenlere göre daha kısa sürede kurum değiştirmişlerdir. Akademiye geçme kararını başta verenlerle yapılan görüşmelerde onların lisanstan mezun olduktan hemen sonra lisansüstü eğitime karar verdikleri ve bu nedenle DİB'de görevde yükselme yönünde fazla çaba sarf etmedikleri tespit edilmiştir. Tablo 32'de görüldüğü gibi geçme kararını başta verenlerin hepsi DİB'de imam-hatip olarak çalışmaktadırlar. Kararını sonra verenlerin ise

ikisi imam-hatip, üçü vaiz ve biri de müftü iken kurum değiştirmiştir. Burada dikkat çeken diğer bir husus, kurum değiştirmeye sonradan karar verenlerin DİB’de çalışırken de görevlerinde yükselmeleri ve çoğunun vaiz, müftü gibi görevlere yükselmeleridir. Dolayısıyla bu kişilerin DİB’de çalışırken de gayretli oldukları, kendilerini geliştirmeye önem verdikleri ve ücret ve prestij açısından daha iyi unvanlara geldikleri sonucuna ulaşılabilir. Diğer önemli bir nokta da tükenmişlik konusunda belirtildiği gibi tükenmişlik genellikle işini çok sevenlerde, aradığını bulamama sonucu işten vazgeçme ve iş değiştirme isteklerinin ortaya çıkmasıyla sonuçlanmaktadır. Dolayısıyla kurum değiştirme kararını sonradan veren bu kişiler DİB’de ellerinden geleni yapmışlar, kendilerini geliştirmiş ve farklı unvanlarda çalışmışlar ancak aradıklarını bulamadıkları için kurum değiştirmeye karar vermişlerdir.

DİB’den akademiye geçenlerin büyük çoğunluğu akademisyenliği din görevliliğinden daha çok sevdiğini belirtmiştir. Bu oran kurum değiştirme kararını başta verenlerde ise daha yüksektir. Bunun gerekçesi ile ilgili olarak görüşülen kişilerden biri DİB’de önemli işler yaptığını fakat bunların değerinin bilinmediğini ve yaptığı çalışmaların amirlerinin başarıları olarak bilindiğini belirtmiştir. DİB’de çalışırken lisansüstü eğitimini tamamlamış olan bir kişi, kendisiyle aynı eğitime sahip olup akademide dr. öğretim üyesi olarak çalışan bir kişiye kurumdaki amirlerinin çok fazla itibar göstermesine rağmen kendisinin durumunda hiçbir değişiklik olmadığını, kendisine hiç itibar gösterilmediğini belirtmiştir. Bu konuda öğretmenliğe geçmiş bir DİB çalışanına ilahiyat ve İslami ilimler fakültesi mezunlarının kurum değiştirmelerinde ne tür idari sorunlar yaşandığını ve yöneticilerle lisans mezunları arasında bir uyum problemi olup olmadığı sorulduğunda şu şekilde cevap vermiştir:

DİB’de çalışan lisans mezunu din görevlileri kendilerini lise ve ön lisans mezunlarından daha üstte ve müftülerle aynı eğitim seviyesinde görmektedirler. Bu nedenle kendilerine diğer imamlardan farklı davranılması gerektiğini düşünmektedirler. Müftüler de amir olarak bütün imamlara aynı şekilde davranınca bu durumdan rahatsız olmakta ve tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu nedenle lisans mezunu olan imam-hatiplerin birçoğu öğretmen olmayı istemektedir.

Tablo 32’ye göre akademiye geçenlerin yedisinde prestij ve saygınlık etkili olurken altısında ise ekonomik nedenlerin etkisi olmuştur. DİB’den akademiye geçenlerden beş kişi yaşadığı problemlerin etkisinin olduğunu dört kişi ise işin niteliğinin etkisi belirtmiştir. Öğretmenliğe geçenlerle

karşılaştırıldığında akademisyenliği sevme ve prestij gibi sebepler yükseköğretime geçenlerde daha fazla etkiliyken problem yaşadığı veya işin özellikleri gibi sebepler öğretmenliğe geçenlerde daha belirleyici olmuştur; ekonomik nedenler her iki kuruma geçişte de aynı sayıda kişi tarafından belirleyici olmuştur. Memnuniyet açısından akademisyenliğe geçenlerin daha fazla memnun olduğu on kişinin evet demesinden anlaşılmaktadır. Memnun olmadığını söyleyen tek kişi de DİB'den ayrıldığına pişman olmamakla birlikte akademisyenliğin de hayalindeki meslek olmadığını belirtmiştir.

2.2.3. Millî Eğitim Bakanlığında Dinî Yükseköğretim Kurumlarına Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular

Tablo 33: MEB'den Akademiye Geçen Çalışanlarla İlgili Bulgular

Millî Eğitimden akademiye geçenler	Geçme kararı	Çalışma süresi	Önceki görev yeri	Kurum değiştirme nedeni					Memnun musunuz?
				Akademisyenliği daha çok sevmek	Prestij vb. sosyal sebepler	Ekonomik	Yaşadığım idari ve bireysel problemler	İşin özellikleri (çalışma şartları ve süresi)	
1	Sonra	11-15	İHL	X	X	X			Evet
2	Sonra	6-10	Lise	X	X	X			Evet
3	Başta	1-5	İlköğ.	X				X	Evet
4	Sonra	6-10	İlköğ.		X	X			Kısmen
5	Başta	11-15	Lise	X	X				Evet
6	Başta	6-10	Lise	X	X			X	Evet
7	Sonra	16-25	İHL		X	X			Evet
8	Başta	6-10	Lise		X	X		X	Evet
9	Başta	1-5	İlköğ.	X		X	X		Evet
10	Başta	11-15	Lise	X	X	X	X		Kısmen

Tablo 33'e bakıldığından çalışmaya katılanlar arasında öğretmenlikten akademiye geçenlerin altısının bu kararı başta vermiş olduğu, dört kişinin ise

sonradan akademiye geçme kararı verdiği görülmektedir. Sonradan bu kararı verenlere kararlarının gerekçesi sorulduğuunda bunlardan ikisinin akademisyenliği daha çok sevdiğini fakat akademiye geçme ansı oldukça az olduğu için lisansüstü eğitime kendilerini geliştirmek için başladıklarını belirtmişlerdir. Ancak daha sonra ilahiyat ve İslami ilimler fakültelerinin sayılarının artması ve çok sayıda kontenjan verilmesiyle birlikte akademiye geçme imkânının arttığını, bunun üzerine de hızlı bir şekilde lisansüstü eğitimlerini tamamlayarak akademiye geçtiklerini belirtmişlerdir. Sonradan akademiye geçme kararını verenlerden emekliliği yaklaştıktan sonra geçen iki kişiden biri, maaş ve emeklilik imkânları ve prestij için akademiye geçtiğini belirtmiştir. Diğer de aynı şekilde akademisyenliği ücret ve prestij gibi özellikleri için tercih ettiğini ifade etmiştir. Ayrıca bu kişi akademisyenliği sevmediğini ve akademik çalışmalardan keyif almadığını ancak yine de öğretmenliğe göre avantajlarından dolayı akademisyenliğe devam etmek istediğini belirtmiştir. Akademisyenlik gibi başarılı olmak için sevmenin gerektiği, sürekli çalışma gerektiren bir mesleğin ekonomik ve sosyal nedenlerle seçilmiş olması, kişinin başarısız ve mutsuz olmasına ve dolayısıyla tükenmişlik yaşamasına sebep olabilir.

Diğer kurum değiştirenlerde olduğu gibi öğretmenlikten akademiye geçenlerde de geçme isteğini en başta verenler daha kısa bir sürede kurum değiştirirken diğerleri daha uzun bir süre çalıştıktan sonra kurum değiştirmişlerdir. Kurum değiştiren öğretmenlerin önceki çalıştıkları kurumlara bakıldığında üçünün ilköğretimde beşinin ortaöğretim kurumlarında, ikisinin ise imam-hatip okullarında çalıştığı görülmektedir. Akademisyen olma kararını başta verenlerin çoğunun akademisyenliği sevdiği için kurum değiştirdiği anlaşılmaktadır. Ancak kurum değiştirenlerden biri akademisyenliği çok sevmediğini sadece öğretmenlikten memnun olmadığı için başka bir seçeneği de olmadığı için akademisyenliği tercih ettiğini belirtmiştir. Öğretmenlikten akademisyenliğe geçenler de tıpkı DİB'den geçenler gibi prestijli bir meslek olması ve ekonomik açıdan avantajlı olması gibi sebeplerin kurum değiştirmelerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Öğretmenlikten akademiye geçmede yaşanan idari problemlerin belirleyici olduğunu söyleyen çıkmamıştır. Problem yaşadığını söyleyen iki kişi de zaten en başından beri

akademisyen olmak istediğini, belirtmiştir. Hatta bir kişi yaşadığı problemlerde lisansüstü eğitime devam ediyor olmasının etkili olduğunu söylemiştir. Ayrıca DİB’den öğretmenliğe geçenlerde 8 kişi, akademiye geçenlerde beş kişi işin özellikleri sebebiyle kurum değiştirdiğini söylerken öğretmenlikten akademiye geçenlerde işin özellikleri sebebiyle kurum değiştirdiğini dile getiren sadece üç kişi olmuştur. Akademide de öğretmenlikteki gibi büyük oranda sadece ders saatlerinde işyerinde olmak gerekmesine rağmen neden akademisyenliğe geçtikleri sorulduğunda; çalışmayı, araştırmayı ve kendilerini geliştirmeyi sevdikleri için akademisyenliği tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Ayrıca işin özellikleri sebebiyle akademiye geçenlerden biri yurt dışı imkânlarının da akademisyenliği seçmesinde önemli bir sebep olduğunu ifade etmiştir.

Öğretmenlikten akademiye geçene memnun olup olmadıkları sorulduğunda sekiz kişi memnun olduğunu iki kişi ise kısmen memnun olduğunu belirtmiştir. Kısmen memnun olanların biri akademisyenliği sevdiğini fakat istediği fakülte ve bölüme geçemediği için tam olarak memnun olmadığını, diğeri ise akademisyenliği sevmediğini sadece ekonomik gerekçelerle geçtiğini ancak öğretmenlikteki kadar rahat olmadığını belirtmiş ve akademisyenlikteki imkânlar öğretmenlikte de olsa kesinlikle öğretmenlikten ayrılmayacağını ifade etmiştir.

2.3. MESLEKİ TUTUM VE TÜKENMİŞLİKLE İLGİLİ BULGULAR VE YORUMLARI

Burada demografik bilgilere göre mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri analizleri ve yorumları verilecektir. Önce mesleki tutum ile genel mesleki tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları arasındaki korelasyon gösterilecektir. Daha sonra çeşitli değişkenler sırasıyla dinî yükseköğretim, MEB ve DİB çalışanlarının mesleki tutum ve tükenmişlikleri önce ayrı ayrı ve sonra bir arada değerlendirilecektir.

Aşağıdaki tabloda mesleki tutum ile mesleki tükenmişliğin alt boyutları ve genel tükenmişlik arasındaki korelasyon gösterilmiştir.

Tablo 34: Mesleki Tutum ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki Korelasyon

		Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük kişisel başarı	Genel tükenmişlik	Tutum
Duygusal tükenme	Korelasyon Anlamlılık	-				
Duyarsızlaşma	Korelasyon Anlamlılık	,629** ,000	-			
Düşük kişisel başarı	Korelasyon Anlamlılık	,446** ,000	,345** ,000	-		
Genel tükenmişlik	Korelasyon Anlamlılık	,902** ,000	,733** ,000	,755** ,000	-	
Tutum	Korelasyon Anlamlılık	-,697** ,000	-,505** ,000	-,518** ,000	-,731** ,000	-

** Correlation is significant at the 0.01 level.

Tablo 34'teki bulgulara göre genel mesleki tükenmişlik ve tükenmişliğin tüm alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Mesleki tutum ile genel tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutlarında ise negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Büyüköztürk'e (2010) göre korelasyon katsayısının mutlak değeri olarak, .70-1.00 arasında olması yüksek; .70- .30 arasında olması orta; .30-.00 arasında olması düşük düzeyde bir ilişki olarak yorumlanabilir. (akt. Koyuncu Şahin, 2015: 98). Buna göre mesleki tükenmişlik ile tükenmişliğin tüm alt boyutlarında pozitif yönde yüksek bir ilişki, mesleki tutumla ise negatif yönde yüksek bir ilişki vardır. Tutum ile tükenmişliğin alt boyutları arasında da negatif yönde orta düzey bir ilişki bulunmaktadır.

2.3.1. Kurumlara Göre Bulgular

2.3.1.1. Kurumlara Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 35'te araştırmaya katılan çalışanların kurumlara göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 35: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine ilişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Kurum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	YÖK	282	4,29	,50949	128,614	,000	YÖK-MEB*
	MEB	1605	4,09	,58964			DİB-MEB*
	DİB	1775	4,39	,52032			DİB-YÖK*
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 35'e göre araştırmaya katılan çalışanların mesleki tutum puanlarının ortalamaları sırasıyla Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarında 4,39, yükseköğretim kurumu çalışanlarında 4,29 Millî Eğitim Bakanlığı çalışanlarında 4,09, tüm çalışanlarda ise 4,25'tir. Yapılan tek yönlü varyans analizinde anlamlı bir fark ($P_{0,00} < 0,05$) ortaya çıkmıştır. Farkın hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi yöntemlerinden Scheffe testine göre her üç kurum çalışanları arasında anlamlı bir fark vardır. Buna göre DİB çalışanlarının mesleki tutum ortalamaları diğer iki kurum çalışanlarına göre ve yükseköğretim çalışanlarınınki ise MEB çalışanlarına göre anlamlı derecede yüksektir. Bu sonuçlara göre DİB'de çalışanlar diğer kurumlara göre mesleklerinden daha fazla memnundur. Çalışanların meslekten memnuniyet koşulları işin imkânlarıyla ilgili olduğu kadar kişilerin beklentileriyle de ilgilidir. Kurumların eğitim seviyeleriyle ilgili analizlerde görüldüğü gibi DİB çalışanlarının büyük çoğunluğu (%72,5) lise ve ön lisans seviyesinde eğitime sahiptir. Dolayısıyla bu kişilerin öğretmenlik ya da akademisyenlik gibi bir beklentileri kısa vadede söz konusu değildir. Lise ve ön lisans seviyesinde eğitime sahip olan bir kişinin de din görevliliğinden daha iyi bir memurluk bulma imkânı oldukça düşüktür. Bundan dolayı DİB çalışanlarının meslekleriyle ilgili tutumu MEB ve yükseköğretim çalışanlarına göre daha yüksektir. Yükseköğretim çalışanlarının mesleki tutumlarının öğretmenlerden daha fazla olmasına rağmen DİB çalışanlarından az olmasında bu kişilerin lisans mezunu çalışanlardan daha yüksek eğitim seviyesinde olmalarına rağmen birçok lisans mezunu kişiden daha az kazanmaları veya daha az itibara sahip olmaları sebebiyle mesleki tutumlarının DİB çalışanlarından az olduğu söylenebilir. Bir yükseköğretim

çalışanı ankette yer alan “Daha çok gelir getiren bir iş bulursam hemen işimi değiştiririm.” şeklindeki ifadeye cevap verirken sözlü olarak şu şekilde dile getirmiştir:

Bu mesleği çok seviyorum fakat daha az eğitilmiş kişilerin herhangi bir özel beceriye de sahip olmamasına rağmen çeşitli kurumlarda bizden çok yüksek maaşlarla çalışmaları, emirleri altında pek çok kişinin olması, özel araç ve şoför tahsis edilmesi ayrıca farklı ülkelerde çalışan akademisyenlerin Türkiye’de çalışanlardan çok daha iyi imkânlarla sahip olması gibi durumlar bizim de ister istemez mesleki tutum ve motivasyonumuzu olumsuz etkiliyor.

Bu ifadeden anlaşıldığı gibi akademisyenler kendilerini akademisyen olup bürokrasi vb. farklı kurumlarda iyi imkânlarla sahip kişilerle karşılaştırırken öğretmenler kendilerini doktor, mühendis, hâkim vb. lisans mezunu olup kendilerinden iyi imkânlarla sahip olanlara karşılaştırmakta, DİB çalışanları ise lisans mezunu olmayanlarla kendilerini karşılaştırmaktadırlar. Bu konuda bir kamu kurumunda yaşanan ilginç bir durum söz konusudur. Aynı birimde farklı unvan ve ücret alan çalışanlar arasında maaşı düşük olanlarda ciddi şekilde tükenmişlik belirtileri görülürken, aynı kişiler unvan ve ücretlerinde hiçbir değişiklik yapılmaksızın kendilerinden daha düşük ücrete sahip çalışanların olduğu birimde görevlendirildiklerinde tükenmişlik seviyeleri düşmüştür.

Akademisyenlerin mesleki tutumlarını olumsuz olarak etkileyen hususların başında sürekli yayın yapma zorunluluğu, araştırma görevlilerinin ve dr. öğretim üyelerinin çoğunun sözleşmeli olarak çalışması, teşvik almak için sürekli olarak çeşitli akademik faaliyetler gerçekleştirmeye çalışmaları ve bu konuda âdeta birbirleriyle yarışa girmeleri gelmektedir.

Tablo 36’da araştırmaya katılan çalışanların kurumlara göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 36: Araştırmaya Katılan Çalışanların Kurumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Kurum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	YÖK	282	1,76	,57536	85,782	,000	MEB-YÖK*
	MEB	1605	1,92	,72767			MEB-DİB*
	DİB	1775	1,62	,62658			YÖK-DİB*
	Toplam	3662	1,76	,68457			

Duyarsızlaşma	YÖK	282	1,45	,47271	63,495	,000	MEB-DİB* YÖK-DİB*
	MEB	1605	1,49	,58200			
	DİB	1775	1,29	,51307			
	Toplam	3662	1,39	,55071			
Düşük Kişisel Başarı	YÖK	282	1,93	,62267	41,213	,000	MEB-DİB* YÖK-DİB*
	MEB	1605	1,96	,57846			
	DİB	1775	1,78	,56134			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	YÖK	282	1,76	,45339	96,654	,000	MEB-YÖK* MEB-DİB* YÖK-DİB*
	MEB	1605	1,84	,52851			
	DİB	1775	1,61	,46623			
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Araştırmaya katılan çalışanların çalıştıkları kurumlara göre mesleki tükenmişliklerinin yer aldığı Tablo 36'da yer alan sonuçlar mesleki tutum bulgularıyla örtüşmektedir. Buna göre kurumlara göre mesleki tükenmişlik düzeylerinde en yüksek tükenmişlik ortalamasına MEB çalışanları sahipken, en düşük ortalamalara DİB çalışanları sahiptir. Mesleki tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmede MEB çalışanları diğer iki kurum çalışanlarından; yükseköğretim çalışanları da DİB çalışanlarından daha fazla tükenmişliğe sahiptir. Duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı boyutlarında ise DİB çalışanları diğer iki kurum çalışanından anlamlı derecede daha düşük tükenmişliğe sahipken yükseköğretim ve MEB çalışanları arasındaki fark anlamlılık seviyesinde değildir. Genel tükenmişlik açısından ise DİB çalışanlarının tükenmişlik ortalamaları diğer iki kurumdan ve yükseköğretim çalışanlarının ortalamaları MEB çalışanlarından anlamlı derecede düşük çıkmıştır. Buna göre en fazla tükenmişlik yaşayan meslek grubu öğretmenlerdir.

İnsanlara doğrudan hizmet veren ve sürekli yüz yüze ilişki içerisinde olunan doktorluk, hemşirelik, psikologluk, polislik, öğretmenlik gibi meslek gruplarında, hizmet veren kişiden yaptığı işe tümüyle kendini vermesi, hizmet

verdiği kişiye zaman ayırması ve yoğun ilgi göstermesi beklenir. Böyle bir hizmet mesleki açıdan doyurucu olmakla birlikte, hizmet alan kişilerin beklentilerini tamamiyle karşılamak pek mümkün olmamaktadır. Çalışmalarının karşılığında hizmet alan kişilerin beklentilerini karşılayamamak hizmet veren profesyonellerde hayal kırıklığı ve engellenme duygusu yaratmaktadır (Çimen vd., 2012: 22). Bu sebeplerden dolayı bizim çalışmamızda en fazla tükenmişlik yaşayan meslek grubunun öğretmenler olması normaldir. Öğretmenleri yükseköğretim çalışanları takip etmekte, son sırada ise DİB çalışanları gelmektedir. DİB çalışanlarının eğitim seviyelerinin diğer iki kurum çalışanından düşük olması sebebiyle beklentilerinin az olması tükenmişliklerinin düşük olmasının sebeplerden biri olabilir. Bunun yanında DİB çalışanlarının muhatap olduğu insanların genellikle muhafazakâr olması ve onlara saygı duyması hizmet verdikleri kişilerden kaynaklı olarak ortaya çıkabilecek tükenmişlik ihtimalini düşürmektedir. Ancak mesleği seçme nedenlerinde görüldüğü gibi mesleği dinî yönü sebebiyle seçenlerin ortalamaları en yüksek DİB çalışanlarında çıkmıştır. Bu bilgidен hareketle DİB çalışanlarının mesleğe yönelik dinî tutumlarının diğer kurumlarda çalışanlardan fazla olduğu bundan dolayı da mesleğiyle ilgili hem dünyevi hem de uhrevi karşılık beklediği bu durumun da mesleğine karşı daha olumlu duygulara sahip olmasını sağladığı söylenebilir. Ayrıca din görevlilerinin mesleklerini dinî yönü sebebiyle seçmeleri, kararlarında dinin diğer gruplardan daha belirleyici olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla din görevlilerinin dinî başa çıkma stratejilerini daha yoğun kullandığı ve bu şekilde tükenmişlikle de daha etkili bir şekilde başa çıkabildikleri düşünülebilir.

İlaveten daha önce belirtildiği gibi tükenmişliği artıran hususların başında işin yoğunluğu, meslektaşların ve amirlerin beklentilerinin yüksekliği gibi durumlar gelmektedir. Buna göre din görevlilerinin iş yoğunluğunun oldukça düşük olması ve çalıştıkları ortamlarda amir ve meslektaşlarıyla karşılaşma olasılığının az olması, bunlardan kaynaklı stres ve tükenmişlik ihtimalini de düşürmektedir.

Tuğrul ve Çelik (2002) literatürde öğretmenliğin en fazla strese maruz kalan meslek gruplarından biri olduğunu öne sürmektedir. Farklı branş ve meslek gruplarında tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalara göre sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik oranı 2,00 (Öztürk, 2019: 35); fen bilgisi

öğretmenlerinde 2,07 (Kılınç, 2018: 33) çıkmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında örneklem grubumuzu oluşturan DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişliğinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Din eğitimcileri ve öğreticilerinin tükenmişlik ortalamalarının daha düşük olmasında bu alanda çalışanların dinî başa çıkma stratejilerini de kullandıkları bundan dolayı da tükenmişlikle daha iyi başa çıktıkları söylenebilir.

2.3.2. Cinsiyete Göre Bulgular

2.3.2.1. YÖK Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 37’de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 37: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Erkek	245	4,28	,51096	,546	,246	Yok
	Kadın	37	4,38	,49712			

Tablo 37 incelendiğinde kadın yükseköğretim çalışanlarının mesleki tutum ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğu ancak anlamlılık seviyesine ulaşmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 38’de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 38: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Erkek	245	1,75	,57165	,854	,529	Yok
	Kadın	37	1,82	,60423			
Duyarsızlaşma	Erkek	245	1,44	,47749	,776	,789	Yok
	Kadın	37	1,47	,44551			

Düşük Kişisel Başarı	Erkek	245	1,92	,65311	2,542	,178	Yok
	Kadın	37	2,02	,35600			
Genel Tükenmişlik	Erkek	245	1,75	,45982	,001	,353	Yok
	Kadın	37	1,82	,40893			

Tablo 38'e göre kadın çalışanların tükenmişlik ortalamaları hem alt boyutlarda hem de genel tükenmişlikte erkeklerden daha yüksektir. Bu sonuçlar mesleki tutum ortalamalarıyla zıtlık göstermektedir. Buna göre kadın akademisyenlerin meslekleriyle ilgili tutumları erkeklerden daha yüksek olmasına rağmen daha fazla tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. Bu sonuçlara göre kadınların akademisyenlik gibi prestijli bir mesleği yapmaktan memnun oldukları ancak işin stresli ve çok çalışma gerektirmesinden dolayı da daha fazla tükenmişlik yaşadıkları görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında özellikle evli ve çocuklu bayanlarda tükenmişliğin daha fazla olması beklenir. Çünkü akademisyenlik sadece iş yerinde değil evde de çalışmayı gerektirir, ancak çocuğu olan bir kadın için evde çocuklarıyla ilgilenmek yerine akademik çalışma yapmak zorunda kalmak stres yaşamasına ve tükenmişliğinin artmasına yol açabilir.

Kadın ve erkek akademisyenlerin tükenmişlik ortalamaları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığını ölçmek amacıyla uygulanan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre aradaki fark anlamlı değildir. Ardıç ve Polatçı (2008: 87) tarafından Gaziosmanpaşa Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerine ve Acar Arasan (2010: 105) tarafından Uşak Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde yapılan çalışmalarda da bizim çalışmamıza benzer bir sonuca ulaşılmıştır.

2.3.2.2. MEB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan MEB çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 39: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Cinsiyetlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Erkek	702	4,05	,60446	1,162	,039	Kadın-Erkek*
	Kadın	903	4,11	,57675			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 39'a bakıldığında dinî yükseköğretim kurumlarında çalışanlarda olduğu gibi kadın öğretmenlerin mesleki tutum ortalamalarının erkeklerle göre daha yüksek olduğu ancak anlamlılık seviyesinde olmadığı anlaşılmaktadır. Korkmaz (2009) ve Şenol (2004) tarafından farklı branşlardaki öğretmenlerin mesleki tutumlarıyla ilgili çalışmalarda da cinsiyetin öğretmenlerin mesleki tutumlarında bir farklılaşma oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 40'ta araştırmaya katılan MEB çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 40: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Erkek	702	1,89	,73529	,153	,123	Yok
	Kadın	903	1,95	,72113			
Duyarsızlaşma	Erkek	702	1,46	,59793	,003	,069	Yok
	Kadın	903	1,52	,56853			
Düşük Kişisel Başarı	Erkek	702	1,93	,59763	1,733	,154	Yok
	Kadın	903	1,98	,56275			
Genel Tükenmişlik	Erkek	702	1,82	,52989	,056	,057	Yok
	Kadın	903	1,87	,52666			

Cinsiyete göre öğretmenlerin mesleki tükenmişliğiyle tabloya bakıldığında kadın öğretmenlerin erkeklerle göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları, ancak bu tükenmişliğin anlamlılık seviyesinde olmadığı anlaşılmaktadır. Bu sonuçlar yükseköğretim çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tutum ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyle benzerlik göstermektedir. Fatih Çınar tarafından "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam

Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" (2015) adıyla Isparta'da görev yapan 161 DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmeniyle gerçekleştirilen tükenmişlikle ilgili araştırmanın sonuçlarına göre erkek öğretmenler tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunda anlamlı derecede daha yüksek tükenmişlik yaşamaktadırlar. Diğer alt boyutlarda ise anlamlı bir fark çıkmamıştır. Ayrıca N. Bayrakdar (2014: 84) tarafından Kayseri'de görev yapan 253 DKAB öğretmeniyle sınırlı tutulan doktora çalışmasında da tükenmişliğin tüm alt boyutlarında kadın öğretmenlerin ortalamaları yüksek çıkmış ve duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı boyutlarında fark anlamlılık seviyesine ulaşmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlikleriyle ilgili olarak yapılmış 100 çalışmanın bulguları üzerinde bir meta analiz gerçekleştiren Yorulmaz ve Altınkurt (2018: 34) cinsiyet değişkeninin öğretmen tükenmişliğini çok düşük düzeyde etkilediğini tespit etmiştir. Diğer bir meta analizde ise (Çoğaltay vd. 2017: 699) duygusal tükenmişlik alt boyutunda kadınların daha yüksek ortalamalara sahip olduğu diğer boyutlarda ise farkın anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bizim çalışmamız yedi ayrı bölgeden seçilen birer büyük şehirlerde, ayrıca il, ilçe ve köy merkezlerinde gerçekleştirilmiş olması sebebiyle DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenliğinin tükenmişliğiyle ilgili ortaya konulan sonuçların ülkenin tamamına genelleştirmesi mümkündür. Çalışmamızda elde edilen bu sonuçlar cinsiyetin mesleki tükenmişlikte belirleyici bir etken olmadığını göstermektedir.

Samsun'da görev yapan sınıf öğretmenlerinin tükenmişliğiyle ilgili Öztürk (2019: 35) tarafından yapılan çalışmada kadın öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 1,99; erkek öğretmenlerin 2,02; Erkul (2014: 33) tarafından meslek lisesi öğretmenleri üzerinde yapılan çalışmaya göre ise kadın öğretmenlerin tükenmişlik ortalaması 2,81; erkeklerin 2,72 çıkmıştır. Bu sonuçlardan anlaşıldığına göre, DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişlik ortalamaları cinsiyete göre de diğer branşlardan düşüktür. Ancak farklı branşlardaki öğretmenlerde de din alanındaki öğretmenler gibi cinsiyetin önemli bir etken olmadığı ortaya çıkmaktadır.

2.3.2.3. DİB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 41’de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 41: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Erkek	1086	4,31	,55576	53,944	,000	Kadın-Erkek*
	Kadın	689	4,52	,42800			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

DİB çalışanlarının mesleki tutumlarıyla ilgili tablo 41’de yer alan bulgulara göre kadınların ortalamaları erkeklerden oldukça yüksektir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre aradaki fark anlamlıdır. Bu sonuçlara göre DİB’de çalışan kadınların mesleklerini erkeklere göre çok daha fazla benimsediğini ve meslekleriyle ilgili olumlu duygulara sahip olduğunu söyleyebiliriz.

Tablo 42’de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının cinsiyete göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 42: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Cinsiyet	Sayı	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Erkek	1086	1,70	,66440	28,603	,000	Erkek-Kadın*
	Kadın	689	1,50	,54150			
Duyarsızlaşma	Erkek	1086	1,36	,55989	76,010	,000	Erkek-Kadın*
	Kadın	689	1,17	,40478			
Düşük Kişisel Başarı	Erkek	1086	1,83	,59628	24,174	,000	Erkek-Kadın*
	Kadın	689	1,70	,49158			
Genel Tükenmişlik	Erkek	1086	1,67	,49205	28,347	,000	Erkek-Kadın*
	Kadın	689	1,51	,40186			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 42’de yer alan sonuçlara göre DİB çalışanlarında tükenmişliğin tüm alt boyutlarından erkeklerin ortalamaları kadınlardan daha yüksektir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre aradaki fark belirgin şekilde anlamlıdır. Ancak DİB’de çalışan erkeklerin büyük çoğunluğu imam-hatip ve müezzin-kayyım olarak çalışırken kadınların çoğu ise Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışmakta sadece vaizlik mesleğinde hem kadın hem de erkek çalışanlar görev yapmaktadır. Dolayısıyla kadın ve erkek çalışanlar arasındaki fark cinsiyetten kaynaklanabileceği gibi unvandan da kaynaklanabilir. DİB çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiş olan mesleki tutum ve tükenmişlik çalışmalarının birçoğunda sadece imam-hatip ve müezzin-kayyımlar örneklem alınırken sadece birinde Kur’an kursu öğreticileri de araştırmaya dâhil edilmiş ve aralarındaki karşılaştırmalar unvana göre yapılmıştır.

2.3.2.4. Tüm Çalışanların Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 43’te araştırmaya katılan tüm çalışanların cinsiyete göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 43: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Cinsiyete Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Erkek	2033	4,22	,58013	4,332	,000	Kadın-Erkek*
	Kadın	1629	4,30	,55413			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 43’e bakıldığında tüm çalışanlarda erkeklerin mesleki tutum ortalamalarının kadınlardan daha düşük olduğu görülmektedir. Ancak bu durumun belirgin bir şekilde DİB çalışanlarından kaynaklandığı, DİB çalışanlarında erkeklerin mesleki tutumlarının kadınlardan oldukça düşük olmasının tüm çalışanlar arasındaki farkın artmasına ve anlamlılık seviyesine ulaşmasına sebep olduğu söylenebilir. Zira diğer kurum çalışanlarıyla ilgili analizlerde de kadınların erkeklerden mesleki tutumlarının daha yüksek olduğu ancak anlamlılık seviyesine ulaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 44'te araştırmaya katılan tüm çalışanların cinsiyete göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 44: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Cinsiyete Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Cinsiyet	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Erkek	2033	1,79	,68518	1,004	,546	Yok
	Kadın	1629	1,75	,68394			
Duyarsızlaşma	Erkek	2033	1,40	,56629	1,100	,064	Yok
	Kadın	1629	1,37	,53021			
Düşük Kişisel Başarı	Erkek	2033	1,88	,60555	7,086	,404	Yok
	Kadın	1629	1,86	,54663			
Genel Tükenmişlik	Erkek	2033	1,73	,50577	,953	,266	Yok
	Kadın	1629	1,71	,50695			

Tablo 44'e bakıldığında tüm çalışanlarda erkeklerin mesleki tükenmişlik ortalamalarının tüm alt boyutlarda kadınlardan daha yüksek olduğu görülmektedir. Ancak yükseköğretim ve MEB çalışanlarıyla ilgili analizlerde kadınların erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşadığı ortaya çıkmıştı. Dolayısıyla tüm çalışanlarda erkeklerin daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucu DİB çalışanlarından kaynaklanmaktadır. DİB çalışanlarında aradaki fark anlamlı olmasına rağmen tüm çalışanlarda anlamlılık seviyesinde çıkmaması ise diğer kurum çalışanlarında daha düşük tükenmişliğe sahip olan erkeklerin tüm çalışanlardaki ortalamayı düşürmesinden kaynaklanmaktadır. Daha önce belirtildiği gibi DİB çalışanlarında erkeklerin imam-hatip ve müezzin-kayyım olarak çalışması kadınların da Kur'an kursu öğreticisi olarak çalışması sebebiyle aradaki farkın değerlendirilmesinin unvana göre analizlerin yer aldığı kısmında yapılması daha uygun olacaktır.

Farklı kurum çalışanlarının cinsiyete göre tükenmişlik ortalamalarına bakıldığında sağlıkçılarda kadınların tükenmişlik ortalamaları alt boyutlara göre 1,87 ile 3,60 arasında; erkeklerin 1,88 ile 3,69 arasında değiştiği görülmektedir (Toprak, 2013: 105). Muhasebe meslek mensuplarında ise alt boyutlara göre tükenmişlik ortalamaları 2,28 ile 3,18 arasında erkeklerin 2,14

ile 2,79 arasında değiştiği görülmektedir ( l, 2018: 99-105) Bu sonuçlara göre sağlık ve muhasebe alanında çalışanlarının tükenmişlik ortalamaları din eğitimi alanında çalışanlara göre oldukça yüksektir.

Cinsiyetin tükenmişlik üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmalarda, kadınların ya da erkeklerin daha fazla t kendiklerine dair ortak bir sonuç alınamamıştır. Bazı  alışmalar kadınların, bazı çalışmalar erkeklerin daha fazla tükendiğini, bazı araştırmalar da herhangi bir farkın olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır (Demirkol, 2006: 46).

2.3.3. Medeni Duruma Göre Bulgular

2.3.3.1. Y K  alışanlarının Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Medeni durumun mesleki tutum ile tükenmişlik üzerinde belirleyici bir faktör olup olmadığı konuyla ilgili olarak yapılmış tüm çalışmalarda dikkate alınan bir husustur. Bu çalışmada da medeni durum ile mesleki tutum ve tükenmişlik ilişkisi incelenmiş ve ulaşılan sonuçlar önce her bir kurum çalışanları için ayrı ayrı verilmiş, sonra da her üç kurum çalışanlarının sonuçları birlikte değerlendirilmiştir.

Tablo 45: Araştırmaya Katılan Y K  alışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız  rneklem T-Testi Analizi

	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Evli	245	4,33	,48862	,234	,016	Evli-Bekâr*
	Bekâr	37	4,07	,59096			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Y K  alışanlarının mesleki tutum ortalamalarının verildiği tablo 45'e göre evli çalışanların mesleki tutum ortalamaları bekârlardan belirgin şekilde daha yüksektir. Analiz sonuçları da aradaki farkın anlamlı olduğunu göstermektedir. Yaptığımız araştırmalarda akademisyenlerin mesleki tutumlarını ölçen bir çalışmaya rastlamadığımız için ulaştığımız sonuçlar ilk olma özelliği taşımaktadır.

Din görevlileri üzerinde (Küçük, 2015: 80) tarafından yapılan araştırmada evli çalışanların mesleki tutum ortalamaları bekârlara göre daha

yüksek çıkmış ancak aradaki fark anlamlılık seviyesine ulaşmamıştır. Kaya ve Nazıroğlu (2008: 39-40) tarafından yapılan benzer bir çalışmada da medeni durum faktörünün din görevlilerinin mesleki tutumlarını önemli derecede etkilemediği tespit edilmiştir. Doğan (2013: 182) tarafından yapılan bir başka araştırmada, yine din görevlilerinin mesleki tutumları arasında medeni durum bakımından anlamlı bir fark olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 46’de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 46: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Evli	245	1,70	,53328	4,013	,001	Bekâr-Evli*
	Bekâr	37	2,13	,70588			
Duyarsızlaşma	Evli	245	1,42	,45208	4,064	,025	Bekâr-Evli*
	Bekâr	37	1,64	,56069			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	245	1,90	,62324	,004	,036	Bekâr-Evli*
	Bekâr	37	2,13	,58977			
Genel Tükenmişlik	Evli	245	1,72	,44295	,436	,000	Bekâr-Evli*
	Bekâr	37	2,02	,43606			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

YÖK çalışanlarının medeni duruma göre mesleki tükenmişlik bulgularının yer aldığı Tablo 46’a bakıldığında bekâr akademisyenlerin tükenmişlik ortalamalarının tüm alt boyutlarda ve genel tükenmişlik durumunda evlilerden daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre fark anlamlıdır. Bu sonuçlara göre YÖK çalışanlarında bekârlar evlilere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Bekâr akademisyenlerin evlilere göre daha fazla tükenmişlik yaşamalarında, eş ve çocukları olmaması sebebiyle yaşam doyumunu büyük oranda işten beklemeleri, işleriyle ilgili bir olumsuzluk olduğunda ise evlilere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaları etkili olabilir. Evli kişiler tükenmişlik sendromuna karşı iyi bir sosyal destek imkânına sahiptirler. Dolayısıyla yaşadıkları stres ve diğer

sıkıntıların üstesinden daha kolay gelebilirler. Ayrıca evlilerin idealleri, sadece iş hayatıyla ilgili değil bunun yanında aile bireyleri ve çocuklarına da yoğunlaştığı için işyerinde yaşanabilecek olumsuzluklardan daha az etkilenebilir, böylece tükenmişlik yaşamadan sorunlarını aşabilirler.

Daha önce belirtildiği gibi işini en çok sevenler en fazla tükenmişlik yaşama ihtimali olanlardır. Bu sonuçlar akademisyenlerin mesleki tutumlarıyla karşılaştırıldığında akademisyenlerin mesleki tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Mesleğine karşı olumlu tutumlara sahip olan akademisyenler daha az mesleki tükenmişlik yaşarken mesleğine karşı daha az olumlu tutuma sahip olan akademisyenler daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu sonuç mesleğe karşı tutumun olumlu olmasının önemini ortaya koymaktadır.

Konu ile ilgili benzer çalışmalardan İçel (2013: 45) tarafından gerçekleştirilen araştırmada evli akademisyenler ile bekârlar arasında anlamlı bir fark çıkmazken Ardiç ve Polatçı'nın (2008: 81-82) yaptığı araştırmada ise tükenmişliğin düşük kişisel başarı alt boyutunda bekârların daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.3.2. MEB Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 47'de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının medeni durumlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 47: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Evli	1183	4,10	,58041	4,523	,293	Yok
	Bekâr	422	4,06	,61471			

Tablo 47'ye göre evli öğretmenlerin mesleki tutum ortalamaları yükseköğretim çalışanlarında olduğu gibi bekârlardan daha yüksektir. Ancak aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan test sonuçlarına göre fark önemsiz çıkmıştır. Bu tablodan öğretmenlikte evli veya bekâr

olmanın mesleğe yönelik tutumda etkili bir faktör olmadığı sonucu çıkarılabilir. Korkmaz (2009: 100-101) tarafından ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmada bizim çalışmamızın aksine bekâr öğretmenlerin mesleğe yönelik tutumlarının evlilerden anlamlı ölçüde yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak Korkmaz'ın çalışmasının sadece Adana ilinde, ilköğretim okullarında görev yapan farklı branş öğretmenlerine uygulandığı, dolayısıyla iki çalışmanın evren ve örnekleminin farklı olduğunu unutmamak gerekir.

Tablo 48'de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının medeni durumuna göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 48: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Medeni Durumuna Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Evli	1183	1,90	,72264	,407	,046	Bekâr-Evli*
	Bekâr	422	1,98	,73902			
Duyarsızlaşma	Evli	1183	1,47	,56044	9,670	,004	Bekâr-Evli*
	Bekâr	422	1,57	,63331			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	1183	1,96	,58023	,219	,820	Yok
	Bekâr	422	1,95	,57410			
Genel Tükenmişlik	Evli	1183	1,83	,52045	,978	,082	Yok
	Bekâr	422	1,88	,54918			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 48'e göre bekâr öğretmenlerin tükenmişlik ortalamaları tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlikte evlilerden daha yüksektir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında fark anlamlı çıkmıştır. Bu sonuçlar akademisyenlerle karşılaştırıldığında bekâr akademisyenlerin tüm boyutlarda anlamlı seviyede daha fazla tükenmişlik yaşadığı; öğretmenlerde ise alt boyutların ikisinde bekârların daha fazla tükenmişlik yaşadığı sonucuna ulaşılabilir. Öğretmenlerin düşük kişisel başarı alt boyutunda yaşadıkları tükenmişlikte anlamlı bir fark olmaması, öğretmenlerin kendilerini

geliştirmediklerinde de rahat bir şekilde öğretmenliklerini sürdürebilmeleri dolayısıyla başarısızlık gibi bir duyguyu çok fazla yaşamamalarından kaynaklanabilir. Ancak akademisyenlikte sürekli kendini yenilemek, yayın yapmak, akademik teşvik alabilmek için gayret göstermek gerektiği için tükenmişliğin en çok ortaya çıkabileceği alanların başında kişisel başarı boyutu gelmektedir.

Yapılan benzer çalışmalarda da bekâr öğretmenlerin tükenmişlik ortalamalarının erkeklerden daha yüksek çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Örneğin Yeğin'in (2014: 325) Şanlıurfa'da çalışan DKAB öğretmenler üzerinde yaptığı çalışmada bekârların tükenmişlik ortalamaları tüm alt boyutlarda daha yüksektir ve duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında anlamlılık seviyesindedir. Bayrakdar'ın (2014: 90) yaptığı çalışmada ise benzer şekilde tüm alt boyutlarda bekârların tükenmişliğinin daha yüksek olduğu tespit edilmiş sadece tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma boyutunda fark anlamlılık seviyesinde çıkmıştır.

2.3.3.3. DİB Çalışanlarının Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 49'da araştırmaya katılan DİB çalışanlarının medeni durumlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 49: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Evli	1473	4,38	,52427	5,184	,014	Bekâr-Evli*
	Bekâr	302	4,46	,49633			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 49'da yer alan bulgulara göre DİB çalışanlarında mesleki tutum ortalamaları, diğer kurumların aksine bekâr çalışanlarda evlilerden daha yüksek çıkmıştır ve aradaki fark anlamlıdır. Bekâr din görevlilerinin aldıkları ücretle bir aile geçindirmek zorunda olmamaları sebebiyle ekonomik olarak daha az sıkıntı yaşamaları, kendilerini geliştirmeye ve iş dışında farklı etkinliklere katılmaya imkân bulmaları gibi nedenlerin bekârların mesleklerine karşı daha olumlu bir tutuma sahip olmalarını sağlayabilir. Ayrıca bekârların

çoğunun genç olması da henüz mesleki heyecanlarını kaybetmemelerini ve yeni işe girmenin memnuniyetini sürdürmelerini de sağlayabilir. Bununla birlikte Küçük (2015), Kaya ve Nazıroğlu (2008) ve Doğan (2013) tarafından din görevlileri üzerinde yapılan mesleki tutumla ilgili çalışmalarda medeni durumun önemli bir fark oluşturmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Tablo 50’de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 50: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Evli	1473	1,63	,63275	1,030	,071	Yok
	Bekâr	302	1,56	,59332			
Duyarsızlaşma	Evli	1473	1,30	,51685	5,278	,013	Evli-Bekâr*
	Bekâr	302	1,22	,48997			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	1473	1,79	,57237	4,074	,299	Yok
	Bekâr	302	1,75	,50404			
Genel Tükenmişlik	Evli	1473	1,62	,47022	1,590	,042	Evli-Bekâr*
	Bekâr	302	1,56	,44392			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 50’ye göre DİB çalışanlarında evlilerin mesleki tükenmişlik ortalamaları tükenmişliğin tüm alt boyutlarında bekârlara göre daha yüksektir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığına bakıldığında duyarsızlaşma ve genel tükenmişlikte farkın anlamlı olduğu görülmekte diğer boyutlarda ise anlamlılık seviyesine ulaşmadığı sonucuna varılmaktadır. Bu bulguların DİB çalışanlarının mesleki tutum bulgularıyla uyumlu olduğu, yani mesleğe karşı olumlu tutuma sahip olan bekâr çalışanların daha az tükenmişlik yaşadığı anlaşılmaktadır. Diğer kurumların verileriyle karşılaştırıldığında diğer kurumlarda bekârlar daha fazla tükenmişlik yaşarken din görevlilerinde evliler daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Din görevliliğinden öğretmenliğe geçen çalışanların büyük kısmı öğretmenliğe geçme sebeplerinden biri olarak işin çalışma özelliği olduğunu belirtmişti. Bu durum özellikle imam-hatiplerin çalışma zamanları az olmasına rağmen sabah namazından yatsı namazının

sonuna kadar görev yerlerinde bulunmak zorunda olmalarıyla ilgili olabilir. Bu durum bekârlardan ziyade evlileri daha çok etkileyebilir. Ayrıca imam-hatiplerin maaşlarının öğretim üyelerine göre düşük olması sebebiyle evlendiklerinde ailelerini geçindirmekte, eş ve çocuklarının isteklerini yerine getirmekte zorlanmaları gibi sebepler de evli din görevlilerinin daha fazla tükenmişlik yaşamalarında etkili olabilir. Doğan (2013: 201-222) tarafından yapılan çalışmaya göre de evli din görevlileri tüm alt boyutlarda daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır ve düşük kişisel başarı hissinde aradaki fark anlamlılık seviyesindedir. Kaya ve Nazıroğlu (2008: 51) ve Cengil (2010: 92-93)'in yaptığı çalışmalarda ise din görevlilerinde medeni duruma göre tükenmişlik arasında anlamlı bir fark çıkmamıştır.

2.3.3.4. Tüm Çalışanların Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 51'de araştırmaya katılan tüm çalışanların medeni durumlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 51: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Evli	2901	4,26	,56136	5,124	,091	Yok
	Bekâr	761	4,22	,60056			

Tablo 51'e göre din eğitimi alanında çalışanlardan araştırmamıza katılanların tümü bir arada değerlendirildiğinde medeni durumun mesleki tutum açısından anlamlı bir fark oluşturmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 52'de araştırmaya katılan tüm çalışanların medeni durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 52: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Medeni Durumlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Medeni Durum	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Evli	2901	1,75	,67562	7,419	,008	Bekâr-Evli*
	Bekâr	761	1,82	,71493			

Duyarsızlaşma	Evli	2901	1,38	,53601	15,493	,018	Bekâr-Evli*
	Bekâr	761	1,43	,60177			
Düşük Kişisel Başarı	Evli	2901	1,87	,58565	1,028	,524	Yok
	Bekâr	761	1,88	,55844			
Genel Tükenmişlik	Evli	2901	1,71	,49927	4,113	,021	Bekâr-Evli*
	Bekâr	761	1,76	,53082			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Araştırmaya katılan tüm çalışanlar bir arada değerlendirildiğinde bekârların evlilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı görülmektedir. Bu farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmada ve genel tükenmişlikte fark anlamlılık seviyesindedir. Bu durum da genel olarak bekârların motivasyon beklentilerinin işle ilgili olması ve iş konusunda yaşadıkları bir olumsuzluğun tükenmişlik yaşamalarına daha fazla sebep olmasıyla açıklanabilir. Çetin Akbulut'un (2010: 23) tespitlerine göre de huzurlu ve mutlu bir aile yaşamına sahip olan bireylerin, çalışma yaşamında da mutlu oldukları ve karşılaştıkları sorunlar karşısında daha az tükenmişlik duygusuna kapıldıkları gözlemlenmiştir.

Farklı branşlarda ve kurumlarda görev yapan çalışanların tükenmişlik ortalamalarına bakıldığında meslek lisesi öğretmenlerinde evlilerin ortalamasının 2,74; bekârların 2,76 olduğu (Erkul, 2014: 34); muhasebecilerde evlilerin ortalamalarının 2,26 ile 2,79 arasında değiştiği; bekârların 2,26 ile 3,03 arasında değiştiği (İl, 2018: 95-105) ve din eğitimcileri ve öğreticilerine göre yüksek olduğu ancak aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmektedir.

2.3.4. Eğitim Düzeyine Göre Bulgular

2.3.4.1. YÖK Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Eğitim düzeyi kişilerin meslekle ilgili düşüncelerini, mesleği benimsemelerini, beklentilerini etkileyebilir. Bu amaçla çalışmamızda, eğitim seviyelerine göre din eğitimcileri ve öğreticilerinin mesleki tutum ile tükenmişlik

düzeyleri arasındaki ilişki analiz edilmiş ve bulgular aşağıdaki tablolarda gösterilmiştir.

Tablo 53'te araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mesleki tutumlarıyla ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 53: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Eğitim	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Lisans	97	4,10	,53911	,253	,000	Lisansüstü-Lisans*
	Lisansüstü	185	4,40	,46243			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 53'e göre dinî yükseköğretim çalışanları eğitim açısından lisans ve lisansüstü seviyelere sahiptir ve büyük çoğunluğu lisansüstü eğitim almıştır. Mesleki tutum ve eğitim arasındaki ilişkiye bakıldığında lisansüstü eğitime sahip olanlar meslekleriyle ilgili anlamlı derecede daha yüksek tutuma sahiptir. Akademisyenler arasında lisans seviyesinde eğitime sahip olanlar okutman/araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrosunda çalışmaktadırlar. Bundan dolayı da eğitim seviyesine göre ortaya çıkan bu farkın kaynağı unvanla ilgilidir ve bu durum unvan konusunda daha açık şekilde görülebilir.

Tablo 54'te araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 54: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Eğitim	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Lisans	97	1,94	,63481	3,817	,000	Lisans-Lisansüstü*
	Lisansüstü	185	1,66	,51741			
Duyarsızlaşma	Lisans	97	1,57	,54001	6,642	,003	Lisans-Lisansüstü*
	Lisansüstü	185	1,38	,42031			
Düşük Kişisel Başarı	Lisans	97	2,06	,51671	,029	,005	Lisans-Lisansüstü*
	Lisansüstü	185	1,86	,66231			
Genel Tükenmişlik	Lisans	97	1,91	,46040	2,375	,000	Lisans-Lisansüstü*
	Lisansüstü	185	1,68	,42953			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 54'e bakıldığında akademisyenler arasında eğitim seviyesinin tükenmişlik üzerinde belirgin bir etkisinin olduğu, lisansüstü eğitime sahip olanların lisans düzeyinde eğitime sahip olanlara göre anlamlı derecede daha az tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak mesleki tutum konusunda ifade edildiği gibi akademisyenler arasındaki eğitim farkı unvanı belirlemektedir. Dolayısıyla lisansüstü eğitime sahip olanlar dr. öğretim üyesi ve daha üst unvanlara sahiptirler ve daha düşük tükenmişlik ortalamalarına sahip olmaları eğitimden ziyade unvanla ilgili olabilir. Bu konuda detaylı bilgi tablo 95 ve 96'da detaylı bir şekilde verileceğinden burada fazla detaya girilmemiştir.

2.3.4.2. MEB Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 55'te araştırmaya katılan MEB çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 55: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

	Eğitim	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Lisans	1420	4,10	,58099	3,511	,014	Lisans-Lisansüstü*
	Lisansüstü	185	3,98	,64364			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 55'te görüldüğü gibi araştırmaya katılan MEB çalışanlarının mesleki tutum ortalamaları; lisans seviyesinde eğitime sahip olanlarda 4,10, lisansüstü eğitime sahip olanlarda ise 3,98'dir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre aradaki fark anlamlıdır. Bu sonuçlara göre öğretmenler eğitim seviyeleri arttıkça mesleğe karşı daha olumsuz tutuma sahip olmaktadır. Çalışanlar ne kadar fazla eğitime ve beceriye sahip olurlarsa meslekleriyle ilgili beklentileri de o oranda artmaktadır. Dolayısıyla lisansüstü eğitime sahip olan kişilerin mesleğe karşı tutumlarının lisans seviyesindekilere göre daha düşük olması beklentilerinin daha fazla olmasıyla açıklanabilir. Çünkü Millî Eğitim Bakanlığında lisansüstü eğitime sahip olmak ücret ve görevde yükselme

açısından çok az bir avantaj sağlamaktadır. Ayrıca lisansüstü eğitime sahip olmanın amaçlarından biri de akademisyen olmaktır. Akademisyen olmak amacıyla lisansüstü eğitim yapmasına rağmen akademiye geçemediği için öğretmenliğe devam etmek bir öğretmenin mesleğine karşı tutumunu olumsuz etkileyebilir. Yükseköğretim kurumu çalışanlarında eğitimin artmasıyla birlikte unvanın da yükselmesi akademisyenlerde eğitimin mesleğe karşı tutumu olumlu etkilemesini sağlamakta ancak aynı durumun öğretmenler için yaşanmaması, öğretmenlerde eğitim arttıkça mesleğe yönelik tutumun daha düşük olmasına yol açmaktadır. “Daha fazla eğitim alan kişilerin hayatta yapmak istedikleri ve beklentileri daha fazladır (Çağlıyan, 2007: 19-20). Sonuçlarda dikkat çeken bir diğer husus da lisans seviyesinde eğitime sahip olanların tutum ortalamalarının her iki kurumda da aynı ortalama düzeyinde olması (4,10) farkın lisansüstü eğitime sahip olanların ortalamalarından kaynaklandığı hususudur.

Koyuncu Şahin'in (2015: 90-92) okul öncesi öğretmenlerinin mesleki tutumlarıyla ilgili yaptığı çalışmada da bizim çalışmamıza benzer şekilde eğitim arttıkça mesleki tutumun azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul öncesi öğretmenlerinin ön lisans, lisans, açık öğretim şeklinde eğitim kademelerine ayrıldığı çalışmaya göre lisans mezunları en düşük, açık öğretim mezunları orta ve ön lisans mezunları en yüksek mesleki tutuma sahiptir ve lisans mezunu ile diğer eğitim seviyeleri arasındaki fark anlamlıdır.

Tablo 56'da araştırmaya katılan MEB çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mesleki tükenmişlikleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 56: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Bağımsız Örneklem T-Testi Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Eğitim	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Lisans	1420	1,91	,71685	1,079	,174	Yok
	Lisansüstü	185	2,00	,80409			
Duyarsızlaşma	Lisans	1420	1,49	,57059	5,129	,056	Yok
	Lisansüstü	185	1,58	,65840			
Düşük Kişisel Başarı	Lisans	1420	1,96	,57354	,356	,886	Yok
	Lisansüstü	185	1,97	,61648			

Genel Tükenmişlik	Lisans	1420	1,84	,52201	2,187	,188	Yok
	Lisansüstü	185	1,90	,57483			

Öğretmenlerin eğitim seviyeleri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin analiz edildiği Tablo 56'da yer alan bulgulara göre lisansüstü eğitime sahip olan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik ortalamaları lisans seviyesinde eğitime sahip olanlara göre daha yüksektir. Bağımsız örneklem t-testi sonuçlarına göre fark anlamlılık seviyesinde değildir. Bu sonuçlar mesleki tutumla ilgili sonuçlarla karşılaştırıldığında arada negatif anlamlı bir ilişkinin olduğu yani mesleki tutum arttıkça tükenmişliğin azaldığı mesleğe karşı olumlu tutumlar azaldıkça tükenmişliğin arttığını göstermektedir. Lisansüstü eğitime sahip olanlar anlamlılık seviyesinde mesleğe karşı daha az olumlu tutuma sahip olmasına rağmen tükenmişlik ortalamaları anlamlılık seviyesine ulaşmamıştır. Yani öğretmenlerde eğitim seviyesinin mesleki tükenmişliğe etkisi mesleki tutuma etkisine göre daha azdır. Bayrakdar (2014: 92-93) tarafından Kayseri'de görev yapan DKAB öğretmenleriyle gerçekleştirilen çalışmada da bizim çalışmamıza benzer şekilde lisans düzeyinde eğitime sahip olanların ortalamaları lisansüstü eğitime sahip olanlara göre daha yüksek çıkmış ancak aradaki fark anlamlılık seviyesine ulaşmamıştır. Çınar (2012: 261-262) tarafından yapılan çalışmada ise eğitim durumu; lisans, yüksek lisans ve doktora derecelerine ayrılmış ve tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunda lisans seviyesinde eğitime sahip olanların tükenmişlik ortalaması, yüksek lisans seviyesindekilerden anlamlı şekilde yüksek bulunmuştur.

2.3.4.3. DİB Çalışanlarının Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Diğer kurum çalışanlarında eğitim seviyesi ilahiyat lisans ve lisansüstü olmak üzere ikiye ayrılırken DİB çalışanlarında imam-hatip lisesi ve ilahiyat ön lisans seviyesinde eğitime sahip olanlar da bulunmaktadır. Bunlarla ilgili bulgular Tablo 57'de verilmiştir.

Tablo 57: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Lise	263	4,40	,55723	6,328	,000	Lise-Lisansüstü*
	Ön lisans	1024	4,41	,49437			Ön lisans-Lisansüstü*
	Lisans	379	4,37	,51735			Lisans-Lisansüstü*
	Lisansüstü	109	4,18	,62834			
	Toplam	1775	4,39	,52032			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 57'ye göre DİB çalışanlarında eğitim seviyesi yükseldikçe mesleğe yönelik tutumlar düşmektedir. Özellikle lisansüstü eğitime sahip olanların ortalamaları diğer eğitim seviyesindekilerden belirgin şekilde düşüktür. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre de aradaki fark anlamlıdır ve lisansüstü eğitime sahip olanların ortalamaları diğer üç eğitim kademesine göre anlamlı oranda düşüktür. Bu sonuçlara göre öğretmenlikte dile getirildiği gibi farklı eğitim düzeyine sahip olan kişilerin aynı kurumda aynı işi yapıyor olması durumunda daha fazla eğitime sahip olanların mesleğe yönelik tutumları diğerlerinden daha düşük olmaktadır. Bu durum eğitim arttıkça beklentilerin artması, ancak bunun karşılanmaması sebebiyle meslekten soğumanın yaşanmasıyla ilgilidir. Ancak diğer kurumlarla karşılaştırıldığında lisans seviyesinde çalışanların mesleki tutum ortalamaları (4,38) diğer kurumlardakilerden (4,10) daha yüksektir. İlahiyat lisansüstü eğitime sahip öğretmenler ile din görevlileri arasında da din görevlilerinin daha olumlu tutumlara sahip olması açısından benzer bir sonuç ortaya çıkmıştır.

Doğan (2013: 185-186) ve Kaya ve Nazıroğlu (2008: 43-44) tarafından yapılan çalışmalarda da benzer şekilde eğitim arttıkça mesleğe yönelik tutumlarının azaldığı sonucuna ulaşılmış, ancak Doğan'ın çalışmasında aradaki fark anlamlı çıkmazken diğerinde ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 58'de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının eğitim düzeylerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 58: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Eğitim	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Lise	263	1,55	,62233	6,760	,000	Lisans-Lise*
	Ön lisans	1024	1,59	,60979			Lisansüstü-Lise*
	Lisans	379	1,70	,66492			Lisans-Ön lisans*
	Lisansüstü	109	1,79	,60560			Lisansüstü-Ön lisans*
	Toplam	1775	1,62	,62658			
Duyarsızlaşma	Lise	263	1,27	,44601	1,379	,247	Yok
	Ön lisans	1024	1,27	,50929			
	Lisans	379	1,31	,54859			
	Lisansüstü	109	1,36	,56666			
	Toplam	1775	1,29	,51307			
Düşük Kişisel Başarı	Lise	263	1,78	,55564	1,164	,322	Yok
	Ön lisans	1024	1,76	,58377			
	Lisans	379	1,82	,52103			
	Lisansüstü	109	1,83	,48848			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	Lise	263	1,58	,44429	4,718	,063	Yok
	Ön lisans	1024	1,59	,47109			
	Lisans	379	1,66	,46802			
	Lisansüstü	109	1,71	,44114			
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

DİB çalışanlarının eğitime göre mesleki tükenmişlik sonuçlarına yer verilen tablo 58'e göre din görevlilerinde eğitim arttıkça tükenmişliğin tüm alt boyutlarında ortalamalar yükselmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre sadece duygusal tükenme alt boyutunda lisans ve lisansüstü eğitime sahip olanlar ile lise ve ön lisans mezunları arasında anlamlı bir fark vardır. Bu

sonuçlara göre mesleki tutum ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki vardır. Yani mesleğe yönelik tutum arttıkça tükenmişlik azalmaktadır. Din görevlileri arasında daha yüksek eğitime seviyesine sahip olanlar ile daha az eğitime sahip olanlar arasında duygusal tükenmişlik açısından anlamlı bir fark olması şu şekilde yorumlanabilir; ülkemizde din görevliliği mesleği için imam-hatip lisesi mezuniyetinin yeter şart olması, lisans ve lisansüstü mezunlarının hedeflerinin de çoğunlukla öğretmenlik ve akademisyenlik olması sebebiyle, din görevliliği mesleği, eğitimi yüksek olanların beklentilerinin altında kalmaktadır. Bu durum ise onlarda mesleklerine karşı duygusal tükenmişliğe neden olmaktadır.

DİB çalışanlarının eğitim seviyesi ile ilgili bulgular öğretmenlerle ilgili bulgularla örtüşmektedir.

Cengil'in (2010: 93) ve Doğan'ın (2013: 205-206) çalışmalarında da benzer şekilde eğitim seviyesi yüksek olan din görevlilerinin duygusal tükenme alt boyutunda aldıkları ortalamalar anlamlı seviyede daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgulara göre, bizim çalışmamızda ulaşılan sonuçların daha önce yapılan çalışmalarla büyük oranda örtüştüğü sonucuna ulaşılmaktadır.

2.3.4.4. Tüm Çalışanların Eğitim Düzeyine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 59'da araştırmaya katılan tüm çalışanların eğitim düzeylerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 59: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tutumlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Lise	263	4,40	,55723	55,889	,000	Lise-Lisans*
	Ön lisans	1024	4,41	,49437			Lise-Lisansüstü*
	Lisans	1896	4,16	,57715			Ön lisans-Lisans*
	Lisansüstü	479	4,19	,60381			Ön lisans-Lisansüstü*
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 59’da yer alan sonuçlara göre tüm çalışanlarda mesleki tutum ortalamaları eğitim seviyesi yükseldikçe düşmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre lise ve ön lisans mezunlarının mesleki tutumları lisans ve lisansüstü mezunlara göre anlamlı oranda daha yüksektir. Dikkat çeken bir diğer husus ise lise ve ön lisans mezunları arasında ve lisans ve lisansüstü mezunları arasındaki ortalama farkının oldukça düşük olmasıdır. Bunun sebebi din görevlisi olma açısından lise seviyesinde eğitime sahip olmakla ön lisans seviyesinde eğitime sahip olmanın önemli bir fark oluşturmamasıdır. Lisans ve lisansüstü eğitime sahip olanlarda fark çıkmaması ise lisans mezunu çalışanların DİB ve MEB’de daha yüksek mesleki tutum ortalamasına sahip olmasına rağmen yükseköğretim çalışanlarında lisansüstü eğitime sahip olanların daha yüksek ortalamaya sahip olması ve kurumların birbirini dengelemesidir.

Tablo 60’da araştırmaya katılan tüm çalışanların eğitim düzeylerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 60: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Eğitim Düzeylerine Göre Mesleki Tükenmişliklerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Eğitim	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Lise	263	1,55	,62233	49,451	,000	Lisans-Lise*
	Ön lisans	1024	1,59	,60979			Lisansüstü-Lise*
	Lisans	1896	1,87	,70754			Lisans-Ön lisans*
	Lisansüstü	479	1,82	,67577			Lisansüstü-Ön lisans*
	Toplam	3662	1,76	,68457			
Duyarsızlaşma	Lise	263	1,26	,44601	30,563	,000	Lisans-Lise*
	Ön lisans	1024	1,27	,50929			Lisansüstü-Lise*
	Lisans	1896	1,45	,56919			Lisans-Ön lisans*
	Lisansüstü	479	1,45	,56350			Lisansüstü-Ön lisans*
	Toplam	3662	1,39	,55071			

Düşük Kişisel Başarı	Lise	263	1,78	,55564	22,106	,000	Lisans-Lise*
	Ön lisans	1024	1,76	,58377			Lisans-Ön lisans*
	Lisans	1896	1,94	,56378			Lisansüstü-Ön lisans*
	Lisansüstü	479	1,89	,61030			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	Lise	263	1,58	,44429	52,889	,000	Lisans-Lise*
	Ön lisans	1024	1,59	,47109			Lisansüstü-Lise*
	Lisans	1896	1,81	,51368			Lisans-Ön lisans*
	Lisansüstü	479	1,76	,50255			Lisansüstü-Ön lisans*
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 60'a göre eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki tükenmişlik ortalamaları da yükselmektedir. Aradaki farkın anlamlılığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre düşük kişisel başarı alt boyutunda lisansüstü ve lise arasında anlamlı bir fark çıkmamış; bunun dışında tüm alt boyutlarda ve genel tükenmişlikte lisans ve lisansüstü mezunları ile lise ve ön lisans mezunları arasında anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Buna göre aynı işi yapan kişilerde daha fazla eğitime sahip olmak tükenmişliği artırıcı bir etki yapmaktadır. Bu durum da daha önce belirtildiği gibi eğitim seviyesi arttıkça meslekle ilgili beklentilerin artması ancak karşılanmaması ile ilgilidir. Daha fazla eğitim alan kişilerin hayatta yapmak istedikleri ve beklentileri daha fazladır. Fazla idealist ve büyük amaçlara sahip olabilirler. Bununla birlikte işteki rolleri için hazır değildirler. Gerçeklik ve idealleri arasındaki bu çatışma hayal kırıklığı ve tükenmişlikle sonuçlanabilir (Çağlıyan, 2007: 19-20). Eğer eğitim seviyesi arttıkça görevde yükselme ve ücret artışı gibi birtakım imkânların artması söz konusu olursa bu durumda eğitim seviyesinin artması mesleki tükenmişliği düşüren bir etki yapabilir. Akademisyenlerin eğitim seviyeleri arttıkça tükenmişliklerinin azalması bu duruma örnek verilebilir.

Eğitim seviyesine göre meslek lisesi öğretmenlerinin ortalamalarına bakıldığında lisans mezunlarının ortalamalarının 2,73; lisansüstünün ise 2,78 olduğu (Erkul, 2014: 37); muhasebecilerde ise 2,09 ile 3,38 arasında değiştiği

(İl, 2018: 99-105) ve bizim çalışmamızın örneklemini oluşturan din eğitimi alanında çalışanlara göre oldukça yüksek tükenmişlik ortalamalarına sahip oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuçtan dinin insanların hayatlarında başlarına gelen olumsuzluklarla başa çıkmalarında olduğu gibi tükenmişlikle başa çıkmalarında da yardımcı olduğuna ulaşılmaktadır.

2.3.5. Yaşa Göre Bulgular

İnsanların gelişimi hakkında araştırma yapan psikologlar belirli yaşlarda belirli özelliklerin öne çıktığını, insanların belirli yaşlarda iş bulma ve görevde yükselme, yaptığı işte kendini anlamlı hissetme gibi beklentilere sahip olduğunu dile getirmişlerdir (Aydın, 2004). Bundan dolayı da aynı mesleği yapan insanlarda yaşa göre meslekleriyle ilgili mesleki tutum ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığı konuyla ilgili birçok çalışmada dikkate alınmıştır. Bundan dolayı bizim çalışmamızda da yaş ile mesleki tutum ve tükenmişlik arasındaki ilişki incelenmiş ve elde edilen bulgular aşağıda değerlendirilmiştir.

2.3.5.1. YÖK Çalışanlarının Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 61’de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının yaşlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 61: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	18-34 yaş	58	4,14	,41149	2,4736	,062	Yok
	35-44 yaş	91	4,30	,53324			
	45-54 yaş	85	4,36	,46377			
	55 üstü	48	4,36	,61431			
	Toplam	282	4,29	,50949			

Tablo 61'deki sonuçlar incelendiğinde yükseköğretim çalışanlarının yaşları arttıkça mesleki tutumlarının da arttığı görülmektedir. Bu durumun yaş arttıkça genel olarak unvanın da artması ile ilgili olduğu düşünülebilir. Ancak yapılan analize göre fark anlamlı değildir.

Tablo 62'de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 62: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	18-34 yaş	58	1,97	,63880	5,388	,001	18/35-45/54* 18/35-55 üstü*
	35-44 yaş	91	1,81	,52519			
	45-54 yaş	85	1,65	,45988			
	55 üstü	48	1,60	,68512			
	Toplam	282	1,76	,57536			
Duyarsızlaşma	18-34 yaş	58	1,64	,58896	6,361	,000	18/35-45/54* 18/35-55 üstü*
	35-44 yaş	91	1,49	,46912			
	45-54 yaş	85	1,35	,38227			
	55 üstü	48	1,31	,38329			
	Toplam	282	1,45	,47271			
Düşük Kişisel Başarı	18-34 yaş	58	2,07	,56020	1,254	,291	Yok
	35-44 yaş	91	1,90	,45490			
	45-54 yaş	85	1,89	,41068			
	55 üstü	48	1,90	1,09946			
	Toplam	282	1,93	,62267			
Genel Tükenmişlik	18-34 yaş	58	1,94	,47563	5,224	,002	18/35-45/54* 18/35-55 üstü*
	35-44 yaş	91	1,78	,40650			
	45-54 yaş	85	1,67	,34663			
	55 üstü	48	1,65	,59824			
	Toplam	282	1,76	,45339			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Mesleki tükenmişlikle ilgili yükseköğretim çalışanlarının yaşlarına göre yapılan analiz sonuçlarına göre 18-34 yaş aralığındaki çalışanlarla 45 yaş üstü çalışanlar arasındaki fark oldukça yüksektir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre aradaki fark tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutları ile genel tükenmişlikte 18-34 yaş arası çalışanlar ile 45-54 yaş arası ve 55 üstü çalışanlar arasında anlamlılık seviyesindedir. Mesleki tutum sonuçlarıyla bu sonuçlar karşılaştırıldığında aradaki ilişkinin beklendiği şekilde negatif olduğu, ancak tükenmişlikte aradaki farkın anlamlılık seviyesine ulaştığı anlaşılmaktadır. Akademisyenlerde yaş arttıkça tükenmişliğin azalmasında yaştan ziyade unvan da etkili olabilir. Bu durumu belirlemek için akademisyenlerin yaşlarına göre unvan durumlarına bakmak faydalı olacaktır. Tablo 63'te akademisyenlerin yaşa göre unvanları ile ilgili bulgular yer almaktadır.

Tablo 63: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşlarına Göre Unvanlarına Göre Dağılımı

	Okutman/ Ar. Gör.	Öğr. Gör.	Dr. Öğr. Üy.	Doç.	Prof.	Toplam
18-34 yaş	45	6	6	1	0	58
35-44 yaş	18	18	25	26	4	91
45-54 yaş	0	5	15	25	40	85
55 üstü	0	5	6	2	35	48
Toplam	63	34	52	54	79	282

Tablo 63'e göre akademisyenlerin yaşları ilerledikçe unvanları da genel olarak artmaktadır. Ancak yükseköğretim kurumlarındaki ilerleme doğrudan yaşla ilgili değil yapılan çalışmalarla ilgilidir. Örneğin bir araştırma görevlisi yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamladığında dr. öğretim üyesi olma şansına sahiptir ve eğer gereken çalışmayı yapamazsa mevcut konumunu bile kaybedebilir. Bu durum sözleşmeli olarak çalışması sebebiyle dr. öğretim üyesi çalışanlar için de geçerlidir. Bu durum yükseköğretim kurumlarında çalışanların alt yaş gruplarında tükenmişliklerinin yüksek olmasına yol açarken zamanla unvanlarının yükselmesiyle birlikte tükenmişliklerinin düşmesini de sağlamaktadır. Bu açıdan bakıldığında meslekte yükselme imkânının olması, çalışanların yaşları ilerledikçe işlerini sevmelerine ve daha az tükenmişlik yaşamalarına yardımcı olabilir.

2.3.5.2. MEB Çalışanlarının Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 64'te araştırmaya katılan MEB çalışanlarının yaşlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 64: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	18-34 yaş	711	4,08	,59541	1,457	,225	Yok
	35-44 yaş	512	4,07	,59990			
	45-54 yaş	276	4,12	,57553			
	55 üstü	106	4,18	,52972			
	Toplam	1605	4,09	,58964			

MEB çalışanlarında yaşa göre mesleki tutum sonuçlarının yer aldığı tablo 64'e göre öğretmenlerin yaşları arttıkça mesleki tutum ortalamalarında da artış olmaktadır. Bu durumun öğretmenlerde yaş arttıkça mesleği benimsemeye ve kabullenmeye ilgili olabilir. Çünkü genellikle mesleği öğrenme ve tecrübe yaş ilerledikçe artmaktadır. Ancak bu durumun mesleki tutumda etkisinin sınırlı olduğu görülmektedir. Nitekim tek yönlü varyans analizine göre aradaki fark anlamlılık seviyesinde değildir.

Tablo 65'te araştırmaya katılan MEB çalışanlarının yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 65: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	18-34 yaş	711	1,95	,72893	2,079	,101	Yok
	35-44 yaş	512	1,94	,73717			
	45-54 yaş	276	1,87	,73673			
	55 üstü	106	1,79	,63121			
	Toplam	1605	1,92	,72767			

Duyarsızlaşma	18-34 yaş	711	1,55	,62132	6,047	,000	18/34-45/54* 18/34-55 üstü*
	35-44 yaş	512	1,49	,56276			
	45-54 yaş	276	1,41	,50684			
	55 üstü	106	1,37	,54029			
	Toplam	1605	1,49	,58200			
Düşük Kişisel Başarı	18-34 yaş	711	1,97	,56609	2,629	,049	Yok
	35-44 yaş	512	2,00	,58314			
	45-54 yaş	276	1,89	,58183			
	55 üstü	106	1,87	,61491			
	Toplam	1605	1,96	,57846			
Genel Tükenmişlik	18-34 yaş	711	1,87	,53350	3,844	,009	Yok
	35-44 yaş	512	1,86	,53027			
	45-54 yaş	276	1,78	,52663			
	55 üstü	106	1,73	,46589			
	Toplam	1605	1,84	,52851			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 65'e göre öğretmenlerin yaşı ilerledikçe mesleki tükenmişlik ortalamaları düşmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre sadece tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma boyutunda 18-35 yaş arası çalışanlar ile 45-54 arası ve 55 üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenler yaşları ilerledikçe meslekleriyle ilgili tükenmişlikleri azalmaktadırlar. Bu sonuçlar mesleki tutum ortalamalarıyla örtüşmektedir. Dolayısıyla öğretmenlerin yaşları ilerledikçe meslekleriyle ilgili daha olumlu bir tutuma sahip oldukları ve daha az tükenmişlik yaşadıkları söylenebilir. DKAB öğretmenleri üzerinde yapılan diğer çalışmalardan Coşkun'un (2012: 108) çalışmasında yaşı öğretmenler arasında tükenmişlik açısından bir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılırken Yeğin (2014: 324) tarafından yapılan çalışmada ise, bizim çalışmamıza benzer şekilde yaş arttıkça tükenmişliğin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.5.3. DİB Çalışanlarının Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 66'da araştırmaya katılan DİB çalışanlarının yaşlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 66: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	18-34 yaş	472	4,44	,51534	1,692	,167	Yok
	35-44 yaş	662	4,37	,52750			
	45-54 yaş	516	4,37	,52062			
	55 üstü	125	4,39	,49433			
	Toplam	1775	4,39	,52032			

Tablo 66'ya göre din görevlilerinin yaşa göre mesleki tutum ortalamalarında en yüksek ortalamaya 18-34 yaş arasındaki çalışanlar sahipken diğer yaş gruplarının ortalamaları birbirine oldukça yakın çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre fark anlamlı değildir. 18-34 yaş arasındaki çalışanların mesleki tutumlarının diğerlerinden yüksek olmasında Türkiye'de iş bulmanın zor olması, bu yaştakilerin de iş bulmanın verdiği memnuniyet sebebiyle meslekleriyle ilgili olumlu tutumlara sahip olmasıyla açıklanabilir. Din görevlileri ile öğretmenler karşılaştırıldığında din görevlilerinin yaşları ilerledikçe öğretmenler gibi meslekleriyle ilgili tutumlarında dikkate değer bir yükseliş olmadığı, yani din görevlilerinin ilerleyen yıllarda mesleği benimseme ve kabullenme eğilimlerinde bir artış olmadığı anlaşılmaktadır.

Din görevlilerinin mesleki tutumlarıyla ilgili olarak yapılan diğer çalışmalardan Küçük (2015: 77), Doğan (2013: 186), Kaya ve Nazıroğlu'nun (2008: 38) yaptıkları çalışmalarda da din görevlilerinin yaşları ile mesleki tutumları arasında ilişki bulunmamıştır.

Tablo 67'de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 67: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yaş	N	Mean	SD	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	18-34 yaş	472	1,59	,62133	,921	,430	Yok
	35-44 yaş	662	1,61	,60728			
	45-54 yaş	516	1,65	,65775			
	55 üstü	125	1,66	,61559			
	Toplam	1775	1,62	,62658			
Duyarsızlaşma	18-34 yaş	472	1,27	,51868	5,324	,001	55 üstü-18/34* 55 üstü-35/44*
	35-44 yaş	662	1,24	,46578			
	45-54 yaş	516	1,32	,52938			
	55 üstü	125	1,42	,62455			
	Toplam	1775	1,29	,51307			
Düşük Kişisel Başarı	18-34 yaş	472	1,80	,55379	,486	,692	Yok
	35-44 yaş	662	1,76	,51993			
	45-54 yaş	516	1,79	,61447			
	55 üstü	125	1,81	,57470			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	18-34 yaş	472	1,60	,47761	1,516	0,208	Yok
	35-44 yaş	662	1,59	,43089			
	45-54 yaş	516	1,63	,49871			
	55 üstü	125	1,66	,46118			
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 67’de yer alan bulgulara göre din görevlilerinde mesleki tükenmişlik ortalamaları en yüksek grup tüm alt boyutlarda 55 yaş üstüdür. Bu grubun tükenmişliğinin artması yaşlılık döneminin gelişim özellikleriyle ilgilidir. Aydın’a (2004) göre yaşlılık döneminde kişiler ya hayatlarını anlamlı bir şekilde yaşadıklarını düşündükleri için benlik bütünlüğü yaşayacaklar veya hayatlarını istedikleri gibi yaşayamadıkları ve artık hayatlarını değiştirebilecekleri zamana

ve enerjiye de sahip olmadıkları için umutsuzluk yaşayacaklardır. Mesleğinden memnun olmayan ve artık mesleğini değiştirme veya görevde yükselme gibi imkânları da azalan 55 yaş üstü din görevlilerinin diğerlerinden daha fazla tükenmişlik yaşaması muhtemeldir. Ortalamalar arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilen tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre de duyarsızlaşma alt boyutunda 55 yaş üstü çalışanların tükenmişliği 18-34 ve 35-44 yaş arası çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Yaşı ilerleyen çalışanlar meslekte ilerleme vb. beklentilerinin kalmaması sebebiyle diğer yaş gruplarına göre daha fazla duyarsızlaşma yaşadıkları bu nedenle de özellikle duyarsızlaşma alt boyutunda sahip oldukları tükenmişliğin anlamlılık seviyesinde olduğu anlaşılmaktadır.

Doğan'ın (2013) yaptığı çalışmaya göre 41-50 ve 51-60 yaş aralığındaki çalışanların duygusal tükenme alt boyutundan aldıkları ortalamalar 18-30 yaş aralığındaki çalışanlara göre daha yüksektir. Düşük kişisel başarı alt boyutunda ise 18-30 yaş aralığındaki çalışanların tükenmişlik ortalamaları diğer tüm yaş gruplarındakilerden anlamlı ölçüde düşük bulunmuştur. Duyarsızlaşma alt boyutunda da 18-30 yaş aralığı ile 41-50 yaş aralığındaki çalışanlar arasındaki tükenmişlik arasında manidar bir fark ortaya çıkmıştır. Buna göre yaşı ilerlemiş olan çalışanlar daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Doğan'ın çalışmasında da ele alınan yaşlar farklı olmakla birlikte bizim çalışmamıza benzer şekilde yaş ilerledikçe din görevlilerinin tükenmişliklerinin anlamlı oranda arttığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre din görevlilerinin yaşları ilerledikçe mesleki tecrübelerinin artmasıyla ayrıca dinî başa çıkma yöntemlerini de kullanmaları sayesinde tükenmişliklerinin düşeceği beklentisi gerçekleşmemiştir. Bu durumun sebeplerini ortaya koymak için din görevlilerinin tükenmişlik sebepleri ve bunun dinle ilişkisi gibi konularda nitel çalışmaların yapılması gerekmektedir.

2.3.5.4. Tüm Çalışanların Yaşa Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 68'de araştırmaya katılan tüm çalışanların yaşlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 68: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	18-34 yaş	1241	4,22	,58454	3,887	,009	45/54-18/34* 55 üstü-18/34*
	35-44 yaş	1265	4,24	,57713			
	45-54 yaş	877	4,29	,54504			
	55 üstü	279	4,30	,53738			
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Din eğitimcileri ve öğretmenlerinin tümünün bir arada değerlendirildiği tablo 68’de yaş ilerledikçe mesleğe karşı tutumun da arttığı görülmektedir. Aradaki fark, 18-34 yaş arası ile 45-54 yaş arası ve 55 yaş üstündekiler arasında anlamlıdır. Kurumlarla ilgili bilgiler bir arada değerlendirildiğinde yaş ilerledikçe aradaki farkın anlamlı çıkması büyük oranda dinî yükseköğretim çalışanlarıyla ilgilidir. Çünkü yükseköğretim çalışanlarında ileri yaştakilerin tutum ortalaması diğerlerine göre oldukça yüksektir.

Tablo 69’da araştırmaya katılan tüm çalışanların yaşlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 69: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yaş	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	18-34 yaş	1241	1,81	,70702	4,492	,004	18/34-45/54*
	35-44 yaş	1265	1,76	,67638			
	45-54 yaş	877	1,72	,67470			
	55 üstü	279	1,70	,63614			
	Toplam	3662	1,76	,68457			
Duyarsızlaşma	18-34 yaş	1241	1,45	,59897	7,471	,000	18/34-35/44* 18/34-45/54*
	35-44 yaş	1265	1,36	,52155			
	45-54 yaş	877	1,35	,51075			
	55 üstü	279	1,38	,55734			
	Toplam	3662	1,39	,55071			

Düşük Kişisel Başarı	18-34 yaş	1241	1,91	,56802	3,054	,027	18/34-45/54*
	35-44 yaş	1265	1,87	,55322			
	45-54 yaş	877	1,83	,58900			
	55 üstü	279	1,85	,70429			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	18-34 yaş	1241	1,77	,52764	6,290	,000	18/34-35/44*
	35-44 yaş	1265	1,71	,49021			18/34-45/54*
	45-54 yaş	877	1,68	,49926			
	55 üstü	279	1,69	,48860			
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 69'a bakıldığında tükenmişliğin genel olarak yaşla ilişkili olduğu ve yaş arttıkça tükenmişlik ortalamalarının düştüğü sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak bu sonucun ortaya çıkmasında yükseköğretim ve MEB çalışanlarının belirleyici olduğu anlaşılmaktadır. DİB çalışanlarında yaş ilerledikçe tükenmişliğin genel olarak artma eğilimi sergilemesine rağmen yükseköğretim çalışanlarında tükenmişlik yaşa bağlı olarak düşmektedir. Bunun sebebi yükseköğretimde yaşa bağlı olarak meslekte ilerleme ve ücret artışı gibi imkânların olmasıdır.

Yaş ile tükenmişlik arasındaki ilişki daha çok meslek tecrübesi ve hayatın içinde edinilen bir takım tecrübelerle anlamlı ve tutarlı hâle gelmektedir. Örneğin çalışanların yaşlandıkça tükenmişliğe daha dirençli hâle geldiklerini ortaya koyan araştırmalar, bunun nedenini çalışma hayatında edinilen tecrübeler, iş yaşamının ve hayatın gerçeklerini daha iyi kavramış olmalarına, iş ve kariyer beklentilerinin gençlik yıllarına göre nispeten azalmasına bağlamaktadır (Günay, 2016: 62).

2.3.6. Hizmet Süresine Göre Bulgular

2.3.6.1. YÖK Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 70’te araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının hizmet sürelerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 70: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	1-5 yıl	48	4,16	,39015	3,368	,010	Yok
	6-10 yıl	56	4,17	,49131			
	11-15 yıl	30	4,47	,53896			
	16-25 yıl	65	4,29	,45658			
	25 üstü	83	4,39	,57768			
	Toplam	282	4,29	,50949			

Tablo 70’te yer alan bulgulara göre yükseköğretim çalışanlarında en yüksek mesleki tutum ortalaması 11-15 yıl arası çalışanlardadır. Sonra sırasıyla 25 yıl üstü çalışanlar, 16-25 yıl arası çalışanlar, 6-10 yıl arası çalışanlar ve 1-5 yıl arası çalışanlar gelmektedir. Yükseköğretim çalışanlarında genellikle 10 yıl kadar bir süre araştırma görevliliği kadrosunda çalışıldıktan sonra doktora tamamlanarak öğretim üyesi olunmaktadır. Bu nedenle 11-15 yıl arası çalışanların mesleki tutumlarında belirgin bir artış olmaktadır. Ancak sonraki yıllarda da genel olarak mesleki tutum ortalamalarının 10 yıldan az çalışanlara göre yüksek olduğu görülmektedir. Yaş ile ilgili bulgularda dile getirildiği gibi yükseköğretim çalışanlarında hizmet süresi arttıkça unvan da artmakta dolayısıyla mesleğe karşı tutumların artması hizmet süresinden ziyade unvanla ilgili olmaktadır. Bu durumu ortaya koymak için yükseköğretim çalışanlarında hizmet süresi ile unvan arasındaki ilişkiye bakmak gerekir.

Tablo71’de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının hizmet süreleri ile unvanları arasındaki ilişkiye göre dağılımı verilmiştir.

Tablo 71: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Hizmet Süreleri ile Unvanları Arasındaki İlişkiye Göre Dağılımı

	Okutman/ Ar. Gör.	Öğr. Gör.	Dr. Öğr. Üy.	Doç.	Prof.	Toplam
1-5 yıl	32	9	5	2	0	48
6-10 yıl	27	10	15	4	0	56
11-15 yıl	4	3	11	11	1	30
16-25 yıl	0	7	11	30	17	65
25 üstü	0	5	10	7	61	83
Toplam	63	34	52	54	79	282

Tablo 71'e göre YÖK çalışanlarının hizmet süreleri arttıkça unvanları da yükselmektedir. Bu durum da göstermektedir ki yükseköğretim çalışanlarında mesleğe karşı tutum ortalamalarının artmasında hizmet süresinden ziyade unvan belirleyicidir. Ayrıca 1-5 yıl arası çalışanlarla 6-10 yıl arası çalışanların hem unvanlarının hem de mesleki tutum ortalamalarının birbirine yakın olması tutum ortalamasının yükselme sebebinin unvan olduğunu göstermektedir.

Tablo 72'de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 72: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	48	1,99	,64114	4,160	0,003	1/5-25 üstü*
	6-10 yıl	56	1,80	,51282			
	11-15 yıl	30	1,71	,54470			
	16-25 yıl	65	1,80	,56367			
	25 üstü	83	1,59	,55248			
	Toplam	282	1,76	,57536			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	48	1,63	,54333	3,747	0,005	1/5-25 üstü*
	6-10 yıl	56	1,52	,50289			
	11-15 yıl	30	1,47	,50742			
	16-25 yıl	65	1,40	,41174			
	25 üstü	83	1,33	,40525			
	Toplam	282	1,45	,47271			

Düşük Kişisel Başarı	1-5 yıl	48	2,00	,44302	1,271	0,282	Yok
	6-10 yıl	56	2,04	,58268			
	11-15 yıl	30	1,83	,45393			
	16-25 yıl	65	1,95	,44039			
	25 üstü	83	1,84	,86037			
	Toplam	282	1,93	,62267			
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl	48	1,92	,45050	3,928	0,004	1/5-25 üstü*
	6-10 yıl	56	1,83	,42755			
	11-15 yıl	30	1,70	,42721			
	16-25 yıl	65	1,77	,41549			
	25 üstü	83	1,62	,47791			
	Toplam	282	1,76	,45339			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 72’de yer alan bulgulara göre yükseköğretim çalışanlarının hizmet süreleri arttıkça genel olarak mesleki tükenmişlik ortalamaları düşmektedir. Ancak mesleki tutumda olduğu gibi 11-15 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar 16-25 yıl arası hizmet süresine sahip olanlara göre birçok boyutta daha düşük tükenmişliğe sahiptirler. Bu durum daha önce belirtildiği gibi öğretim üyesi kadrosuna yeni atanmış olma, meslekte birçok başarı elde edileceğine duyulan inanç ve doçentlik gibi çalışmaya sevk edici bir amacın olması sebeplerinden kaynaklanabilir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutu ile genel tükenmişlikte 1-5 yıl arası çalışanlarla 25 yıl üstü çalışanlar arasında anlamlılık seviyesindedir. Çalışanların hizmet süreleri arttıkça genel olarak yaşları da ilerlemektedir. Dolayısıyla yaş ile tükenmişlik ilişkisi ele alınırken yapılan açıklamalar hizmet süresi ve tükenmişlik ilişkisi için de söylenebilir.

2.3.6.2. MEB Çalışanlarının Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 73'te araştırmaya katılan MEB çalışanlarının hizmet sürelerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 73: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	1-5 yıl	714	4,15	,55567	9,915	,000	1/5-6/10*
	6-10 yıl	251	4,01	,59695			1/5-11/15*
	11-15 yıl	233	3,90	,68157			16/25-11/15*
	16-25 yıl	205	4,09	,57237			25 üstü-11/15*
	25 üstü	202	4,16	,54793			
	Toplam	1605	4,09	,58964			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 73'te yer alan sonuçlara göre MEB çalışanlarının mesleki tükenmişlik ortalamaları 1-5 yıl çalışanlarda 4,15; 6-10 yıl arası çalışanlarda 4,01; 11-15 yıl arası çalışanlarda 3,90; 16-25 yıl arası çalışanlarda 4,09 ve 25 yıl üstü çalışanlarda 4,16'dır. Bu sonuçlara göre mesleğe karşı en olumlu tutum 25 yıl üstü çalışanlarda, ikinci sırada ise 1-5 yıl çalışanlardadır. En düşük ortalamalar ise 11-15 yıl arası çalışanlardadır. Yapılan analize göre 11-15 yıl arası çalışanların ortalamasından; 1-5 yıl arası çalışanların, 16-25 yıl arası çalışanların ve 25 yıl üstü çalışanların ortalamaları anlamlı ölçüde yüksektir. Ayrıca 1-5 yıl çalışanların ortalamaları 6-10 yıl arası çalışanlardan da anlamlı ölçüde yüksektir. Yeni atanmış öğretmenlerin ilk yıllarda mesleğe karşı tutumları oldukça yüksektir. Ancak arada geçen sürede meslekte ilerlemek, ücretin artması gibi beklentiler yeterince karşılanmadığı takdirde mesleğe karşı olumlu tutumlar azalmaktadır. İlerleyen yaşlarda ise beklentilerin zamanla azalması ve mesleği benimseme ile birlikte mesleğe karşı tutumlar daha olumlu olmaktadır. Şenol'un (2004: 85) farklı branşlardaki öğretmenlerle ilgili çalışmasında ulaştığı sonuçlara göre arada anlamlı bir fark çıkmamakla birlikte, öğretmenlerin hizmet süreleri arttıkça mesleğe yönelik tutumlarının da arttığı sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 74'te araştırmaya katılan MEB çalışanlarının hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 74: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	714	1,87	,70504	5,942	,000	11/15-1/5*
	6-10 yıl	251	2,00	,75032			11/15-16/25*
	11-15 yıl	233	2,10	,77217			11/15-25 üstü*
	16-25 yıl	205	1,87	,67710			
	25 üstü	202	1,85	,73936			
	Toplam	1605	1,92	,72767			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	714	1,51	,59887	5,501	,000	1/5-25 üstü*
	6-10 yıl	251	1,54	,60142			6/10-25 üstü*
	11-15 yıl	233	1,58	,60087			11/15-25 üstü*
	16-25 yıl	205	1,43	,52615			
	25 üstü	202	1,35	,49654			
	Toplam	1605	1,49	,58200			
Düşük Kişisel Başarı	1-5 yıl	714	1,91	,55429	10,238	,000	6/10-1/5*
	6-10 yıl	251	2,04	,55677			11/15-1/5*
	11-15 yıl	233	2,14	,57263			6/10-25 üstü*
	16-25 yıl	205	1,93	,65212			11/15-16/25*
	25 üstü	202	1,86	,56401			11/15-25 üstü*
	Toplam	1605	1,96	,57846			
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl	714	1,81	,51794	9,743	,000	11/15-1/5*
	6-10 yıl	251	1,92	,54460			6/10-25 üstü*
	11-15 yıl	233	2,01	,53793			11/15-16/25*
	16-25 yıl	205	1,80	,51580			11/15-25 üstü*
	25 üstü	202	1,75	,50149			
	Toplam	1605	1,84	,52851			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

MEB çalışanlarında tükenmişlik ile hizmet süreleri arasındaki ilişkiyi gösteren tabloda en düşük ortalamalar 25 yıl üstü hizmet süresine sahip olanlarda görülürken en yüksek ortalamalar 11-15 yıl arası ile 6-10 yıl arası çalışanlarda görülmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizine göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunda 11-15 yıl arası çalışanlarla; 1-5 yıl arası, 16-25 yıl arası ve 25 yıl üstü çalışanlar arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise 25 yıl üstü çalışanların ortalaması; 1-5 yıl arası, 6-10 yıl arası ve 11-15 yıl arası çalışanlara göre anlamlı derecede daha düşüktür. Düşük kişisel başarı boyutunda ise 6-10 yıl arası çalışanların ortalamaları 1-5 yıl arası çalışanlar ve 25 üstü çalışanlara göre daha yüksek; 11-15 yıl arası çalışanların ortalamaları da hem 1-5 yıl arası, hem 16-25 yıl arası hem de 25 üstü çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir. Genel tükenmişlik ortalamalarında da benzer şekilde 11-15 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalamaları 1-5 yıl arası, 16-25 yıl arası ve 25 üstü çalışanlara göre; 6-10 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalamaları da 25 yıl üstü çalışanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir. Buna göre öğretmenlerin hizmetlerine göre mesleki tutum ortalamaları yükseldikçe tükenmişlikleri düşerken, tutumları düştükçe tükenmişlikleri yükselmektedir. Mesleki tutumda olduğu gibi işe yeni başlayan öğretmenler mesleklerini daha fazla benimsemekte bundan dolayı da daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ancak ilerleyen yıllarda mesleklerinde bir yenilik olmaması ve unvanlarında ve ücretlerinde bir yükseliş olmaması tükenmişlik ortalamalarının yükselmesine yol açmaktadır. Ayrıca çalışanlar mesleklerinde bir süre geçirdikten sonra her gün aynı işi yapmaktan sıkılma, imkân olursa başka bir işe geçme veya mesleğinde ilerleme gibi hayaller kurma eğilimleri artmaktadır. Bu durum da mesleklerinde tükenmişlik yaşamalarına yol açmaktadır. Ancak bir süre sonra mesleği değiştirme ihtimalinin azalmasıyla birlikte mesleklerini benimseme ve kabullenme eğilimi sergilemeleri tükenmişliklerinin düşmesini sağlamaktadır. Ayrıca DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenliği gibi mesleklerin maddi yönlerinin yanında manevi yönleri de bulunmaktadır. İnsanlarda yaş ilerledikçe manevi yöne ağırlık verme eğilimi artmakta, bundan dolayı da meslekleriyle ilgili tükenmişlik ortalamaları düşmektedir.

Öğretmenlerin tükenmişlikle ile hizmet süreleri arasındaki ilişkiyi inceleyen diğer araştırmalarda farklı sonuçlar ortaya çıkmıştır. Örneğin Coşkun'un (2012: 108) araştırmasında aralarında herhangi bir ilişki çıkmazken Bayrakdar'ın (2014: 88) çalışmasında ise mesleki tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutunda 24 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip DKAB öğretmenlerinin 11-18 ve 19-24 yıl arası çalışanlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Yorulmaz ve Altinkurt (2018: 34) tarafından yapılan meta analizde öğretmenlerin tükenmişliği ile hizmet süresi arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 54 çalışma değerlendirilmiş ve tükenmişlik ile hizmet süresi arasında düşük bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

2.3.6.3. DİB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 75'te araştırmaya katılan DİB çalışanlarının hizmet sürelerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 75: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	1-5 yıl	351	4,52	,43014	11,526	,000	1/5-6/10*
	6-10 yıl	466	4,41	,49601			1/5-11/15*
	11-15 yıl	336	4,34	,58100			1/5-16/25*
	16-25 yıl	232	4,24	,61807			1/5-25 üstü*
	25 üstü	390	4,39	,47454			6/10-16/25*
	Toplam	1775	4,39	,52032			25 üstü-16/25*

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 75'e göre din görevlilerinin mesleki tutumları 1-5 yıl arası çalışanlardan, 16-25 yıl arası çalışanlara kadar sürekli düşerken 25 yıl üstü görev yapanlarda tekrar yükselmektedir. Buna göre en yüksek ortalama 4,52 ile 1-5 yıl arası çalışanlarda, ikinci ise 4,41 ile 6-10 yıl arası çalışanlardadır. Üçüncü sırada 4,39 ile 25 üstü çalışanlar dördüncü sırada ise 4,34 ile 11-15 yıl arası çalışanlar gelmekte en düşük ortalama ise 16-25 yıl arası çalışanlar sahiptir. Hizmet süresine göre mesleki tutumlar arasındaki farkın anlamlı olup

olmadığı belirlemek için yapılan analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arası çalışanlar ile diğer tüm hizmet süresine sahip çalışanlar arasında anlamlı fark bulunmuştur. Ayrıca 6-10 yıl arası çalışanlar ve 25 üstü çalışanların ortalaması, 16-25 yıl arası çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Türkiye’de iş özellikle DİB çalışanlarının çoğunluğunun olduğu gibi lise ve ön lisans mezunlarında iş bulmanın zorluğu, işe yeni başlayan personelin mesleğine karşı olumlu bir tutuma sahip olmasını sağlamaktadır. Ayrıca yeni başlayan çalışanlar mesleğinin başlarında işiyle ilgili çok şey yapacak enerjiye ve azme sahip olmakta bu nedenle daha olumlu bir tutuma sahip olmaktadır. Ancak zamanla mesleğinde yapabileceği şeyler azaldıkça, daha iyi bir maaş ve görev yeri gibi beklentiler karşılanmadıkça, çaresizlik, ümitsizlik ve hayal kırıklığı gibi duygular yaşamakta bundan dolayı da mesleğine karşı olumlu tutumları ve sevgisi azalmakta ve meslek değiştirme isteği artmaktadır. Ancak yaşın ilerlemesiyle birlikte çalışanların meslek değiştirme ihtimali azalmakta ve yaptığı işe daha olumlu bakmaya başlamaktadırlar. Ayrıca din görevliliği sadece bu dünya için değil ahiret için de faydalı olacağına inanılan bir meslektir. Bu mesleği yapan kişilerden biriyle yapılan yüz yüze görüşmede peygamber mesleğini icra ettiğini, hem insanlara İslam’ın emir ve yasaklarını anlattığını ve Kur’an-ı Kerim öğrettiğini hem de işi gereği ibadetlerini düzenli olarak yaptığını belirtmiştir. İnsanların yaşı ilerledikçe dünyevi beklentilerden ziyade uhrevi beklentiler artmaktadır. DİB çalışanları da bu nedenle hizmet süreleri arttıkça mesleklerine daha fazla bağlanmakta ve mesleklerinin onlara ahireti kazandıracağına inanmakta, bundan dolayı da hizmet süresi yüksek olanların mesleklerine karşı tutumları artmaktadır.

Doğan (2013) ve Küçük (2015) tarafından yapılan çalışmalarda da din görevlilerinin mesleki tutum ortalamaları en yüksek 1-5 yıl arası çalışanlarda görülmüş ancak her iki çalışmada da hizmet süresi ile mesleki tutum arasındaki fark anlamlı çıkmamıştır.

Tablo 76’da araştırmaya katılan DİB çalışanlarının hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 76: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	351	1,44	,48970	11,088	,000	6/10-1/5*
	6-10 yıl	466	1,63	,61525			11/15-1/5*
	11-15 yıl	336	1,66	,66484			16/25-1/5*
	16-25 yıl	232	1,76	,75007			25 üstü-1/5*
	25 üstü	390	1,65	,60306			
	Toplam	1775	1,62	,62658			
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	351	1,19	,44710	10,586	,000	16/25-1/5*
	6-10 yıl	466	1,24	,41176			25 üstü-1/5*
	11-15 yıl	336	1,29	,51058			16/25-6/10*
	16-25 yıl	232	1,43	,70123			25 üstü-6/10*
	25 üstü	390	1,34	,52287			16/25-11/15*
	Toplam	1775	1,29	,51307			
Düşük Kişisel Başarı	1-5 yıl	351	1,69	,48590	3,515	,007	16/25-1/5*
	6-10 yıl	466	1,78	,47544			
	11-15 yıl	336	1,80	,60259			
	16-25 yıl	232	1,85	,62276			
	25 üstü	390	1,80	,63249			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl	351	1,48	,38105	11,419	,000	6/10-1/5*
	6-10 yıl	466	1,61	,42763			11/15-1/5*
	11-15 yıl	336	1,64	,50165			16/25-1/5*
	16-25 yıl	232	1,72	,57682			25 üstü-1/5*
	25 üstü	390	1,64	,45038			16/25-6/10*
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 76'da yer alan bulgulara göre din görevlilerinin mesleki tükenmişliklerinde en düşük ortalamalar 1-5 yıl arası çalışanlarda en yüksek

ortalamlar ise 16-25 yıl arası çalışanlardadır. Buna göre mesleğe yeni başlayan çalışanlar henüz meslekleriyle ilgili herhangi bir olumsuzluk yaşamadıkları ve mesleklerinde yeni olmanın verdiği heyecanla birçok başarı sağlayacaklarını düşündükleri için tükenmişlik ortalamaları düşüktür. Ancak meslekte çalışmaya devam ettikçe bazı beklentilerinin karşılanmadığını ve zaman geçtikçe de artık başka bir mesleğe geçemeyeceklerini düşündüklerinde tükenmişlikleri git gide artmaktadır. Fakat 25 yıl üstü çalışanlar artık başka bir mesleğe geçemeyeceklerini kabul etmeleri ve mesleklerinden maddi doyumdan ziyade manevi doyum beklemeleri sebebiyle tükenmişlikleri düşmektedir. Aradaki farkın hangi gruplar arasında anlamlı olduğunun belirlenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre mesleki tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda diğer tüm hizmet süresindeki çalışanların ortalamaları 1-5 yıl arası çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Duyarsızlaşma boyutunda da duygusal tükenme boyutunda olduğu gibi 6-10 yıl ve daha fazla hizmet süresine sahip olan din görevlilerinin tamamının ortalaması 1-5 yıl arası çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Ayrıca 16-25 yıl arası ve 25 yıl üstü çalışanların ortalamaları da 6-10 yıl arası çalışanlara göre manidar şekilde daha yüksektir. Düşük kişisel başarı alt boyutunda ise sadece 16-25 ile 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olanlar arasındaki fark anlamlılık düzeyindedir. Genel tükenmişlik açısından da 1-5 yıl arası hizmet süresine sahip olanların ortalamaları, diğer hizmet süresine sahip olanlardan; 6-10 yıl arası hizmet süresine sahip olanların ortalamaları ise 16-25 yaş arası hizmet süresine sahip olanlardan anlamlı derecede daha düşüktür.

Din görevlileri üzerinde gerçekleştirilen mesleki tutum ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki analiz sonuçlarına göre çalışanların mesleki tutumları arttıkça, tükenmişlikleri azalmaktadır. Yani aralarında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bu sonuçlara göre bir çalışanın mesleğine karşı tutumları arttıkça tükenmişlikleri azalır. Bundan dolayı da kişinin sevdiği mesleği yapması ve buna imkân bulamadığında yaptığı mesleğin olumlu taraflarını görerek sevmeye çalışması, mesleğinin sunduğu imkânları elinden geldikince kullanarak olumlu tutumlara sahip olmaya çalışması gerekmektedir. Bu anlamda yönetici konumunda olan kişilerin de çalışanların mesleklerine karşı

olumlu tutumlara sahip olmaları için onlara gerekli ortamı sağlamaları ve onları rahatsız eden olumsuzlukları gidermeye çalışmaları hem çalışanların mutluluğu ve motivasyonu hem de mesleklerini daha verimli bir şekilde icra etmeleri açısından önemlidir.

Din görevlilerinin mesleki tükenmişliğiyle ilgili Doğan (2013: 210) tarafından yapılan çalışmaya göre tükenmişliğin üç alt boyutunda da hizmet süresi arttıkça genel olarak tükenmişliğin de arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Cengil (2010: 92)'in çalışmasında ise tükenmişliğin alt boyutları ile hizmet süresi arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

2.3.6.4. Tüm Çalışanların Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 77'de araştırmaya katılan tüm çalışanların hizmet sürelerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 77: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	1-5 yıl	1113	4,27	,53979	7,102	,000	1/5-11/15*
	6-10 yıl	773	4,26	,56092			25 üstü-11/15*
	11-15 yıl	599	4,18	,65723			25 üstü-16/25*
	16-25 yıl	502	4,18	,58505			
	25 üstü	675	4,32	,52127			
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 77'ye göre tüm çalışanların hizmet sürelerine göre ortalamaları şu şekildedir: 1-5 yıl arası 4,27; 6-10 yıl arası 4,26; 11-15 yıl arası 4,18; 16-25 yıl arası 4,18 ve 25 üstü 4,32. Bu sonuçlara göre mesleğe yeni başlayan kişilerin tutumları oldukça yüksek iken, zamanla düşmekte, 25 yıl üstü çalışanlarda ise tekrar artarak en yüksek seviyesine çıkmaktadır. Analiz sonuçlarına göre 1-5 yıl arası çalışanların ortalamaları, 11-15 yıl çalışanlara göre; 25 yıl üstü çalışanların ortalamaları ise 11-15 ve 16-25 yıl arası çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Buna göre mesleğe yeni

başlayan çalışanların zamanla beklentilerinin karşılanmaması ve amaçladığı hedeflere ulaşamamaları sebebiyle mesleğe karşı tutumları düşerken 25 yıl üstü çalışanlarda durumu kabullenme ve beklentilerin daha çok manevi olmasıyla mesleğe karşı tutumlar tekrar yükselmektedir. Din eğitimi ve öğretimi alanında çalışanların mesleklerinde uzun yıllar çalıştıktan sonra meslekleriyle ilgili tutumlarının olumlu olması oldukça önemlidir. Çünkü insanlar yaşlandıkça genellikle enerjilerinin azalması ve artık geride uzun bir ömür kalmamasının etkisiyle geçmiş yaşantılarını sorgulamakta ve yaşadıkları hayat anlamsız gelirse umutsuzluk yaşayabilmektedirler. 25 yıl üstü çalışanlar için artık meslekte yükselme ya da meslek değiştirme ihtimali iyice zayıflamaktadır. Eğer bu hizmet süresine sahip çalışanlar meslekleriyle ilgili olumsuz tutumlara sahiplerse bu onların hem mesleklerinde hem de özel hayatlarında mutsuz ve umutsuz olmalarına yol açabilir. Bu kapsamda gözden geçirilen çalışmalardan temel eğitimde görev yapan öğretmenlerin mesleki tutumuyla ilgili İpek (2015: 64-65) tarafından yapılan araştırmaya göre hizmet süresi arttıkça mesleğe karşı tutumlar düşmekte ve en yüksek ortalamalar 1-5 yıl arası çalışanlarda en düşük ortalamalar ise 18 yıl üstü çalışanlarda ortaya çıkmıştır. Korkmaz (2009: 79) tarafından yapılan çalışmada da aradaki fark anlamlı olmamakla birlikte mesleğe karşı tutum ölçeğinden en düşük ortalamayı 20 yıl üstü çalışanlar almıştır.

Tablo 78’de araştırmaya katılan tüm çalışanların hizmet sürelerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 78: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Hizmet Sürelerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Hizmet Süresi	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	1-5 yıl	1113	1,74	,67389	4,046	,003	11/15-25 üstü*
	6-10 yıl	773	1,76	,67585			
	11-15 yıl	599	1,84	,73389			
	16-25 yıl	502	1,81	,69968			
	25 üstü	675	1,70	,64817			
	Toplam	3662	1,76	,68457			

Duyarsızlaşma	1-5 yıl	1113	1,41	,57353	3,271	,011	Yok
	6-10 yıl	773	1,35	,50849			
	11-15 yıl	599	1,41	,56455			
	16-25 yıl	502	1,43	,60102			
	25 üstü	675	1,34	,50136			
	Toplam	3662	1,39	,55071			
Düşük Kişisel Başarı	1-5 yıl	1113	1,84	,53891	4,054	,003	11/15-1/5*
	6-10 yıl	773	1,89	,52623			
	11-15 yıl	599	1,93	,60555			
	16-25 yıl	502	1,90	,61532			
	25 üstü	675	1,82	,64530			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	1-5 yıl	1113	1,71	,50107	4,924	,001	11/15-25 üstü*
	6-10 yıl	773	1,72	,49054			
	11-15 yıl	599	1,78	,54210			
	16-25 yıl	502	1,76	,53396			
	25 üstü	675	1,67	,47166			
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Hizmet süresine göre tüm çalışanlarının tükenmişlik analizlerinin yer aldığı tablo 78'e göre en düşük tükenmişlik ortalamaları 25 yıl üstü çalışanlardadır. En yüksek tükenmişlikler ise 11-15 yıl arası ve 16-25 yıl arası çalışanlarda çıkmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizine göre 11-15 yıl arası çalışanların tükenmişlik ortalaması duygusal tükenme alt boyutu ve genel tükenmişlikte 25 yıl üstü çalışanlara göre, düşük kişisel başarı alt boyutunda ise 1-5 yıl arası çalışanlara göre anlamlı derecede yüksektir. Bu sonuçlar mesleki tutum sonuçlarıyla karşılaştırıldığında ulaşılan sonuçlar oldukça benzerdir. Buna göre mesleki tutumda olduğu gibi din hizmetleri ve eğitimi alanında çalışanların meslekle ilgili yaklaşımları mesleğin başında olumluyken ilerleyen yıllarda düşmekte, mesleğinin son yıllarında ise tekrar yükselmektedir. Bunun sebebi olarak da meslekleriyle ilgili dünyevi beklentileri

kalmayan ancak yaşları ilerlediği için artık dünyadan ziyade ahireti düşünen din alanı çalışanlarının mesleklerinde doyum yaşadıkları bundan dolayı da tükenmişliklerinin düştüğü sonucuna varılabilir.

Tosun (2019: 28) tarafından hekimler üzerinde yapılan çalışmanın sonuçlarına göre hizmet süresi arttıkça tükenmişlik artmakta, ancak aradaki fark anlamlılık seviyesine ulaşmamaktadır. Vurdu'nun (2017: 83-85) araştırmasında da resmi okullarda görev yapan öğretmenlerin kıdemlerine göre tükenmişlik sonuçlarına göre 21 yıl ve üzeri çalışanlar duygusal tükenme alt boyutunda ikinci tükenmişlik ortalamalarına, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı da ise en yüksek tükenmişlik ortalamalarına sahiptir. Yorulmaz ve Altinkurt (2018: 34) tarafından yapılan meta analizde öğretmenlerin mesleki tükenmişlikleriyle kıdem değişkeni arasındaki ilişkinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani tükenmişlik ile hizmet süresi ilişkisiyle ilgili olarak yapılan çalışmalarda ortaya çıkan sonuçlar birbiriyle örtüşmemektedir.

2.3.7. Yaşanılan Şehre Göre Bulgular

Farklı kurum çalışanları üzerinde gerçekleştirilen mesleki tutum ve tükenmişlikle ilgili yapılan araştırmaların çoğu tek bir şehirde gerçekleştirilmekte, bundan dolayı da Türkiye genelini temsil etmemektedir. Bizim çalışmamızda örneklem olarak yedi ayrı bölgeden birer büyükşehir seçilmiş olması sebebiyle, ulaşılan sonuçların Türkiye'yi temsil ettiği ve Türkiye'ye genellenebilmesinin mümkün olduğu söylenebilir.

2.3.7.1. YÖK Çalışanlarının Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 79'de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının yaşadıkları şehre göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 79: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Adana	32	4,12	,74527	2,461	,025	Yok
	Ankara	54	4,45	,36305			
	Diyarbakır	33	4,32	,45746			
	Erzurum	36	4,28	,51741			
	İstanbul	50	4,28	,42989			
	İzmir	34	4,39	,58772			
	Samsun	43	4,14	,44990			
	Toplam	282	4,30	,50949			

Tablo 79 incelendiğinde yaşadıkları şehre göre akademisyenlerin mesleki tutum ortalamaları 4,12 ile 4,45 arasında değişmektedir. En düşük ortalamalara Adana’da, en yüksek ortalamalara ise Ankara’da yaşayan akademisyenler sahiptir. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre aradaki fark anlamlı değildir. Buna göre akademisyenlerin yaşadıkları şehir değişkenine göre mesleki tutumlarının önemli ölçüde değişmediği söylenebilir.

Tablo 80’de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının yaşadıkları şehre göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 80: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Adana	32	1,87	,70277	2,397	,028	Yok
	Ankara	54	1,60	,44094			
	Diyarbakır	33	1,86	,48790			
	Erzurum	36	1,70	,57953			
	İstanbul	50	1,67	,49257			
	İzmir	34	1,73	,61196			
	Samsun	43	1,98	,67549			
	Toplam	282	1,76	,57536			

Duyarsızlaşma	Adana	32	1,48	,47493	1,536	,166	Yok
	Ankara	54	1,36	,40535			
	Diyarbakır	33	1,43	,35506			
	Erzurum	36	1,49	,55255			
	İstanbul	50	1,40	,41982			
	İzmir	34	1,38	,44482			
	Samsun	43	1,62	,60096			
	Toplam	282	1,45	,47271			
Düşük Kişisel Başarı	Adana	32	1,99	,63260	1,526	,169	Yok
	Ankara	54	1,75	,40041			
	Diyarbakır	33	2,00	,45034			
	Erzurum	36	1,87	,47904			
	İstanbul	50	1,97	1,0499			
	İzmir	34	1,88	,47115			
	Samsun	43	2,10	,45447			
	Toplam	282	1,93	,62267			
Genel Tükenmişlik	Adana	32	1,83	,47499	2,731	,014	Samsun-Ankara*
	Ankara	54	1,61	,30752			
	Diyarbakır	33	1,82	,32655			
	Erzurum	36	1,72	,47637			
	İstanbul	50	1,72	,51748			
	İzmir	34	1,71	,47079			
	Samsun	43	1,95	,50515			
	Toplam	282	1,76	,45339			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Akademisyenlerin mesleki tükenmişlik sonuçlarının yer aldığı tablo 80'e göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunda ortalamalar 1,60 ile 1,98 arasında değişmektedir. En düşük ortalamaya Ankara'da, en yüksek ortalamaya ise Samsun'da yaşayan akademisyenler sahiptir. Duyarsızlaşma boyutunda ise en düşük ortalamaya 1,36 Ankara'da, en düşük

ortalamaya ise 1,62 ile Samsun'da yaşayan akademisyenler sahiptir. Düşük kişisel başarı boyutunda da diğer boyutlara benzer şekilde en düşük ortalamaya Ankara'da yaşayanlar (1,75), en yüksek ortalamaya Samsun'da yaşayanlar (2,10) sahiptir. Genel tükenmişlik durumunda ise en düşük ortalamaya sahip olan Ankara'daki akademisyenlerin ortalaması 1,61 iken en yüksek ortalamaya sahip olan Samsun'da yaşayan akademisyenlerin ortalamaları 1,95'tir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre sadece genel tükenmişlikte Samsun ve Ankara'da yaşayan akademisyenler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre akademisyenlerin yaşadıkları şehrin mesleki tükenmişliklerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir. Bununla birlikte Ankara'da yaşayan akademisyenlerin mesleki tutum ortalaması diğer şehirlerden yüksek tükenmişlikleri ise düşük çıkmıştır. Bunun sebebi olarak Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi'nin en eski ilahiyat fakültesi olması dolayısıyla köklü bir geleneğe ve kurumsallaşmaya sahip olmasının etkili olduğu söylenebilir.

2.3.7.2. MEB Çalışanlarının Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 81'de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının yaşadıkları şehre göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 81: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Adana	150	4,05	,57019	1,463	,117	Yok
	Ankara	169	3,98	,65104			
	Diyarbakır	67	4,16	,54343			
	Erzurum	140	4,10	,55760			
	İstanbul	569	4,08	,57400			
	İzmir	266	4,15	,57264			
	Samsun	244	4,10	,63424			
	Toplam	1605	4,09	,58964			

DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin yaşadıkları şehre göre mesleki tutum ortalamalarına bakıldığında ortalamaların 3,98 ile 4,16 arasında olduğu ve en düşük ortalamaya Ankara'da çalışanların, en yüksek ortalamaya ise Diyarbakır'da yaşayanların sahip olduğu görülmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre yaşadıkları şehir öğretmenlerin mesleki tutumlarında önemli bir etkiye sahip değildir.

Tablo 82'de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının yaşadıkları şehre göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 82: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Adana	150	1,97	,72312	,993	,428	Yok
	Ankara	169	1,99	,75959			
	Diyarbakır	67	1,87	,72251			
	Erzurum	140	1,95	,71741			
	İstanbul	569	1,94	,71811			
	İzmir	266	1,85	,70744			
	Samsun	244	1,88	,75851			
	Toplam	1605	1,92	,72767			
Duyarsızlaşma	Adana	150	1,51	,53950	1,165	,322	Yok
	Ankara	169	1,52	,60591			
	Diyarbakır	67	1,48	,72526			
	Erzurum	140	1,57	,63846			
	İstanbul	569	1,51	,57065			
	İzmir	266	1,45	,54310			
	Samsun	244	1,44	,57874			
	Toplam	1605	1,49	,58200			

Düşük Kişisel Başarı	Adana	150	2,04	,59207	1,463	,187	Yok
	Ankara	169	2,01	,64705			
	Diyarbakır	67	1,93	,54219			
	Erzurum	140	1,92	,54835			
	İstanbul	569	1,97	,57287			
	İzmir	266	1,89	,62069			
	Samsun	244	1,96	,50315			
	Toplam	1605	1,96	,57846			
Genel Tükenmişlik	Adana	150	1,89	,51758	1,377	,220	Yok
	Ankara	169	1,90	,55530			
	Diyarbakır	67	1,81	,55359			
	Erzurum	140	1,86	,51789			
	İstanbul	569	1,86	,52759			
	İzmir	266	1,78	,53630			
	Samsun	244	1,82	,50583			
	Toplam	1605	1,84	,52851			

Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik sonuçlarının yer aldığı tablo 82'ye göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme boyutunda ortalamalar 1,85 ile 1,99 arasında değişmektedir. En düşük ortalamaya İzmir'de, en yüksek ortalamaya ise Ankara'da yaşayan öğretmenler sahiptir. Duyarsızlaşma boyutunda ise en düşük ortalamaya 1,44 ile Samsun'da, en düşük ortalamaya ise 1,57 ile Erzurum'da yaşayan öğretmenler sahiptir. Düşük kişisel başarı boyutunda en düşük ortalamaya İzmir'de yaşayanlar (1,89), en yüksek ortalamaya Adana'da yaşayanlar (2,04) sahiptir. Genel tükenmişlik durumunda ise en düşük ortalamaya sahip olan İzmir'deki öğretmenlerin ortalaması 1,78 iken en yüksek ortalamaya sahip olan Samsun'da yaşayan öğretmenlerin ortalamaları 1,90'dır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlı bir fark çıkmamıştır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin yaşadıkları şehrin mesleki tükenmişliklerinde belirleyici bir etkiye sahip olmadığı söylenebilir.

Öğretmenlerin mesleki tutumları ve tükenmişlikleri üzerine yapılan diğer çalışmaların çoğunda araştırmacılar genellikle çalışmalarını tek bir şehirde gerçekleştirmektedirler. Bu şehirleri seçerken de farklı şehirlerden göç alan ve çok fazla personelin çalıştığı ve bizim çalışmamızı gerçekleştirdiğimiz İstanbul, Ankara gibi şehirler yerine araştırmacılar genellikle örneklemeye kolay ulaşabilecekleri; doğup büyüdüğü, görev yaptıkları veya lisansüstü eğitim gördükleri şehirleri seçmişlerdir. Bundan dolayı da çalışmamız ile benzer diğer çalışmalar arasındaki sonuçları karşılaştırma imkânı olmamıştır.

2.3.7.3. DİB Çalışanlarının Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 83'te araştırmaya katılan DİB çalışanlarının yaşadıkları şehre göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 83: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Adana	192	4,26	,58894	3,518	,002	İstanbul-Adana* Samsun-Adana*
	Ankara	388	4,41	,48201			
	Diyarbakır	176	4,40	,49738			
	Erzurum	256	4,38	,54119			
	İstanbul	254	4,45	,43527			
	İzmir	303	4,35	,61237			
	Samsun	206	4,45	,43775			
	Toplam	1775	4,39	,52032			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 83'te yer alan araştırmaya katılan din görevlilerinin yaşadıkları şehir ile mesleki tutumlarının karşılaştırıldığı sonuçlara göre din görevlilerinde en düşük mesleki tutum ortalaması 4,26 ile Adana'da yaşayanlarda, en yüksek ise, 4,45 ile İstanbul ile Samsun'da yaşayanlarda çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizine göre Samsun ve İstanbul'da yaşayan din görevlileri ile Adana'da

yaşayan din görevlileri arasındaki fark anlamlı çıkmıştır. Çalışmamızın uygulandığı şehirlerden Adana dışındaki diğer altı şehirde yaşayanların mesleki tutum ortalamaları 4,35 ile 4,45 arasında olup birbirine yakın olmakla birlikte Adana’da yaşayanların ortalamaları 4,26 çıkmıştır. Bu durumun ortaya çıkmasının nedeni Adana’daki çalışanların mesleki tutumlarını olumsuz etkileyen bir durumun yaşanmasıyla ilgili olabilir. Bu durumun sebebinin belirlenmesi için Adana’da yaşayan çalışanlarla ilgili detaylı bir araştırma gerekmektedir. Ancak bu çalışmamızda Adana ve diğer bazı şehirlerde din görevlilerinin mesleki tutum ve tükenmişliklerini olumsuz etkileyen bazı faktörler olabileceği sonucuna ulaşılmıştır. Bunlarla ilgili değerlendirmeler Tablo 84’teki veriler analiz edilirken ortaya konulacaktır.

Tablo 84: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Adana	192	1,62	,68769	,998	,425	Yok
	Ankara	388	1,61	,60929			
	Diyarbakır	176	1,59	,67553			
	Erzurum	256	1,62	,59081			
	İstanbul	254	1,58	,54518			
	İzmir	303	1,69	,71696			
	Samsun	206	1,59	,54475			
	Toplam	1775	1,62	,62658			
Duyarsızlaşma	Adana	192	1,33	,56773	5,881	,000	İzmir-Diyarbakır* İzmir-İstanbul* İzmir-Samsun*
	Ankara	388	1,32	,52546			
	Diyarbakır	176	1,17	,45284			
	Erzurum	256	1,32	,54352			
	İstanbul	254	1,20	,36819			
	İzmir	303	1,38	,62469			
	Samsun	206	1,21	,35657			
	Toplam	1775	1,29	,51307			

Düşük Kişisel Başarı	Adana	192	1,81	,73439	1,161	,325	Yok
	Ankara	388	1,78	,52245			
	Diyarbakır	176	1,75	,52821			
	Erzurum	256	1,81	,49663			
	İstanbul	254	1,71	,45398			
	İzmir	303	1,81	,63799			
	Samsun	206	1,79	,54715			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	Adana	192	1,63	,51240	2,180	,042	Yok
	Ankara	388	1,61	,45092			
	Diyarbakır	176	1,56	,46722			
	Erzurum	256	1,63	,42905			
	İstanbul	254	1,55	,37363			
	İzmir	303	1,67	,57396			
	Samsun	206	1,58	,40724			
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Din görevlilerinin yaşadıkları şehre göre mesleki tükenmişlik sonuçlarının yer aldığı tablo 84'te yer alan sonuçlara göre tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmede ortalamalar 1,58 ile 1,69 arasında değişmektedir. En düşük ortalamalar İzmir'de en yüksek ortalamalar ise İstanbul'da çalışanlarda ortaya çıkmıştır. Yapılan tek yönlü varyans analizinde aradaki farkın anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma boyutunda ise ortalamalar düştükten yükseğe doğru 1,17 Diyarbakır'da, 1,20 İstanbul'da, 1,21 Samsun'da, 1,32 Ankara ve Erzurum'da, 1,33 Adana'da ve 1,38 İzmir'de çalışanlarda çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre İzmir'de yaşayanların ortalamaları Diyarbakır, İstanbul ve Samsun'da yaşayanlara göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Tükenmişliğin düşük kişisel başarı alt boyutunda en düşük ortalamalar 1,71 ile İstanbul'da, en yüksek ortalamalar ise 1,81 ile İzmir ve Adana'da yaşayan çalışanlarda çıkmıştır. Yapılan analiz

sonuçlarına göre aradaki fark anlamlı çıkmamıştır. Genel tükenmişlikte ise en düşük ortalama 1,55 ile İstanbul'da en yüksek ortalama 1,67 ile İzmir'de ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar din görevlilerinin mesleki tutum ortalamalarıyla karşılaştırıldığında Diyarbakır, İstanbul ve Samsun'da yaşayan çalışanlarının mesleki tutumları yüksek tükenmişlikleri de düşük çıkarken İzmir ve Adana'da yaşayan çalışanların ise mesleki tutumları düşük, tükenmişlikleri ise yüksek çıkmıştır. Diğer demografik özelliklerde olduğu gibi yaşanan şehir ile mesleki tutum ve tükenmişlik arasında da negatif yönlü önemli oranda bir ilişki olduğu görülmektedir. İzmir ve Adana'da yaşayan din görevlilerinin mesleki tutumlarının düşük ve tükenmişliklerinin yüksek olmasında hizmet verdiği insanlar arasında dine mesafeli insanların bulunması ve bu kişiler ile din görevlileri arasında zaman zaman problem çıkması olabilir.

2.3.7.4. Tüm Çalışanların Yaşadığı Şehre Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 85'te araştırmaya katılan tüm çalışanların yaşadıkları şehre göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 85: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Adana	374	4,16	,60295	4,561	,000	Diyarbakır-Adana*
	Ankara	611	4,30	,56056			
	Diyarbakır	276	4,34	,51288			
	Erzurum	432	4,28	,55813			
	İstanbul	873	4,20	,55457			
	İzmir	603	4,26	,60194			
	Samsun	493	4,25	,57021			
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tüm çalışanların yaşadıkları şehre göre mesleki tutumlarının yer aldığı tablo 85'te yer alan sonuçlara göre en düşük ortalama 4,16 ile Adana'da, en

yüksek ise 4,34 ile Diyarbakır'da yaşayanlarda tespit edilmiştir. Bu sonuçlar din hizmetleri ve eğitimi alanında çalışanların hizmet verdikleri kişilerle aralarındaki ilişkiden kaynaklanabilir. Daha önce belirtildiği gibi Adana'da zaman zaman din alanında hizmet veren kişilerle dine mesafeli kişiler arasında problem yaşanırken Diyarbakır'da din görevlileri bir memurdan öte insanların sorunları olduğunda gidip danıştıkları, problemlerine çözüm aradıkları kişiler olmaktadır. Bu durum da çalışanların meslekleriyle ilgili tutumlarının olumlu olmasını sağlamaktadır. Yapılan tek yönlü varyans analizine göre tek farkın Diyarbakır ile Adana'da yaşayan çalışanlar arasında çıkması da bu görüşü desteklemektedir.

Tablo 86'da araştırmaya katılan tüm çalışanların yaşadıkları şehre göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 86: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yaşadıkları Şehre Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Şehir	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Adana	374	1,78	,72089	1,998	,062	Yok
	Ankara	611	1,72	,66373			
	Diyarbakır	276	1,69	,67892			
	Erzurum	432	1,73	,64963			
	İstanbul	873	1,82	,68013			
	İzmir	603	1,77	,71064			
	Samsun	493	1,77	,68590			
	Toplam	3662	1,76	,68457			
Duyarsızlaşma	Adana	374	1,42	,55423	2,995	,006	İstanbul-Diyarbakır* Adana-Diyarbakır* İzmir-Diyarbakır* Erzurum-Diyarbakır*
	Ankara	611	1,38	,54648			
	Diyarbakır	276	1,28	,53977			
	Erzurum	432	1,42	,58731			
	İstanbul	873	1,41	,52961			
	İzmir	603	1,41	,58119			
	Samsun	493	1,36	,51686			
	Toplam	3662	1,39	,55071			

Düşük Kişisel Başarı	Adana	374	1,92	,67936	1,586	,147	Yok
	Ankara	611	1,84	,56021			
	Diyarbakır	276	1,82	,53057			
	Erzurum	432	1,85	,51358			
	İstanbul	873	1,89	,59055			
	İzmir	603	1,85	,62247			
	Samsun	493	1,90	,52681			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	Adana	374	1,76	,52594	2,333	,030	İstanbul-Diyarbakır* Adana-Diyarbakır*
	Ankara	611	1,69	,48892			
	Diyarbakır	276	1,65	,48941			
	Erzurum	432	1,71	,47406			
	İstanbul	873	1,76	,50598			
	İzmir	603	1,72	,55411			
	Samsun	493	1,73	,48372			
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 86’da yer alan bulgulara göre tükenmişliğin duygusal tükenme alt boyutunda en düşük ortalama 1,69 ile Diyarbakır’da, en yüksek ortalamalar ise 1,78 ile Adana’da, 1,82 ile İstanbul’da çalışanlarda çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek amacıyla uygulanan tek yönlü varyans analizine göre aradaki fark önemsizdir. Duyarsızlaşma alt boyutunda da en düşük ortalama 1,28 ile Diyarbakır’da, en yüksek ortalamalar ise 1,41 ile İstanbul ve İzmir’de ve 1,42 ile Erzurum ve Adana’da çalışanlarda çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine göre İstanbul, Adana, İzmir ve Erzurum’da yaşayanların tükenmişlik ortalaması Diyarbakır’da yaşayanlara göre anlamlı ölçüde yüksektir. Düşük kişisel başarı alt boyutunda ise ortalamalar 1,82 ile 1,92 arasında değişmektedir. Tükenmişliğin diğer boyutlarında çıkan sonuçlara benzer şekilde en düşük ortalamalar Diyarbakır’da yaşayanlarda, en yüksek ortalamalar ise Adana’da yaşayanlarda görülmüştür. Ancak yapılan analiz

sonuçlarına göre aradaki fark anlamlı değildir. Genel tükenmişlik ortalamalarında ise en düşük ortalama 1,65 ile Diyarbakır'da yaşayanlarda, en yüksek ortalama ise 1,76 ile İstanbul ile Adana'da yaşayanlarda ortaya çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre aradaki fark Diyarbakır'da yaşayanlar ile Adana ve İstanbul'da yaşayanlar arasında anlamlıdır ve Adana ve İstanbul'da yaşayanların ortalaması yüksektir. Daha önce belirtildiği gibi çalışanlar ile hizmet verenler arasında iyi ve uyumlu bir ilişki varsa ve çalışanlar hizmet verdikleri kişilerden saygı ve sevgi görüyorlarsa tükenmişlikleri düşmekte ve mesleğe karşı tutumları artmaktadır. Bunun tersi durumlarda ise tükenmişlikleri artmaktadır. Haberlere yansıyan bazı olaylara göre zaman zaman İstanbul, Adana ve İzmir'de ezan, sala ve Kur'an okunmasından rahatsızlık duyan bazı kişiler olmakta ve bu kişiler tepkilerini basın yoluyla, din eğitimi ve hizmetleri alanında çalışanlarla tartışarak ve hatta mahkemeye şikâyet ederek göstermektedir. Örneğin İzmir'de ezandan rahatsızlık duyan bir kişinin adım adım birçok yere şikâyetinde bulunduğu her yerden haksız bulunmasının üzerine Anayasa Mahkemesi'ne kadar gittiği ve orada da haksız bulunduğu (Anayasa Mahkemesi, 24 Ağustos 2019) bir olay yaşanmıştır. İstanbul'da 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için toplanmış bir kalabalığın, eylemleri sırasında ezan okunması üzerine ıslıklarla ezanı bastırmaya çalıştıklarına dair olaylar (Aslan, 24 Ağustos 2019) birçok haber kanalında gösterilmiştir. Adana'da ise ezanı kötü okuduğu için görevliyi darp eden baba-oğulun mahkemelik olduğuna dair bir olay (CNNTURK, 24 Ağustos 2019) 2017 yılında yaşandı. Yine İzmir'de 15 Temmuz hain darbe girişimini bastırmak üzere DİB'in emriyle sala okumaya çalışan müezzinin iki kadın bir erkek tarafından engellenmeye çalıştığına dair görüntüler (TRT Haber, 24 Ağustos 2019) ortaya çıkmıştır. Her ne kadar bunlar münferit olaylar olsa da zaman zaman bu şehirlerde din eğitimcileri ve öğreticileri, hizmet verdikleri kişilerle sorun yaşayabilmektedirler. Bu tür sorunların ortaya çıkması çalışanların mesleki tutumlarının düşmesine ve tükenmişlik yaşamalarına sebep olabilir. Bu tür durumlarda kurumların çalışanlarını desteklemeleri ve görevlilerin meslektaşları tarafından da yalnız olmadığının hissettirilmesi tükenmişliklerinin azalmasına ve mesleki tutumlarının olumlu olmasına yardımcı olacaktır.

2.3.8. Yerleşim Yerine Göre Bulgular

2.3.8.1. YÖK Çalışanlarının Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının tamamı şehir merkezinde yaşadığı için yerleşim yerine göre mesleki tutum ve tükenmişlik analizi yapılamamıştır.

2.3.8.2. MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 87’de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının yerleşim yerlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 87: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yerleşim Yeri	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	İl merkezi	669	4,04	,60354	4,716	,009	İlçe-il*
	İlçe merkezi	811	4,13	,56361			
	Köy	125	4,09	,65862			
	Toplam	1605	4,09	,58964			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 87’teki bilgilere göre il merkezindeki öğretmenlerin mesleki tutum ortalamaları 4,04, ilçe merkezindekilerin 4,13, köyde yaşayanların ise 4,09’dur. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine göre ilçede yaşayan öğretmenlerin tutum ortalamaları ilde yaşayanlara göre anlamlı derecede daha yüksektir. İnsanlar yerleşim yeri olarak sevip benimsemeleri için bir yerleşim yerinde genellikle iki şey bulmak isterler: ihtiyaç duydukları ve arzuladıkları imkânlarla ulaşma fırsatı ile stressiz ve rahat bir hayat sürebilmek. Köylerde sağlık, eğitim, eğlence ve sosyal aktivite imkânlarının yetersiz olması gibi sebeplerle köyde yaşayan öğretmenler fırsat bulduklarında daha büyük yerleşim yerlerine tayin istemektedirler. Tablo 88’de öğretmenlerin hizmet süreleri ile yerleşim yeri arasındaki ilişki gösterilmiştir.

Tablo 88: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yeri ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkiye Göre Dağılımı

Yerleşim yeri	1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-25 yıl		25 üstü		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İl	235	35,1	113	16,9	126	18,8	97	14,5	98	14,6	669	100
İlçe	391	48,2	121	14,9	95	11,7	103	12,7	101	12,5	811	100
Köy	88	70,4	17	13,6	12	9,6	5	4,0	3	2,4	125	100
Toplam	714	44,5	251	15,6	233	14,5	205	12,8	202	12,6	1605	100

Tablo 88’de görüldüğü gibi köyde çalışan öğretmenlerin % 70,4’ü 1-5 yıl arası hizmet süresine sahipken ilçeden yaşayanların % 48,2’si, ilde yaşayanların ise %35,1’i 1-5 yıl arası hizmet süresine sahiptir. Dolayısıyla bu tablodan öğretmenlerin köyde yaşamak istemediği ve göreve başladıktan sonra il ve ilçelere tayin oldukları anlaşılmaktadır.

Ancak şehirde yaşamak her ne kadar imkânları açısından cazip olsa da şehir hayatında pek çok stres faktörü bulunmaktadır. Özellikle araştırmanın yapıldığı şehirlerin tamamı büyük şehir olduğu için buralarda trafik sorunu hayat pahalılığı vb. bazı sorunlar yaşanmaktadır. Bundan dolayı da şehirde yaşayan çalışanların mesleklerine karşı tutumları düşebilir ve ilçede ve köyde yaşayanların altında kalabilir.

Tablo 89’da araştırmaya katılan MEB çalışanlarının yerleşim yerlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 89: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yerleşim Yeri	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	İl merkezi	669	1,96	,71669	2,168	,115	Yok
	İlçe merkezi	811	1,89	,73054			
	Köy	125	1,91	,76005			
	Toplam	1605	1,92	,72767			
Duyarsızlaşma	İl merkezi	669	1,50	,58037	,061	,940	Yok
	İlçe merkezi	811	1,49	,57395			
	Köy	125	1,49	,64404			
	Toplam	1605	1,49	,58200			

Düşük Kişisel Başarı	İl merkezi	669	2,00	,60274	2,545	,079	Yok
	İlçe merkezi	811	1,91	,54666			
	Köy	125	1,95	,63675			
	Toplam	1605	1,96	,57846			
Genel Tükenmişlik	İl merkezi	669	1,88	,53149	2,416	,090	Yok
	İlçe merkezi	811	1,82	,52130			
	Köy	125	1,84	,55261			
	Toplam	1605	1,84	,52851			

Öğretmenlerin yaşadığı yerleşim yerine göre mesleki tükenmişliklerinin verildiği tablo 89'a göre en düşük ortalamalara ilçede yaşayanlar en yüksek ortalamaya ise ilde yaşayanlar sahiptir. İlde yaşayanların mesleki tükenmişlik yaşamalarında şehirdeki imkânların bir kısmına öğretmenlerin ulaşmakta ücretlerinin yeterli olmaması, trafik, gürültü vb. büyükşehirlerde yaşanan diğer sorunlar etkili olabilir. Ancak yapılan tek yönlü varyans analizine göre aradaki farkın anlamlı çıkmaması yerleşim yerinin mesleki tükenmişliğe etkisinin mesleğe karşı tutum kadar etkili bir faktör olmadığı anlamına gelmektedir.

2.3.8.3. DİB Çalışanlarının Yaşadığı Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 90'da araştırmaya katılan DİB çalışanlarının yerleşim yerlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 90: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yerleşim Yeri	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	İl merkezi	713	4,34	,55491	8,654	,000	İlçe-il*
	İlçe merkezi	852	4,44	,47608			
	Köy	210	4,35	,55122			
	Toplam	1775	4,39	,52032			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Din görevlilerinin yerleşim yerine mesleki tutumlarının yer aldığı Tablo 90'daki sonuçlar öğretmenlerle benzerlik göstermektedir. Buna göre en yüksek ortalamaya 4,44 ile ilçede yaşayanlar sahipken en düşük ortalamaya ise 4,34 ile ilde yaşayanlar sahiptir. Bu durum da öğretmenlerde olduğu gibi şehirdeki pek çok imkâna rağmen din görevlisi maaşının bunların bir kısmına ulaşmakta yetersiz kalması, köy ve ilçelerde din görevlilerinin tanınırlığı ve kendilerine gösterilen saygının ildekilerden fazla olması, ayrıca büyükşehirlerde trafik, gürültü, hayat pahalılığı gibi birtakım sorunların olması gibi sebeplerden kaynaklanabilir. Köyde ise hayatın ucuz olmasına ve saygı görüp tanınmalarına rağmen imkânların azlığı ve bunlara ulaşmanın zorluğu gibi sebepler buralarda yaşayan din görevlilerinin mesleki tutumlarını olumsuz etkileyebilir. Din görevlilerinin hizmet süreleri ile yerleşim yerleri ilişkisinin yer aldığı tablo 91'de yer alan sonuçlar da bunu doğrulamaktadır.

Tablo 91: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yeri ile Hizmet Süreleri Arasındaki İlişkiye Göre Dağılımı

Yerleşim yeri	1-5 yıl		6-10 yıl		11-15 yıl		16-25 yıl		25 üstü		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İl	99	13,9	161	22,6	142	19,9	112	15,7	199	27,9	713	100
İlçe	196	23,0	247	29,0	156	18,3	93	10,9	160	18,8	852	100
Köy	56	26,7	58	27,6	38	18,1	27	12,9	31	14,8	210	100
Toplam	351	19,8	466	26,3	336	18,9	232	13,1	390	22,0	1775	100

Bu sonuçlara göre köyde yaşayanların %26,7'si (56 kişi), ilçede yaşayanların %23'ü (196 kişi), ilde yaşayanların ise %13,9'u (99 kişi) 1-5 yıl arası hizmet süresine sahiptir. Buna göre hizmet süresi düşük olanlarda köyde yaşama oranı yüksektir. Hizmet süresi arttıkça daha büyük yerleşim merkezlerinde görev yapılmaktadır.

Küçük'ün (2015: 78) Karabük'te çalışan imam-hatipler üzerinde yaptığı çalışmada yerleşim yerinin mesleki tutumda etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Doğan'ın (2013) çalışmasında da din görevlilerinde en düşük mesleki tutum ortalamaları büyükşehir merkezlerinde yaşayanlarda çıkmıştır.

Tablo 92'de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının yerleşim yerlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 92: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yerleşim Yeri	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	İl merkezi	713	1,66	,65010	2,835	,059	Yok
	İlçe merkezi	852	1,59	,60888			
	Köy	210	1,60	,61036			
	Toplam	1775	1,62	,62658			
Duyarsızlaşma	İl merkezi	713	1,33	,54651	4,394	,012	İl-köy*
	İlçe merkezi	852	1,27	,49426			
	Köy	210	1,23	,45951			
	Toplam	1775	1,29	,51307			
Düşük Kişisel Başarı	İl merkezi	713	1,80	,59312	6,497	,002	Köy-ilçe*
	İlçe merkezi	852	1,74	,51962			
	Köy	210	1,88	,59775			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	İl merkezi	713	1,64	,48701	4,358	,013	İl-ilçe*
	İlçe merkezi	852	1,58	,45093			
	Köy	210	1,63	,44728			
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 92'deki bulgulara göre duygusal tükenme alt boyutunda en düşük ortalamaya ilçe merkezinde yaşayanlar en yüksek ortalamaya ise il merkezinde yaşayanlar sahiptir. Ancak ortalamalar 1,59 ile 1,66 arasında değişmektedir ve anlamlı değildir. Yani yerleşim merkezi duygusal tükenme boyutunda önemli bir etken değildir. Duyarsızlaşma boyutunda en düşük tükenmişlik ortalamasına 1,23 ile köyde yaşayanlar, en yüksek ortalamaya ise 1,33 ile ilde yaşayanlar sahiptir. Bu sonuçlara göre aradaki fark anlamlı bir seviyededir. Bu durumun köyde yaşayan din görevlilerinin birçok köyde tek devlet memuru ve aynı zamanda dinî rolleri dolayısıyla köyde sevilen ve sayılan bir kişi olması, mesleğinde duyarsızlaşma yaşamamasını ve mesleğinden doyum almaya devam etmesini sağlamaktadır. Bu nedenle daha

küçük bir yerleşim merkezinde yaşamanın duyarsızlaşma boyutunda daha az tükenmeyi sağlayacağı, yerleşim yeri büyüdükçe tükenmişliğin arttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Bunun yanında düşük kişisel başarı boyutunda en yüksek ortalamaya ise köyde yaşayanların sahip olması din görevlilerinin genellikle köyde kendilerini geliştirme imkânlarının az olması, ayrıca genellikle köyde yaşayanların göreve yeni başlamış olması sebebiyle henüz mesleğinde yeterince kendini geliştirmemiş olmasından kaynaklanmaktadır.

2.3.8.4. Tüm Çalışanlarının Yerleşim Yerine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 93'te araştırmaya katılan tüm çalışanların yerleşim yerlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 93: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Yerleşim Yeri	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	İl merkezi	1664	4,21	,58537	8,477	,000	İlçe-il*
	İlçe merkezi	1663	4,29	,54360			
	Köy	335	4,25	,60570			
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tüm çalışanlarda yerleşim merkezine göre mesleki tutum sonuçlarına göre en yüksek ortalamaya ilçe merkezinde yaşayanlar en düşük ortalamaya ise il merkezinde yaşayanlar sahiptir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizine göre ilçe merkezinde yaşayanlarla il merkezinde yaşayanlar arasındaki fark anlamlıdır.

Tablo 94'te araştırmaya katılan tüm çalışanların yerleşim yerlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 94: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Yerleşim Yerlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Yerleşim Yeri	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	İl merkezi	1664	1,80	,68015	4,779	,008	İl-ilçe*
	İlçe merkezi	1663	1,73	,68719			
	Köy	335	1,72	,68573			
	Toplam	3662	1,76	,68457			
Duyarsızlaşma	İl merkezi	1664	1,42	,55430	4,886	,008	İl-köy*
	İlçe merkezi	1663	1,37	,54587			
	Köy	335	1,33	,55041			
	Toplam	3662	1,39	,55071			
Düşük Kişisel Başarı	İl merkezi	1664	1,90	,60812	7,174	,001	İl-ilçe*
	İlçe merkezi	1663	1,83	,54112			
	Köy	335	1,91	,61259			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	İl merkezi	1664	1,76	,51102	6,811	,001	İl-ilçe*
	İlçe merkezi	1663	1,69	,50121			
	Köy	335	1,71	,49920			
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 94'e göre yerleşim merkezine göre en yüksek ortalamalara duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve genel tükenmişlikte il merkezinde yaşayanlar, düşük kişisel başarı boyutunda ise köyde yaşayanlar sahiptir. En düşük ortalamalar ise duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutunda köyde yaşayanlarda, düşük kişisel başarı ve genel tükenmişlikte ise ilçede yaşayanlarda çıkmıştır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizine göre duygusal tükenme, düşük kişisel başarı alt boyutlarında ve genel tükenmişlikte il merkezinde yaşayanlar ile ilçe merkezinde yaşayanlar arasında; duyarsızlaşma alt boyutunda ise il merkezinde yaşayanlarla köyde yaşayanlar arasında anlamlı fark ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara göre il merkezinde yaşayan din görevlileri ve

eğitimcileri ilçede ve köyde yaşayanlara göre belirgin şekilde daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.

2.3.9. Unvana Göre Bulgular

2.3.9.1. YÖK Çalışanlarının Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Aşağıdaki tabloda araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının unvanlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 95: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Okut./Ar. Gör.	63	4,06	,43712	6,890	,000	Prof.-Ar. Gör.* Doç.-Ar. Gör.*
	Öğr. Gör.	34	4,17	,69122			
	Dr. Öğr. Üy.	52	4,30	,58851			
	Doçent	54	4,43	,32650			
	Profesör	79	4,43	,44456			
	Toplam	282	4,29	,50949			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan çalışanların unvanlarına göre mesleki tutum ortalamaları okutman/araştırma görevlilerinde 4,06; öğretim görevlilerinde 4,17; dr. öğretim üyelerinde 4,30; doçentlerde 4,43 ve profesörlerde 4,43 çıkmıştır. Tablo 95'e göre yükseköğretim çalışanlarında unvanlar yükseldikçe ortalamalar da yükselmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin mesleki tutum ortalamaları doçent ve profesörlerden anlamlı ölçüde daha düşüktür. Bu durumun ortaya çıkmasında araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun sözleşmeli olarak çalışması, ayrıca onlara araştırma dışında danışmanları, anabilim dalı ve bölüm başkanları tarafından çeşitli görevler verilmesi ve akademisyenler arasında en düşük unvana ve ücrete sahip olmaları gibi sebepler etkili olmaktadır.

Tablo 96'da araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının unvanlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 96: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Okut./Ar. Gör.	63	2,02	,59886	5,615	,000	Ar. Gör.-Doç.* Ar. Gör.-Prof.*
	Öğr. Gör.	34	1,80	,68266			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,76	,59636			
	Doçent	54	1,67	,46781			
	Profesör	79	1,59	,48956			
	Toplam	282	1,76	,57536			
Duyarsızlaşma	Okut./Ar. Gör.	63	1,63	,56050	3,878	,004	Ar. Gör.-Prof.
	Öğr. Gör.	34	1,46	,48645			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,45	,43255			
	Doçent	54	1,38	,40559			
	Profesör	79	1,34	,42234			
	Toplam	282	1,45	,47271			
Düşük Kişisel Başarı	Okut./Ar. Gör.	63	2,08	,44783	1,920	,107	Yok
	Öğr. Gör.	34	2,03	,63057			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,92	,48127			
	Doçent	54	1,84	,39759			
	Profesör	79	1,83	,87897			
	Toplam	282	1,93	,62267			
Genel Tükenmişlik	Okut./Ar. Gör.	63	1,96	,44776	5,772	,000	Ar. Gör.-Doç.* Ar. Gör.-Prof.*
	Öğr. Gör.	34	1,81	,47379			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,75	,43054			
	Doçent	54	1,67	,36478			
	Profesör	79	1,63	,46651			
	Toplam	282	1,76	,45339			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Yükseköğretim çalışanlarının unvana göre mesleki tükenmişliklerinin yer aldığı tablo 96'daki sonuçlara göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında ve genel tükenmişlikte unvan yükseldikçe tükenmişlik düşmektedir. Yani en yüksek ortalamaya araştırma görevlileri, en düşük ortalamaya ise doçent ve profesörler sahiptir. Ayrıca diğer unvanlara sahip olan çalışanların ortalamaları nispeten birbirine yakinken araştırma görevlileri ile diğerleri arasındaki fark oldukça fazladır. Bu sonuçlar araştırma görevlilerinin diğer çalışanlara göre çok daha fazla tükenmişlik yaşadığı anlamına gelmektedir. Bunun nedeni de mesleki tutumda belirtildiği gibi araştırma görevlilerinin çoğunun sözleşmeli olarak çalışması sebebiyle gelecek endişesi içinde olmaları, akademisyenler arasındaki en düşük unvana sahip olmaları ve pek çok sorumluluklarının olması gibi hususlar etkili olmaktadır. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre araştırma görevlileri duygusal tükenme alt boyutu ve genel tükenmişlikte doçent ve profesörlere göre, duyarsızlaşma alt boyutunda ise profesörlere göre anlamlı ölçüde daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Araştırma görevlileri, tükenmişliklerinin yüksek çıkmasının gerekçesi olarak, başta iş güvencesi olmayıp sözleşmelerinin feshedilmesi ihtimali ve lisansüstü eğitimleri bittiğinde işsiz kalacak olmalarının etkili olduğunu; bunun yanında kurumlarda pek çok farklı görevin kendilerine verilmesinin, hatta zaman zaman bölümdeki akademisyenlerin kişisel işlerini yapmak zorunda kalmalarının da sebepler arasında yer aldığını dile getirmişlerdir.

Acar Arasan'ın (2010: 110-111) Uşak Üniversitesinde görev yapan 170 akademisyen üzerinde gerçekleştirdiği çalışmasında akademisyenlerin unvanlarının tükenmişliklerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Ardıç ve Polatçı'nın (2008: 82) Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmanın sonuçları da bizim çalışmamızla benzerlik göstermektedir. Bu çalışmaya göre araştırma görevlileri en yüksek tükenmişlik ortalamalarına sahiptir ve tükenmişliğin alt boyutlarında bazı unvanlarla araştırma görevlileri arasındaki fark anlamlılık seviyesinde çıkmıştır.

2.3.9.2. MEB Çalışanlarının Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 97’de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının unvanlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 97: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	İlköğ. öğr.	782	4,06	,58701	2,584	,076	Yok
	İHO öğr.	482	4,14	,56558			
	Düz lise öğr.	341	4,07	,62521			
	Toplam	1605	4,09	,58964			

Tablo 97’deki sonuçlara göre öğretmenlerin ilköğretimde, düz lisede ve imam-hatip okullarında çalışmaya göre mesleki tutum ortalamaları 4,06 ile 4,14 arasında değişmektedir. Yapılan analiz sonuçlarına göre aradaki fark anlamsızdır. Öğretmenlerin görev yaptıkları kurum ve unvanlara göre yaptıkları işlerde ve sorumlu oldukları mevzuatta pek bir farklılık olmadığı için görev yaptıkları kurum ve unvanların mesleki tutumlarını etkilemesi normaldir.

Tablo 98’de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının unvanlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 98: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	İlköğ. öğr.	782	1,93	,71521	,320	,726	Yok
	İHO	482	1,90	,73372			
	Düz lise öğr.	341	1,93	,74863			
	Toplam	1605	1,92	,72767			
Duyarsızlaşma	İlköğ. öğr.	782	1,48	,58415	2,058	,128	Yok
	İHO	482	1,54	,60703			
	Düz lise öğr.	341	1,46	,53736			
	Toplam	1605	1,49	,58200			

Düşük Kişisel Başarı	İlköğ. ögr.	782	1,96	,57119	,934	,393	Yok
	İHO	482	1,94	,59288			
	Düz lise ögr.	341	1,99	,57447			
	Toplam	1605	1,96	,57846			
Genel Tükenmişlik	İlköğ. ögr.	782	1,85	,53047	,101	,904	Yok
	İHO	482	1,84	,52584			
	Düz lise ögr.	341	1,85	,52916			
	Toplam	1605	1,84	,52851			

Tablo 98'e göre öğretmenlerin unvan ve görev yaptıkları kurumlara göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında ortalamaları birbirine oldukça yakındır ve hangisinin daha yüksek olduğuna dair sonuçlar alt boyutlara göre farklılık arz etmektedir. Genel tükenmişlik ortalamalarında ise imam-hatip okullarında 1,84, İHL dışındaki diğer liselerde ve ilköğretim okullarında çalışanların ortalamaları ise 1,85 çıkmıştır. Yapılan analiz sonuçlarına göre aradaki fark anlamlılık seviyesinde değildir. Bu sonuçlar mesleki tutum ortalamalarıyla benzerlik göstermekte ve öğretmenlerin görev yaptıkları kurumlarla mesleki tutum ile tükenmişlik düzeyleri arasında bir fark olmadığını ortaya koymaktadır.

Nazım Bayrakdar (2014: 95) tarafından Kayseri merkezde görev yapan DKAB öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilen doktora tezine göre de öğretmenlerin ortaokul veya lisede çalışmalarına göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

2.3.9.3. DİB Çalışanlarının Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 99'da araştırmaya katılan DİB çalışanlarının unvanlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 99: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	İmam	804	4,33	,54042	24,033	,000	KK öğr.-İmam* KK öğr.-Müezzin*
	Müezzin	208	4,24	,57899			
	KK öğreticisi	659	4,52	,45167			
	Vaiz	104	4,38	,47600			
	Toplam	1775	4,39	,52032			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 99'a göre imam-hatiplerin mesleki tutum ortalamaları 4,33; müezzin-kayyımların 4,24; Kur'an kursu öğretmenlerinin 4,52; vaizlerin ise 4,39'dur. Bu sonuçlara göre en yüksek tutum ortalamasına Kur'an kursu öğretmenleri en düşük ortalamaya müezzin-kayyımlar sahiptir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre Kur'an kursu öğretmenleri ile imam-hatipler ve müezzin-kayyımlara arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır. Buna göre din görevlilerinde en yüksek mesleki tutum ortalamasına Kur'an kursu öğretmenleri sahiptir. Kur'an kursu öğretmenlerinin mesleki tutumlarının yüksek olmasında en önemli etkenlerden biri çalışma ortamıdır. Çünkü onlar tamamen din eğitimi almaya istekli kişilere ve genellikle bir ev ortamında az sayıda bir sınıfta eğitimlerini sürdürmektedirler. Çalıştıkları ortamda genellikle az sayıda çalışan olmakta, bu nedenle de meslektaşlarıyla ve yöneticilerle ciddi bir uyum problemi yaşamamaktadırlar. Bunun yanında Kur'an kursu öğretmenleri genellikle yarım gün çalışmakta ve az sayıdaki sabit bir öğrenci grubuna daha samimi bir ortamda eğitimlerini sürdürmektedirler. Üstelik yarım günlük süre içerisinde girmiş olduğu derslerin yaklaşık yarısı ek ders olarak sayılmakta ve ders başına belli bir ücret alarak aylık gelirini yükseltme imkânı da bulmaktadır. Ayrıca Kur'an kursu öğreticisi olmak için ortaöğretim düzeyinde eğitime sahip olmak yeterlidir. Daha önce belirtildiği gibi eğitim seviyesi yükseldikçe beklentiler de artmakta ve mesleki tutum ortalaması düşmektedir. Ancak eğitim seviyesi düştükçe insanların meslekleriyle ilgili beklentileri düştükçe de mesleklerine karşı daha olumlu bir tutuma sahip olmaktadır. Tablo 100'de

araştırmaya katılan DİB çalışanlarının unvanlarına göre eğitim seviyeleri ile ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 100: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına ile Eğitim Seviyeleri Arasındaki ilişkiye Göre Dağılımı

Unvan	Lise		Ön lisans		Lisans		Lisansüstü		Toplam	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
İmam	142	17,7	527	65,5	107	13,3	28	3,5	804	100
Müezzin	34	16,3	139	66,8	29	13,9	6	2,9	208	100
KK öğreticisi	86	13,1	335	50,8	208	31,6	30	4,6	659	100
Vaiz	1	1,0	23	22,1	35	33,7	45	43,3	104	100
Toplam	263	14,8	1024	57,7	379	21,4	109	6,1	1775	100

Tablo 100’de görüldüğü gibi vaizler dışındaki din görevlilerinin yarısından fazlası lisans düzeyinin altında eğitime sahiptir. Dolayısıyla Kur’an kursu öğreticiliği dışında daha iyi bir devlet memurluğuna atanma şansı oldukça düşüktür. Bundan dolayı da Kur’an kursu öğreticiliği ulaşabileceği en iyi mesleklerden biridir. Vaizlerin de çalışma koşullarının rahat olması, görev yaptıkları ortamlarda meslektaşlarıyla sorun yaşama ihtimalinin oldukça düşük olması, görev tanımlarının netliği ve görevlerinin esnekliği sebebiyle amirlerinin müdahalesiyle çok fazla karşılaşmamaları, hizmet verdikleri kişilerin karşısında saygın bir konumda bulunmaları, birtakım ilave çalışmalarla maaşlarının yanında ek ücret de kazanma imkânları gibi sebepler mesleklerine karşı olumlu tutuma sahip olmalarını sağlamaktadır. İmam ve müezzinlerin; bazı şehirlerde, özellikle daha küçük yerleşim merkezlerinde rahat bir çalışma ortamına sahip olmaları ve ilahiyat lisans düzeyinde eğitime sahip olmamasına rağmen mesleki tutumları KK öğreticileri ve vaizlere göre oldukça düşüktür. Bu durum, onların daha kalabalık bir kitleye hizmet vermesi, zaman zaman cemaatleriyle sorun yaşayabilmesi ve mesai saatlerinin günün geniş bir zaman dilimine yayılmış olması gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır.

Tablo 101’de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının unvanlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 101: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	İmam	804	1,68	,65978	14,011	,000	İmam-KK öğr.* Müezzin-KK öğr.*
	Müezzin	208	1,76	,70830			
	KK öğreticisi	659	1,51	,54972			
	Vaiz	104	1,57	,52224			
	Toplam	1775	1,62	,62658			
Duyarsızlaşma	İmam	804	1,34	,54745	13,151	,000	İmam-KK öğr.* Müezzin-KK öğr.*
	Müezzin	208	1,39	,53361			
	KK öğreticisi	659	1,20	,44819			
	Vaiz	104	1,23	,49299			
	Toplam	1775	1,29	,51307			
Düşük Kişisel Başarı	İmam	804	1,82	,59252	7,260	,000	İmam-KK öğr.* Müezzin-KK öğr.*
	Müezzin	208	1,89	,62516			
	KK öğreticisi	659	1,71	,50936			
	Vaiz	104	1,72	,42579			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	İmam	804	1,66	,49132	17,303	,000	İmam-KK öğr.* Müezzin-KK öğr.*
	Müezzin	208	1,73	,50255			
	KK öğreticisi	659	1,52	,41659			
	Vaiz	104	1,55	,37288			
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 101'e göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında en düşük ortalamalara Kur'an kursu öğretmenleri, en yüksek ortalamalara ise müezzin-kayyımlar sahiptir. Tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmede ortalamalar 1,51 ile 1,76 arasında, duyarsızlaşmada 1,20 ile 1,39 arasında, düşük kişisel başarıda 1,71 ile 1,89 arasında ve genel tükenmişlikte ise 1,52 ile 1,73 arasında değişmektedir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını ve

hangi gruplar arasında anlamlı fark olduğunu tespit etmek için yapılan tek yönlü varyans analizine göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında ve genel tükenmişlikte imam ve müezzinler ile KK öğreticileri arasındaki fark anlamlıdır. Buna göre din görevlilerinin mesleki tutum ortalamaları ile tükenmişlikleri arasında ters orantı vardır.

2.3.9.4. Tüm Çalışanların Unvana Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 102’de araştırmaya katılan tüm çalışanların unvanlarına göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular sırasıyla DİB, MEB ve yükseköğretim çalışanlarına göre verilmiştir.

Tablo 102: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	İmam	804	4,33	,54042	32,235	,000	KK öğr.-İmam*
	Müezzin	208	4,24	,57899			İmam-Öğretmen
	KK öğreticisi	659	4,52	,45167			KK öğr.-Müezzin*
	Vaiz	104	4,39	,47600			KK öğr.-Ar. Gör*
	İlköğ. öğr.	782	4,06	,58701			KK öğr.-Öğretmen*
	İHO öğr.	482	4,14	,56558			Vaiz-Öğretmen*
	Düz lise öğr.	341	4,07	,62521			Doçent-Öğretmen*
	Okut./Ar. Gör.	63	4,05	,43712			Profesör-Öğretmen*
	Öğr. Gör.	34	4,17	,69122			İmam-Ar. Gör*
	Dr. Öğr. Üy.	52	4,30	,58851			Vaiz-Ar. Gör*
	Doçent	54	4,43	,32650			Doçent-Ar. Gör*
	Profesör	79	4,43	,44456			Profesör-Ar. Gör*
	Toplam	3662	4,25	,56989			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 102’ye göre tüm çalışanların mesleki tutum ortalamaları 4,05 ile 4,52 arasında değişmektedir ve en düşük ortalamalara okutman/araştırma görevlileri sahipken en düşük ortalamalara Kur’an kursu öğreticileri sahiptir.

Yapılan tek yönlü varyans analizine göre en düşük ortalamaya sahip olan araştırma görevlileri ve öğretmenlerin mesleki tutum ortalamaları en üst ortalamaya sahip beş unvan olan KK öğreticisi, profesör, doçent, vaiz ve imama göre anlamlı ölçüde düşüktür. Ayrıca KK öğreticilerinin ortalamaları, imam ve müezzinlere göre de %0,05 manidarlık seviyesine göre anlamlı derecede düşüktür. Tablo 103'te araştırmaya katılan çalışanların unvanlarına göre mesleki tutum ortalamaları düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır.

Tablo 103: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tutum Puanlarının Düşükten Yüksekçe Sıralaması

Sıra	Unvan	N	Mean
1	Okutman/Araştırma görevlisi	63	4,05
2	İlköğretim öğretmeni	782	4,06
3	Düz lise öğretmeni	341	4,07
4	İHO öğretmeni	482	4,14
5	Öğretim görevlisi	34	4,17
6	Müezzin	208	4,24
7	Dr. öğretim üyesi	52	4,30
8	İmam	804	4,33
9	Vaiz	104	4,38
10	Doçent	54	4,43
11	Profesör	79	4,43
12	KK öğreticisi	659	4,52

Tablo 103'e göre tüm çalışanlarda en düşük mesleki tutum ortalamasına okutman/araştırma görevlileri sahiptir. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri bu kişilerin büyük çoğunluğunun sözleşmeli olarak çalışması ve doktoralarını tamamladıktan sonra işsiz kalma endişeleridir. Diğer bir sebep bulundukları kurumda en düşük unvanlı kadroya sahip olmaları, mesai saatlerinde çoğunlukla kurumlarındaki diğer görevleriyle meşgul olup mesai dışında kalan zamanlarda da dersleriyle ve tezleriyle ilgili çalışma yapmak zorunda kalmaları ve çalıştıkları kurumlardaki diğer çalışanların verdikleri birtakım görevleri (sınav hazırlama, hasta ya da izinli akademisyenin yerine derse girme, sınav kâğıtlarını okuma, not girme vb.) yapmak zorunda

kalmalarıdır. Ayrıca aldıkları ücret her ne kadar öğretmen ve din görevlilerine göre yüksek olsa da kurumlarındaki diğer çalışanlardan daha düşük ücret almaları, ders ücreti vb. ilave gelir kaynaklarının az olması ve aldıkları maaşın bir kısmını kitap ve araştırmalarına harcamak zorunda kalmaları gibi sebepler de mesleki tutumlarını düşürmektedir. Araştırma görevlilerinden sonra en düşük ortalamaoya öğretmenlerin sahip olduğu ve öğretmenlerin mesleki tutumlarının birbirine yakın olduğu görölmektedir. Mesleki tutumlarının birbirine yakın olması öğretmenlerin ilköğretim, lise veya imam-hatip okullarında yaptıkları işin niteliğinin ve hizmet verdikleri kişilerin çok fazla değişmemesinden kaynaklanmaktadır. Mesleki tutumlarının düşük olması ise aldıkları eğitime göre ücretlerinin düşük olması, toplumdaki saygınlıklarının akademisyene ve din görevlisine göre daha düşük olması hizmet verdikleri ortamlarda öğrenciler, veliler, meslektaşlar ve amirlerle sürekli muhatap olmak zorunda kalmaları, niteliği düşük okullarda çalışanların mesleklerinden duydukları hazzın düşük olması, yakın zamanda birtakım iyileştirmeler olmakla birlikte yapılan yerli-yersiz şikâyetlerle rahatsız edilmeleri ve sürekli değişen kanun ve yönetmelikler sebebiyle meslekleriyle ilgili mevzuata yeterince hâkim olamamaları gibi sebeplerden kaynaklanmaktadır. Daha sonra müezzin ve imam gelmekte aralarında ise dr. öğretim üyeleri yer almaktadır. Müezzin ve imamların benzer çalışma koşullarına sahip olmalarına rağmen imamların toplumda önder konumunda olmaları onların müezzinlere göre daha yüksek mesleki tutuma sahip olmalarını sağlamaktadır. Dr. öğretim üyelerinin ise akademide öğretim üyesi olarak çalışmalarına rağmen sözleşmeli olmaları, ve doçentlik için hazırlanmaları gibi sebeplerle mesleki tutumları imamların gerisinde kalmıştır. Daha sonra vaizler, doçent ve profesörler ve KK öğreticileri gelmektedir. KK öğreticilerinin doçent, profesör ve vaizlerden daha yüksek mesleki tutuma sahip olması, eğitim seviyelerinin dolayısıyla da beklentilerinin daha düşük olmasıyla açıklanabilir. Eğitim seviyeleriyle ilgili yapılan analizlere göre KK öğreticilerinde lisans ve lisansüstü eğitime sahip olanların oranı %36,1 iken vaizlerde %77, doçent ve profesörlerde ise %100'dür.

Tablo 104'te araştırmaya katılan tüm çalışanların unvanlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 104: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Unvan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	İmam	804	1,68	,65978	20,604	,000	Ar. Gör.-KK öğrt.*
	Müezzin	208	1,76	,70830			Öğretmen-KK öğrt.*
	KK öğreticisi	659	1,51	,54972			Öğretmen-Vaiz*
	Vaiz	104	1,57	,52224			Öğretmen-İHO*
	İlköğ. öğr.	782	1,93	,71521			İmam-KK öğrt.*
	İHO öğr.	482	1,90	,73372			Müezzin-KK öğrt.*
	Düz lise öğr.	341	1,93	,74863			Ar. Gör.-Vaiz*
	Okut./Ar. Gör.	63	2,02	,59886			
	Öğr. Gör.	34	1,80	,68266			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,76	,59636			
	Doçent	54	1,67	,46781			
	Profesör	79	1,59	,48956			
	Toplam	3662	1,76	,68457			
Duyarsızlaşma	İmam	804	1,34	,54745	16,350	,000	İmam-KK öğrt.*
	Müezzin	208	1,39	,53361			Öğretmen-İmam*
	KK öğreticisi	659	1,20	,44819			Müezzin-KK öğrt.*
	Vaiz	104	1,23	,49299			Ar. Gör.-KK öğrt.*
	İlköğ. öğr.	782	1,48	,58415			Öğretmen-KK öğrt.*
	İHO öğr.	482	1,54	,60703			Öğretmen-Vaiz*
	Düz lise öğr.	341	1,46	,53736			Ar. Gör.-Vaiz*
	Okut./Ar. Gör.	63	1,63	,56050			
	Öğr. Gör.	34	1,46	,48645			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,45	,43255			
	Doçent	54	1,38	,40559			
	Profesör	79	1,34	,42234			
	Toplam	3662	1,39	,55071			

Düşük Kişisel Başarı	İmam	804	1,82	,59252	10,417	,000	Öğretmen-İmam*
	Müezzin	208	1,89	,62516			Öğretmen-KK öğrt.*
	KK öğreticisi	659	1,72	,50936			Ar. Gör.-KK öğrt.*
	Vaiz	104	1,72	,42579			Ar. Gör.-Vaiz*
	İlköğ. öğr.	782	1,96	,57119			Öğretmen-Vaiz*
	İHO öğr.	482	1,94	,59288			
	Düz lise öğr.	341	1,99	,57447			
	Okut./Ar. Gör.	63	2,08	,44783			
	Öğr. Gör.	34	2,03	,63057			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,92	,48127			
	Doçent	54	1,84	,39759			
	Profesör	79	1,83	,87897			
	Toplam	3662	1,87	,58006			
Genel Tükenmişlik	İmam	804	1,66	,49132	23,705	,000	İmam-KK öğrt.*
	Müezzin	208	1,73	,50255			Öğretmen-İmam*
	KK öğreticisi	659	1,52	,41659			Müezzin-KK öğrt.*
	Vaiz	104	1,55	,37288			Ar. Gör.-KK öğrt.*
	İlköğ. öğr.	782	1,85	,53047			Öğretmen-KK öğrt.*
	İHO öğr.	482	1,84	,52584			Öğretmen-Vaiz*
	Düz lise öğr.	341	1,85	,52916			Ar. Gör.-Vaiz*
	Okut./Ar. Gör.	63	1,96	,44776			
	Öğr. Gör.	34	1,81	,47379			
	Dr. Öğr. Üy.	52	1,76	,59636			
	Doçent	54	1,67	,46781			
	Profesör	79	1,59	,48956			
	Toplam	3662	1,76	,68457			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 104'e göre tükenmişliğin tüm alt boyutlarında en yüksek tükenmişlik ortalamalarına okutman/araştırma görevlileri ve öğretmenler, en

düşük ortalamalara ise KK öğretmenleri ile vaizler sahiptir. Tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenmede ortalamalar 1,51 ile 2,02 arasında, duyarsızlaşmada 1,20 ile 1,63 arasında, düşük kişisel başarıda 1,72 ile 2,08 arasında ve genel tükenmişlikte ise 1,52 ile 1,96 arasında değişmektedir. Anlamlılık açısından ise genellikle öğretmen ve araştırma görevlileri ile KK öğretmenleri, vaiz ve imamlar arasında, zaman zaman da imam ve müezzinler ile KK öğretmenleri arasındaki fark anlamlı çıkmıştır.

Tüm çalışanların unvanlarına göre tükenmişlik ortalamalarının daha anlaşılır olmasını sağlamak amacıyla genel tükenmişlik ortalamaları tablo 105'te düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır.

Tablo 105: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Unvanlarına Göre Mesleki Tükenmişlik Puanlarının Düşükten Yüksek Sıralaması

Sıra	Unvan	N	Mean
1	KK öğreticisi	659	1,52
2	Vaiz	104	1,55
3	Profesör	79	1,63
4	İmam	804	1,66
5	Doçent	54	1,67
6	Müezzin	208	1,73
7	Dr. öğretim üyesi	52	1,75
8	Öğretim görevlisi	34	1,81
9	İHO öğretmeni	482	1,84
10	İlköğretim öğretmeni	782	1,85
11	Düz lise öğretmeni	341	1,85
12	Okutman / Araştırma görevlisi	63	1,96

Tablo 105'te yer alan tüm çalışanların unvanlarına göre mesleki tükenmişlik düzeyleri ile tablo 103'te yer alan mesleki tutum sıralamaları karşılaştırıldığında büyük oranda benzerlik göstermektedir. Buna göre genel olarak çalışanların mesleki tutumları yükseldikçe mesleki tükenmişlikleri düşmektedir ve mesleki tutumlarının düşmesine sebep olan hususlar aynı şekilde tükenmişliklerini de yükseltmektedir. Dolayısıyla unvana göre mesleki tutum için söylenen gerekçeler büyük oranda mesleki tükenmişlik için de

geçerlidir. Ancak bazı unvanlardaki çalışanların mesleki tutum sıralamaları mesleki tükenmişlik sıralamalarına göre değişiklik göstermektedir. Bu durum özellikle din görevlileri ile akademisyenler arasında yaşanmıştır. Örneğin müezzinler dr. öğretim üyelerinden, imamlar doçentlerden, vaizler ise doçent ve profesörlerden daha düşük mesleki tutuma sahip olmalarına rağmen mesleki tükenmişlikleri de daha düşük çıkmıştır. Akademisyenlerin din görevlilerine göre genel olarak daha yüksek mesleki tutuma sahip olmaları, akademisyenliğin din görevliliğine göre daha prestijli bir meslek olması, gelirinin daha yüksek olması ve çalışma ortamının daha özgür olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak buna rağmen akademisyenlerin eğitim seviyelerinin yüksek olması sebebiyle beklentilerinin de artması, çalışma koşullarında daha fazla stres unsurunun bulunması ve hepsinin il merkezinde yaşamaları sebebiyle daha fazla iş dışı olumsuz etkilere maruz kalmaları gibi nedenlerin mesleki tükenmişliklerinin din görevlilerinden daha yüksek çıkmasına yol açmaktadır. Bunun yanında akademisyenlerin mesleki tutumlarının KK öğretmenleri ve vaizlere göre düşük ve tükenmişliklerinin yüksek çıkmasında genellikle ölçekte yer alan sorulara daha fazla düşünerek ve “her zaman”, “hiçbir zaman” gibi ifadeler yerine “çoğu zaman”, “nadiren” gibi cevaplar vermeleri etkili olabilir. Örneğin “mesleğin ekonomik getirisinin yeterli olduğunu düşünüyorum.” gibi bir soruya bir imam-hatip her zaman şeklinde cevap verirken, onun yaklaşık iki katı gelire sahip olan bir doçent ve ya profesör çoğu zaman şeklinde daha ılımlı bir cevap vermeyi tercih etmektedir.

Farklı kurum çalışanlarının tükenmişlik ortalamalarına bakıldığında sağlıkçıların (Toprak, 2013), muhasebecilerin (Boyar, 2011; İl, 2018), meslek lisesi öğretmenlerinin (Erkul, 2014) ve sınıf öğretmenlerinin (Öztürk, 2019) tükenmişlik ortalamalarının din eğitimcilerine göre çok daha yüksek olduğu görülmüştür. Din eğitimci ve öğretmenlerinin mesleki tükenmişliklerinin düşük olmasında dinî başa çıkma stratejilerini kullanmalarının etkili olduğu düşünülebilir. Zira bizim çalışmamızda en yüksek ortalama sahip olan öğretmenler bile sınıf ve meslek öğretmenlerine göre daha düşük tükenmişliğe sahiptir.

2.3.10. Mesleği Seçme Nedenine Göre Bulgular

Mesleği seçme nedeni, çalışanları mesleki tutum ve tükenmişliklerini en çok etkileyen faktörlerin başında gelmektedir. Alanda yapılan birçok çalışmada da çalışanların mesleği seçme nedeninin mesleki tutum ve tükenmişliği etkileyip etkilemediği incelenmiştir. Ancak mesleği kendi isteğiyle seçen bir kişinin de seçme gerekçesi mesleki tutum ve tükenmişliğinde etkili olabilir. Bundan dolayı bizim çalışmamızda beş seçenek sunulmuş ve isteyen bunlar dışında da neden yazabileceği belirtilmiştir. Ancak diğer seçeneğini işaretleyerek yapılan açıklamaların hepsi verilen beş seçeneğin farklı kelimelerle ifade edilmesinden ibaret olduğu tespit edilmiş bundan dolayı da uygun seçeneğe dâhil edilerek analizler gerçekleştirilmiştir. Burada, farklı kurumlarda çalışanların mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum ile tükenmişlik bulguları önce ayrı ayrı sonra bir arada değerlendirilecektir.

2.3.10.1. YÖK Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 106'da araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 106: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Çok sevmek	177	4,41	,39025	20,173	,000	Sevmek-İtibar*
	Dinî yönü	16	4,33	,48258			Sevmek-Mücbir *
	İtibar / Saygınlık	73	4,17	,49998			Dinî yönü-Mücbir *
	Yakınların istekleri	4	4,34	,34487			İtibar-Mücbir *
	Mücbir sebepler	12	3,26	,84398			Yakınlar-Mücbir *
	Toplam	282	4,29	,50949			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 106'ya göre yükseköğretim çalışanlarının mesleki tutum ortalamaları 3,26 ile 4,41 arasında değişmektedir. Mesleği seçme nedeni olarak en yüksek ortalama 4,41 ile mesleği çok sevmek, sonra sırasıyla 4,34 aile ve yakınlarının istekleri, 4,33 ile mesleğin dinî yönünün olması, 4,17 ile itibarlı, saygın bir meslek olması ve 3,26 ile katsayı uygulaması vb. mücbir sebepler ifadesini kullananlarda çıkmıştır. Mesleği sevdiği için tercih edenler en yüksek mesleği tutuma sahipken en düşük ortalama ise üniversiteye girişte imam-hatip lisesi mezunlarına uygulanan düşük katsayı uygulaması vb. zorlayıcı sebeplerle mesleği seçenlerde görülmüştür. Bu sonuçlara göre sevdiği için mesleği seçenler en olumlu tutumlara sahiptir; çevresindekilerin istekleri, dinî yönü, mesleğin saygınlığı gibi mesleğin birtakım özelliklerini merkeze alarak seçenler orta düzey tutumlara sahiptir. Ancak kendi isteği dışındaki sebeplerle mesleği yapmak zorunda kalanlar diğer nedenlerle seçenlere göre belirgin şekilde daha düşük mesleki tutuma sahiptir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine göre katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenlerin ortalamaları diğer tüm sebeplerle seçenlere göre anlamlı derecede düşüktür. Ayrıca mesleği itibarlı, saygın bir meslek olması gibi dışsal faktörler sebebiyle seçenlerin ortalamaları da mesleği çok sevdiği için seçenlere göre anlamlı derecede düşüktür.

Tablo 107'de araştırmaya katılan YÖK çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 107: Araştırmaya Katılan YÖK Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Çok sevmek	177	1,67	,52373	6,851	,000	Mücbir-Sevmek*
	Dinî yönü	16	1,68	,42320			Mücbir-Dinî yön*
	İtibar / Saygınlık	73	1,87	,58312			Mücbir-İtibar*
	Yakınların istekleri	4	1,78	,61555			
	Mücbir sebepler	12	2,47	,85634			
	Toplam	282	1,76	,57536			

Duyarsız- laşma	Çok sevmek	177	1,42	,48814	2,540	,040	Mücbir-Sevmek*
	Dinî yönü	16	1,39	,35318			
	İtibar / Saygınlık	73	1,48	,45214			
	Yakınların istekleri	4	1,25	,28868			
	Mücbir sebepler	12	1,83	,40358			
	Toplam	282	1,45	,47271			
Düşük Kişisel Başarı	Çok sevmek	177	1,87	,69714	1,208	,308	Yok
	Dinî yönü	16	2,00	,39727			
	İtibar / Saygınlık	73	2,00	,48328			
	Yakınların istekleri	4	2,07	,42857			
	Mücbir sebepler	12	2,19	,40559			
	Toplam	282	1,93	,62267			
Genel Tüken- mişlik	Çok sevmek	177	1,69	,52373	4,996	,001	Mücbir-Sevmek* Mücbir-Dinî yön* Mücbir-İtibar*
	Dinî yönü	16	1,74	,42320			
	İtibar / Saygınlık	73	1,84	,58312			
	Yakınların istekleri	4	1,78	,61555			
	Mücbir sebepler	12	2,23	,85634			
	Toplam	282	1,76	,57536			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 107’de görüldüğü gibi araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleği seçme nedenine göre duygusal tükenme alt boyutunda en düşük tükenmişlik 1,67 ortalama ile mesleği çok sevdiği için seçenlerde görülmüş, en yüksek ise katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenlerde tespit edilmiştir. Mücbir sebeplerle seçenlerin ortalamaları çok, sevmek, dinî yön ve itibar gibi sebeplerle seçenlere göre anlamlı ölçüde yüksek çıkmıştır. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise en yüksek ortalama mücbir sebeplerle mesleği seçenlerde ortaya çıkmış, yapılan analizlerde mesleği çok sevdiği için seçenlere göre aralarında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Düşük kişisel başarı alt

boyutunda benzer şekilde en düşük ortalama çok sevdiği için seçenlerde, en yüksek ortalama ise mücbir sebeplerle seçenlerde ortaya çıkmış, ancak aradaki farkın diğer boyutlara göre daha az olduğu tespit edilmiştir. Genel tükenmişlikteki ortalamalara bakıldığında en düşük tükenmişliğe 1,69 ile çok sevdiği için seçenler sahipken en yüksek ortalama ise 2,23 ile mücbir sebeplerle seçenler sahiptir. Dikkat çeken bir diğer husus ise mücbir sebeplerle seçenlerin ortalamalarının diğer tüm nedenlerle seçenlere göre çok daha yüksek olmasıdır. Arada farkın anlamlı olup olmadığını tespit etmek için yapılan analize göre mücbir sebeplerle mesleği seçenler ile çok sevdiği, dinî yönü olduğu ve itibarlı olduğu için seçenler arasındaki fark anlamlıdır. Ardıç ve Polatçı'nın (2008: 85) akademisyenlerle yaptığı çalışmaya göre de duygusal tükenme ve düşük kişisel başarı alt boyutlarında mesleği isteyerek seçenlerin ortalamaları diğer sebeplerle seçenlere göre anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır.

2.3.10.2. MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 108'de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 108: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Çok sevmek	772	4,29	,46442	115,312	,000	Sevmek-Dinî yönü*
	Dinî yönü	359	4,15	,51388			Sevmek-İtibar*
	İtibar / Saygınlık	149	4,02	,51012			Sevmek-Yakınlar*
	Yakınların istekleri	75	3,66	,69313			Sevmek- Mücbir *
	Mücbir seb.	250	3,53	,62732			Dinî yönü-Yakınlar*
	Toplam	1605	4,09	,58964			Dinî yönü- Mücbir *
							İtibar-Yakınlar*
							İtibar- Mücbir *

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 108'e göre öğretmenlerde mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları 4,29; dinî yönü için seçenlerin 4,15; itibarlı, saygın bir meslek olduğu için seçenlerin 4,02; aile ve yakınlarının istekleri sebebiyle seçenlerin 3,66 ve katsayı uygulaması vb. mücbir sebeplerle seçenlerin ortalamaları ise 3,53 çıkmıştır. Buna göre öğretmenlerin mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum ortalamaları ile akademisyenlerinkiler benzerlik göstermektedir ve en düşük ortalamalara mücbir sebeplerle seçenler, en yüksek ortalamalara ise çok sevdiği için seçenler sahiptir. Öğretmenlerin mesleği seçme nedenleri ile mesleki tutum ortalamaları arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizine göre mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları diğer dört nedenden dolayı seçenlere göre, dinî yönü veya itibarlı olması sebepleriyle seçenlerin ortalamaları ise yakınlarının istekleri ve mücbir nedenlerle seçenlere göre anlamlı ölçüde yüksek bulunmuştur.

Tablo 109'de araştırmaya katılan MEB çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 109: Araştırmaya Katılan MEB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Çok sevmek	772	1,74	,54657	51,158	,000	Dinî yönü-Sevmek*
	Dinî yönü	359	1,87	,57391			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	149	1,99	,62802			Yakınlar-Sevmek*
	Yakınların istekleri	75	2,31	,62650			Mücbir -Sevmek*
	Mücbir sebepler	250	2,40	,60589			Yakınlar-Dinî yönü*
							Mücbir -Dinî yönü*
	Toplam	1605	1,92	,58200			Yakınlar-İtibar*
							Mücbir -İtibar*

Duyarsız- laşma	Çok sevmek	772	1,42	,57233	12,323	,000	Yakınlar-Sevmek* Mücbir -Sevmek* Mücbir -Dinî yönü*
	Dinî yönü	359	1,46	,55048			
	İtibar / Saygınlık	149	2,55	,63322			
	Yakınların istekleri	75	2,63	,57905			
	Mücbir sebepler	250	2,69	,50715			
	Toplam	1605	1,49	,57846			
Düşük Kişisel Başarı	Çok sevmek	772	1,86	,48029	21,589	,000	İtibar-Sevmek* Yakınlar-Sevmek* Mücbir -Sevmek* Mücbir -Dinî yönü*
	Dinî yönü	359	1,91	,49647			
	İtibar / Saygınlık	149	2,09	,52635			
	Yakınların istekleri	75	2,09	,58399			
	Mücbir sebepler	250	2,21	,52456			
	Toplam	1605	1,96	,52851			
Genel Tüken- mişlik	Çok sevmek	772	1,72	,54657	47,079	,000	İtibar-Sevmek* Yakınlar-Sevmek* Mücbir -Sevmek* Yakınlar-Dinî yönü* Mücbir -Dinî yönü* Mücbir -İtibar*
	Dinî yönü	359	1,80	,57391			
	İtibar / Saygınlık	149	1,93	,62802			
	Yakınların istekleri	75	2,09	,62650			
	Mücbir sebepler	250	2,18	,60589			
	Toplam	1605	1,84	,58200			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 109'a göre öğretmenlerde mesleği çok sevdiği için seçenler en düşük tükenmişliğe sahipken sonrasında sırasıyla dinî yönü sebebiyle, itibarlı, saygın bir meslek olduğu için, aile ve yakınlarının istekleri sebebiyle seçenler gelmektedir. En düşük tükenmişliğe ise mesleği katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenler sahiptir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla

yapılan tek yönlü varyans analizine göre duygusal tükenme alt boyutunda mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları diğer tüm nedenlerle seçenlere göre; dinî yönü ve itibarlı olduğu için seçenlerin ortalamaları ise yakınlarının istekleri ve mücbir seçenlere göre anlamlı ölçüde daha düşüktür. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise çok sevdiği için seçenler, yakınlarının istekleri ve mücbir sebeplerle seçenlere göre; dinî yönü için seçenler, mücbir sebeplerle seçenlere göre anlamlı ölçüde daha düşük tükenmişlik ortalamalarına sahiptir. Düşük kişisel başarı boyutunda çok sevdiği için seçenler, itibarlı, saygın bir meslek olması, yakınlarının istekleri ve mücbir sebeplerle seçenlere göre; dinî yönü sebebiyle seçenler mücbir sebeplerle seçenlere göre daha düşük tükenmişlik yaşamaktadırlar. Genel tükenmişlikte de mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları yakınlarının istekleri, itibarlı oluşu ve mücbir sebeplerle seçenlere göre; dinî yönü sebebiyle seçenlerin ortalamaları, yakınlarının istekleri ve mücbir sebeplerle seçenlere göre; itibarlı olduğu için seçenlerin ortalamaları ise mücbir sebeplerle seçenlere göre daha düşüktür. Bu sonuçlardan da anlaşılmaktadır ki mesleği kendi isteğiyle seçmeyip kendi dışındaki birtakım nedenlerle mesleği seçmek zorunda kalanlar tüm boyutlarda belirgin şekilde daha fazla tükenmişlik yaşarken mesleği kendi sevdiği ve istediği seçenler ise diğer nedenlerle seçenlere göre çok daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Mesleğin dinî yönü için seçenlerin ortalamaları, sevdiği için seçenlerden hemen sonra gelmektedir. Aile ve yakınlarının istekleri ve itibarlı, saygın oluşu gibi dışsal faktörlerle mesleğini seçenler ise sevdiği ve dinî yönü için seçenlerden daha yüksek, katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenlerden ise daha düşük tükenmişlik ortalamalarına sahiptir.

Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri üzerinde mesleki tükenmişlik konusunu çalışan araştırmacılardan Yeğin (2014: 329) mesleği seçme nedeni ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiş ve düşük kişisel başarı alt boyutunda, iş imkânı olmadığı için seçenlerin ortalamaları ile kendi isteğiyle seçenlerin ortalamaları arasında, kendi isteğiyle seçenlerin lehine anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

2.3.10.3. DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 110'da araştırmaya katılan DİB çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 110: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Çok sevmek	820	4,56	,34966	104,270	,000	Sevmek-Dinî yönü*
	Dinî yönü	515	4,38	,48056			Sevmek-İtibar*
	İtibar / Saygınlık	204	4,36	,50637			Sevmek-Yakınlar*
	Yakınların istekleri	135	3,91	,67468			Sevmek- Mücbir *
	Mücbir sebepler	101	3,79	,75368			Dinî yönü-Yakınlar*
	Toplam	1775	4,39	,52032			Dinî yönü- Mücbir *
							İtibar-Yakınlar*
							İtibar- Mücbir *

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 110'daki sonuçlara göre din görevlilerinde mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları 4,56 dinî yönü için seçenlerin 4,38; itibarlı, saygın bir meslek olduğu için seçenlerin 4,36; aile ve yakınlarının istekleri sebebiyle seçenlerin 3,91 ve katsayı uygulaması vb. mücbir sebeplerle seçenlerin ortalamaları ise 3,79'dur. Bu tablodan anlaşıldığına göre din görevlilerinin mesleği seçme nedenlerine göre sıralamaları ile öğretmenlerin sıralamaları aynıdır. Mesleği seçme nedenlerine göre anlamlı bir fark ise mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları ile diğer dört nedenden dolayı seçenler arasında; dinî yönü ve itibarlı olması sebepleriyle seçenlerin ortalamaları ile yakınlarının istekleri ve mücbir nedenlerle seçenler arasında çıkmıştır.

Din görevlileri üzerinde mesleki tutum ve tükenmişlik ile mesleği seçme nedeni arasındaki ilişkinin incelendiği iki çalışma tespiti edilmiştir. Bunlardan Kaya ve Nazıroğlu (2008: 45-46) ve Küçük (2015: 81-93) tarafından yapılan

çalışmalarda benzer şekilde mesleği manevi nedenlerle seçenlerin ortalamaları diğer bazı nedenlerle seçenlere göre, mesleki tutum ortalamaları anlamlı ölçüde yüksek, mesleki tükenmişlik ortalamaları ise anlamlı ölçüde düşük çıkmıştır. Dolayısıyla diğer çalışmaların sonuçlarının bizim çalışmamızla büyük oranda örtüştüğü söylenebilir.

Tablo 111’de araştırmaya katılan DİB çalışanlarının mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 111: Araştırmaya Katılan DİB Çalışanlarının Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Çok sevmek	820	1,44	,48376	75,163	,000	Dinî yön-Sevmek*
	Dinî yönü	515	1,64	,58844			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	204	1,63	,59061			Yakınlar-Sevmek*
	Yakınların istekleri	135	2,15	,77732			Mücbir-Sevmek*
	Mücbir sebepler	101	2,22	,85985			Yakınlar-Dinî yönü*
							Mücbir-Dinî yönü*
	Toplam	1775	1,62	,62658			Yakınlar-İtibar*
Duyarsızlaşma	Çok sevmek	820	1,19	,39938	25,804	,000	Mücbir-İtibar*
	Dinî yönü	515	1,28	,49985			Dinî yön-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	204	1,36	,55090			İtibar-Sevmek*
	Yakınların istekleri	135	1,60	,72804			Yakınlar-Sevmek*
	Mücbir sebepler	101	1,50	,70400			Mücbir -Sevmek*
							Yakınlar-Dinî yönü*
	Toplam	1775	1,29	,51307			Mücbir -Dinî yönü*

Düşük Kişisel Başarı	Çok sevmek	820	1,65	,53648	32,307	,000	Dinî yönü-Sevmek* İtibar-Sevmek* Yakınlar-Sevmek* Mücbir-Sevmek* Yakınlar-Dinî yönü* Mücbir-Dinî yönü* Yakınlar-İtibar* Mücbir-İtibar*
	Dinî yönü	515	1,83	,50042			
	İtibar / Saygınlık	204	1,83	,57132			
	Yakınların istekleri	135	2,06	,58982			
	Mücbir sebepler	101	2,14	,66069			
	Toplam	1775	1,78	,56134			
Genel Tükenmişlik	Çok sevmek	820	1,47	,35345	75,688	,000	Dinî yönü-Sevmek* İtibar-Sevmek* Yakınlar-Sevmek* Mücbir-Sevmek* Yakınlar-Dinî yönü* Mücbir-Dinî yönü* Yakınlar-İtibar* Mücbir-İtibar*
	Dinî yönü	515	1,64	,42733			
	İtibar / Saygınlık	204	1,64	,46818			
	Yakınların istekleri	135	2,00	,59136			
	Mücbir sebepler	101	2,04	,64622			
	Toplam	1775	1,61	,46623			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 111'deki sonuçlara göre din görevlilerinin mesleki tükenmişliği ile mesleki tutumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum ortalaması yüksek olanların mesleki tükenmişlik ortalamaları düşük, mesleki tutum ortalaması düşük olanların ise mesleki tükenmişlik ortalamaları yüksektir. Mesleği seçme nedenlerine göre tükenmişlik ortalamalarının yer aldığı tabloya bakıldığında alt boyutlarda ve genel tükenmişlikte mesleği çok sevdiği için seçenlerin tükenmişlik ortalaması diğer nedenlerle seçenlere göre belirgin bir şekilde düşüktür. Mesleğin dinî yönü ve itibarlı, saygın bir meslek olduğu için seçenlerin ortalamaları genellikle birbirine yakındır ve mesleği çok sevdiği için seçenlere göre daha yüksektir. Aile ve yakınlarının istekleri ve katsayı vb. mücbir nedenlerle seçenlerin ortalamaları da birbirine yakındır ve diğer nedenlerle seçenlere göre çok daha

yüksektir. En yüksek tükenmişlik ise aile ve yakınlarının istekleri ve katsayı vb. mücbir nedenlerle seçenlerde ortaya çıkmıştır. Yani bir kişi mesleği ne kadar kendi isteği dışında nedenlerle seçerse, tükenmişlik yaşama ihtimali de o oranda artmaktadır. Yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre tükenmişliğin alt boyutlarında ve genel tükenmişlikte mesleği çok sevdiği için seçenlerle, diğer nedenlerle seçenler arasında; dinî yönü ve itibarlı olduğu için seçenlerle, yakınlarının istekleri ve mücbir sebeplerle seçenler arasındaki ilişki anlamlıdır. Kaya ve Nazıroğlu'nun (2008: 51) çalışmasında din görevlilerinin mesleklerini tercih nedenleri bakımından, mesleğini manevi nedenlerle seçmiş olan din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyon düzeyleri, mesleğini diğer nedenlerle seçmiş olan olanların mesleki tutum ve motivasyon düzeylerinden daha yüksek bulunmuştur.

2.3.10.4. Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 112'de araştırmaya katılan tüm çalışanların mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tutum düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 112: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tutum Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Çok sevmek	1769	4,43	,42663	245,087	,000	Sevmek-Dinî yönü*
	Dinî yönü	890	4,29	,50615			Sevmek-İtibar*
	İtibar / Saygınlık	426	4,21	,52812			Sevmek-Yakınlar*
	Yakınların istekleri	214	3,83	,68794			Sevmek- Mücbir *
	Mücbir sebepler	363	3,59	,68274			Dinî yönü-Yakınlar*
							Dinî yönü- Mücbir *
	Toplam	3662	4,25	,56989			İtibar-Yakınlar*
							İtibar-Mücbir*

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tüm çalışanlarda mesleki tutum ortalamalarına bakıldığında en yüksek ortalamalara mesleği çok sevdiği için seçenlerin (4,43) sahip olduğu görülmektedir. Daha sonra sırasıyla dini yönü olduğu için seçenler, itibarlı, saygın bir meslek olduğu için seçenler ve aile ve yakınlarının istekleri sebebiyle seçenler gelmektedir. En düşük ortalamalara ise katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenler (3,59) sahiptir. Aradaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre de mesleği çok sevdiği için seçenlerin ortalamaları diğer nedenlerle seçenlerden; dinî yönü ve itibarlı olduğu seçenlerin ortalamaları ise yakınlarının istekleri ve mücbir sebeplerle seçenlerden anlamlı ölçüde yüksektir.

Tablo 113'te araştırmaya katılan tüm çalışanların mesleği seçme nedenlerine göre mesleki tükenmişlik düzeyleriyle ilgili bulgular verilmiştir.

Tablo 113: Araştırmaya Katılan Tüm Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi

Mesleki Tükenmişlik	Mesleği Seçme Nedeni	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
Duygusal Tükenme	Çok sevmek	1769	1,59	,58774	133,569	,00	Dinî yönü-Sevmek*
	Dinî yönü	890	1,74	,61920			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	426	1,80	,64734			Yakınlar-Sevmek*
	Mücbir seb.	214	2,20	,79306			Mücbir -Sevmek*
	Yakınların istekleri	363	2,35	,80285			Yakınlar-Dinî yönü*
	Mücbir seb.	363	2,35	,80285			Mücbir -Dinî yönü*
	Toplam	3662	1,76	,68457			Yakınlar-İtibar*
Duyarsızlaşma	Çok sevmek	1769	1,32	,49050	38,742	,00	Mücbir -İtibar*
	Dinî yönü	890	1,36	,53551			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	426	1,44	,56999			Yakınlar-Sevmek*
	Mücbir seb.	214	1,60	,68818			Mücbir -Sevmek*
	Yakınların istekleri	363	1,64	,63493			Yakınlar-Dinî yönü*
	Mücbir seb.	363	1,64	,63493			Mücbir -Dinî yönü*
	Toplam	3662	1,39	,55071			Yakınlar-İtibar*

Düşük Kişisel Başarı	Çok sevmek	1769	1,77	,57912	52,640	,00	Dinî yönü-Sevmek*
	Dinî yönü	890	1,87	,52126			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	426	1,95	,59080			Yakınlar-Sevmek*
	Mücbir sebepler	363	2,19	,55088			Mücbir -Sevmek*
	Yakınların istekleri	214	2,07	,58151			Yakınlar-Dinî yönü*
	Toplam	3662	1,87	,58006			Mücbir -Dinî yönü*
							Mücbir -İtibar*
Genel Tükenmişlik	Çok sevmek	1769	1,60	,43901	124,587	,00	Dinî yönü-Sevmek*
	Dinî yönü	890	1,70	,46191			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık	426	1,78	,50243			Yakınlar-Sevmek*
	Mücbir sebepler	363	2,14	,56363			Mücbir -Sevmek*
	Yakınların istekleri	214	2,03	,58638			Yakınlar-Dinî yönü*
	Toplam	3662	1,72	,50631			Mücbir -Dinî yönü*
							Yakınlar-İtibar*
							Mücbir -İtibar*

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Tablo 113'te yer alan sonuçlara göre duygusal tükenme alt boyutunda mesleği seçme nedenine göre ortalamalar 1,59 ile 2,35 arasında duyarsızlaşma alt boyutunda 1,32 ile 1,64 arasında, düşük kişisel başarı alt boyutunda 1,77 ile 2,19 arasında, genel tükenmişlikte ise 1,60 ile 2,14 arasında değişmektedir. Ayrıca tüm alt boyutlarda ortalamalar; mesleği çok sevdiği için seçenlerden başlayarak dinî yönü olması, itibarlı saygın bir meslek olması, aile ve yakınlarının istekleri, katsayı vb. mücbir sebepler seçeneklerini işaretleyenlere doğru adım adım yükselmektedir. Yapılan tek yönlü varyans analizine göre de alt boyutlarda ve genel tükenmişlikte mesleği çok sevdiği için seçenlerle diğer nedenlerle seçenler arasında, dinî yönü ve itibarlı, saygın bir meslek olduğu için seçenlerle aile ve yakınlarının istekleri ve katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenler arasında anlamlı bir fark ortaya çıkmıştır.

İnsanların mesleği isteyerek seçip seçmediklerini ortaya koyan araştırmalardan Erkul'un (2014: 40) çalışmasında bizim çalışmamıza benzer

şekilde kendi isteğiyle seçenlerin ortalamaları istemeyerek seçenlere göre oldukça yüksek çıkmış ayrıca meslek lisesi öğretmenlerinin tükenmişliğinin araştırıldığı bu çalışmada isteyerek seçenlerde ortalamalar 2,71; istemeyerek seçenlerde 2,95 çıkarak bizim çalışmamıza yakın oranların çıktığı görülmüştür.

İnsanlar mesleği sevdiği için seçer ve severek çalışırlarsa mesleğine karşı olumlu tutuma sahip olması ve tükenmişliğinin de daha düşük olması beklenir. Yapılan çalışmaya göre de bu durum doğrulanmıştır. Bunun yanında mesleğin dinî yönünün olması, itibarlı olması ya da aile ve yakınlarının istekleri gibi sebeplerle seçenler her ne kadar kendi istekleriyle seçmiş olsalar da bu seçimlerini mesleğin diğer insanlar gözündeki değerine veya mesleği yaptığında karşılaşacağı sonuca göre karar verdiklerinden dolayı, mesleği sevdiği için seçenlere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Ayrıca mesleği kendi isteğiyle seçmeyen, üniversiteye girişte uygulanan katsayı adaletsizliği veya bazı ailelerin çocuklarını zorlamaları gibi sebeplerle mecburen seçen kişilerin, tükenmişliğin tüm alt boyutlarında diğer sebeplerle seçenlere göre büyük bir farkla daha yüksek ortalamalara sahip olması da insanların istemedikleri bir işi yapmak zorunda kaldıklarında daha fazla tükenmişlik yaşadıkları sonucunu ortaya koymaktadır.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada din eğitimi (din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam-hatip lisesi meslek dersleri öğretmenleri ile ilahiyat/İslami ilimler fakülteleri öğretim elemanları) ve din hizmetleri (Diyanet İşleri Başkanlığındaki din görevlileri) çalışanlarının mesleki tutum ile tükenmişlikleri çeşitli değişkenlere göre incelenmiştir. Bu incelemeler sonucunda anlamlı fark tespit edilen değişkenler, tablo 114'te toplu olarak verilmiştir.

Tablo 114: Tüm Kurum Çalışanlarının Demografik Değişkenler ile Mesleki Tutum ve Tükenmişlikleri Arasındaki İlişkilerin Toplu Sonuçları

	Kurumlar	Tutum	Duygusal tükenme	Duyarsızlaşma	Düşük kişisel başarı	Genel tükenmişlik
Kurum		X	X	X	X	X
Cinsiyet	YÖK	-	-	-	-	-
	MEB	X	-	-	-	-
	DİB	X	X	X	X	X
	TÜM	X	-	-	-	-
Medeni durum	YÖK	X	X	X	X	X
	MEB	-	X	X	-	-
	DİB	X	-	X	-	X
	TÜM	-	X	X	-	X
Eğitim Seviyesi	YÖK	X	X	X	X	X
	MEB	X	-	-	-	-
	DİB	X	X	-	-	-
	TÜM	X	X	X	X	X
Yaş	YÖK	-	X	X	-	X
	MEB	-	-	X	-	-
	DİB	-	-	X	-	-
	TÜM	X	X	X	X	X
Hizmet süresi	YÖK	-	X	X	-	x
	MEB	X	X	X	X	X
	DİB	X	X	X	X	X
	TÜM	X	X	-	X	X
Şehir	YÖK	-	-	-	-	X
	MEB	-	-	-	-	-
	DİB	X	-	X	-	-
	TÜM	X	-	X	-	X
Yerleşim yeri	YÖK	boş	boş	boş	boş	boş
	MEB	X	-	-	-	-
	DİB	X	-	X	X	X
	TÜM	X	X	X	X	X
Unvan	YÖK	X	X	X	-	X
	MEB	-	-	-	-	-
	DİB	X	X	X	X	X
	TÜM	X	X	X	X	X
Mesleği seçme nedeni	YÖK	X	X	X	-	X
	MEB	X	X	X	X	X
	DİB	X	X	X	X	X
	TÜM	X	X	X	X	X

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre mesleki tükenmişlik ile tükenmişliğin alt boyutları arasında yüksek düzeyde pozitif, mesleki tutum arasında ise yüksek düzeyde negatif bir ilişki vardır.

Kurum değişkeni açısından mesleğe karşı olumlu tutumlar sırasıyla DİB, dinî yükseköğretim ve MEB çalışanları şeklindedir. Mesleki tükenmişlik ortalamaları ise bunun tersi şeklinde gerçekleşmiştir.

Cinsiyet değişkenine göre mesleki tutum ortalamalarına bakıldığında dinî yükseköğretim çalışanlarında anlamlı bir fark çıkmamış, MEB ve DİB çalışanlarında ise kadınların ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Mesleki tükenmişlik ortalamalarında ise dinî yükseköğretim ve MEB çalışanlarında anlamlı bir fark çıkmazken DİB çalışanlarında erkeklerin tükenmişlik ortalamaları anlamlı şekilde yüksek çıkmıştır. Üç kurum bir arada değerlendirildiğinde ise kadınların mesleki tutum ortalamaları anlamlı şekilde yüksek çıkmış, tükenmişlikte ise anlamlı bir fark çıkmamıştır.

Medeni duruma göre mesleki tutum ortalamaları değerlendirildiğinde dinî yükseköğretim çalışanlarında evlilerin, DİB çalışanlarında bekârların ortalamalarının yüksek olduğu, MEB çalışanlarında ise anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Mesleki tükenmişlikte bekârların ortalaması dinî yükseköğretim çalışanlarında tüm boyutlarda, MEB çalışanlarında duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yüksek çıkmış DİB’de ise evlilerin ortalaması duyarsızlaşma ve genel tükenmişlikte yüksek çıkmıştır. Üç kurum birlikte değerlendirildiğinde ise mesleki tutum ortalamalarında fark olmadığı, mesleki tükenmişlikte bekârların ortalamalarının yüksek olduğu görülmüştür.

Eğitim düzeyine göre mesleki tutum ortaları incelendiğinde dinî yükseköğretim çalışanlarında lisansüstü eğitime sahip olanların daha yüksek ortalamalara sahip olduğu, MEB çalışanlarında anlamlı bir fark olmadığı, DİB çalışanlarında ise lisansüstü eğitime sahip olanların daha düşük mesleki tutuma sahip olduğu fark edilmiştir. Mesleki tükenmişlikte ise sonuçlar beklendiği gibi mesleki tutumun tersine çıkmıştır. Buna göre dinî yükseköğretim çalışanlarında lisans seviyesinde eğitime sahip olanlar tüm boyutlarda daha yüksek tükenmişliğe sahipken DİB çalışanlarında ise lisansüstü eğitime sahip olanların tükenmişlik ortalaması yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerde ise eğitim seviyesinin tükenmişliği anlamlılık seviyesinde

etkilemediği sonucuna ulaşılmıştır. Eğitimle ilgili yapılan değerlendirmelerde daha fazla eğitime sahip olanların beklentilerinin arttığı, bu beklenti karşılandığında tükenmişliğin düştüğü karşılanmadığında ise daha fazla tükenmişlik yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır..

Yaşa göre elde edilen sonuçlara bakıldığında yaşın her üç kurum çalışanlarında yaşın mesleki tutumu etkilemediği tespit edilmiştir. Mesleki tükenmişliğe bakıldığında ise dinî yükseköğretim ve MEB çalışanlarında yaş arttıkça tükenmişliğin azaldığı, DİB çalışanlarında ise arttığı görülmüştür. Üç kurum bir arada değerlendirildiğinde de -tükenmişlikle ilgili diğer çalışmalara benzer şekilde- yaş arttıkça tükenmişliğin genel olarak düştüğüne ulaşılmıştır.

Hizmet süresi ile mesleki tutum arasındaki ilişkiye bakıldığında dinî yükseköğretim çalışanlarında ilişki olmadığı, MEB ve DİB çalışanlarında mesleğe karşı tutumların ilk yıllarda yüksek düzeyde olumlu olduğu mesleğin ilerleyen yıllarında düşüp sonra tekrar yükseldiği görülmüştür. Mesleki tükenmişlik ortalamalarında ise dinî yükseköğretim çalışanlarında hizmet süresi attıkça tükenmişliğin düştüğü, MEB çalışanlarında 6-15 yılları arasında yükselip sonra düştüğü, DİB çalışanlarında ise mesleğin başında düşük olup sonra yükseldiği ve yüksek olarak devam ettiği görülmüştür.

Yaşanılan şehir ile mesleki tutum ilişkisi incelendiğinde dinî yükseköğretim ve MEB çalışanlarında ilişki olmadığı, DİB çalışanlarında ise İstanbul ve Samsun'da yaşayanların ortalamalarının Adana'da yaşayanlara göre anlamlı ölçüde yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişlikte ise dinî yükseköğretim çalışanlarında Samsun'dakilerin Ankara'dakilere göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı; MEB çalışanlarında şehrin tükenmişlikle ilişkisinin olmadığı, DİB çalışanlarında ise sadece duyarsızlaşma alt boyutunda İzmir'dekilerin tükenmişlik ortalamalarının Diyarbakır, İstanbul ve Samsun'dakilere göre anlamlı ölçüde yüksek olduğu anlaşılmıştır. Tüm kurumlar bir arada değerlendirildiğinde Diyarbakır'dakilerin; mesleki tutum ortalamaları Adana'dakilere göre daha yüksek; mesleki tükenmişlikte ise İstanbul, Adana, İzmir ve Erzurum'dakilere göre daha düşük çıkmıştır.

Dinî yükseköğretim çalışanlarının tamamı il merkezinde yaşadığı için yaşadıkları yerleşim yerine göre mesleki tutum ve tükenmişliklerine bakılmamıştır. MEB ve DİB çalışanlarında ise ilçede yaşayanların mesleğe

yönelik olumlu tutumları köyde ve ilde yaşayanlara göre daha yüksek, mesleki tükenmişlikleri ise daha düşük çıkmıştır. Üç kurum birlikte değerlendirildiğinde ilçede yaşayanların mesleki tutum ortalamaları köyde ve ildekilere göre daha yüksek ve tükenmişlikleri de daha düşük çıkmıştır.

Unvana göre mesleki tutum ortalamalarına bakıldığında küçükten büyüğe sırasıyla okutman/araştırma görevlisi, ilköğretim öğretmeni, düz lise öğretmeni, İHO öğretmeni, öğretim görevlisi, müezzin, dr. öğretim üyesi, imam, vaiz, doçent, profesör ve KK öğreticisi şeklindedir. En yüksek mesleki tutuma sahip unvanlardaki beş grup çalışan ile en düşük ortalamaya sahip unvanlardaki dört grup çalışan arasında anlamlı bir ilişki çıkmıştır. Tüm çalışanlardaki mesleki tükenmişlik ortalamaları ise tutuma benzer şekilde düşükten yükseğe şu şekildedir: KK öğreticisi, vaiz, profesör, imam, doçent, müezzin, dr. öğretim üyesi, öğretim görevlisi, İHO öğretmeni, ilköğretim öğretmeni, düz lise öğretmeni, okutman/araştırma görevlisi. Genel olarak mesleki tükenmişlikte anlamlı ilişki en düşük ortalamalara sahip olan KK öğreticisi ve vaizler ile en yüksek ortalamalara sahip dört grup olan araştırma görevlileri ve farklı eğitim kademelerinde çalışan öğretmenler arasında çıkmıştır.

Mesleği seçme nedenine göre mesleki tutum ve tükenmişlik ortalamaları incelendiğinde tüm kurum çalışanlarında mesleği sevdiği için seçenler en olumlu tutuma ve en düşük tükenmişliğe sahiptir. Sonra sırasıyla dinî yönü sebebiyle, itibarlı/saygın bir meslek olduğu için seçenler, aile ve yakınlarının istekleri ve katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenler gelmiştir. Mesleği çok sevdiği için seçenlerle, katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenler iki aşırı ucu oluşturmuş ve diğer sebeplerle seçenlere göre oldukça ayrılmıştır. Diğer sebeplerle seçenlerin puanları ise birbirine yakın çıkmıştır. Buna göre kişi mesleğini ne kadar kendi kararı ve sevgisiyle seçerse o kadar mesleğine yönelik olumlu duygulara sahip olmakta; ne kadar kendisi dışındaki sebepler meslek seçiminde belirleyici olduysa o kadar olumsuz duygulara sahip olmakta ve tükenmişlik yaşamaktadır.

Kurum değiştiren çalışanlarla ilgili yapılan yarı yapılandırılmış mülakat sonuçlarına göre kurum değiştirmelerin genellikle DİB'den MEB ve akademiye ve MEB'den akademiye şeklinde olduğu anlaşılmaktadır. DİB'den

öğretmenliğe geçen 10 kişiden yedisinin memnun olduğu üçünün ise kısmen memnun olduğu anlaşılmaktadır. Geçme nedenlerine bakıldığında ise ilk sırada çalışma şartları ve süresinin etkili olduğu daha sonra prestij ve ekonomik nedenlerin geldiği görülmektedir.

DİB’de çalışırken akademiye geçenlerin tamamının akademisyenliği daha çok tercih ettiği, bir kısmının baştan beri bunu isterken diğerlerinin de imkânlar oluştuğunda geçmeye karar verdiği tespit edilmiştir. Kurum değiştirme nedenlerine bakıldığında ilk sırada akademisyenliği sevmenin geldiği, daha sonra prestij ve ekonomik nedenlerin geldiği görülmüştür. Ayrıca verilen cevaplardan bir kişinin kısmen, diğerlerinin tamamen memnun olduğu anlaşılmıştır.

Öğretmenlikten akademiye geçenlerin altısının bu kararı baştan verdiği dördünün ise sonradan verdiği görülmektedir. Ancak DİB’de çalışanlarda olduğu gibi genellikle geçme imkânı olmadığı için baştan böyle bir karar vermediklerini, aksi takdirde akademisyenliği öğretmenliğe baştan beri tercih edebileceklerini bildirmişlerdir. Geçme nedenlerinde prestij ilk sırada geldiği, bunu akademisyenliği sevmenin ve ekonomik nedenlerin takip ettiği görülmüştür. Memnuniyet açısından bakıldığında ise iki kişinin kısmen sekiz kişinin tamamen memnun olduğu görülmüştür. Kısmen memnun olan iki kişi akademisyenliği sevdiği için değil de prestijli olması ve imkânlarının fazla olması gibi nedenlerle seçmişlerdir. Bundan dolayı da akademisyenliği benimsemeleri zorlaşmış ve memnuniyetleri düşmüştür.

HİPOTEZLERİN GERÇEKLEŞME DURUMU

“Diyanet İşleri Başkanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde din eğitimi ve öğretimi alanında çalışan görevlilerin dinî/mesleki tutumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon vardır.” şeklindeki ana hipotezimizin doğrulandığı tablo 34’ten anlaşılmaktadır. Bu tabloya göre mesleki tutum ile tükenmişlik arasındaki korelasyon -0,73 ile ters yönlü ve yüksek düzeydedir.

Din eğitimi ve öğretimi alanında çalışanların;

1. “Görev yaptıkları kurum ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin de doğrulandığı tablo 35 ve 36’dan anlaşılmaktadır. Bu tablolardan anlaşıldığına göre DİB çalışanlarının mesleki tutum ortalamaları diğer kurumlara göre yüksek tükenmişlikleri ise düşüktür. Dinî yükseköğretim çalışanlarının ortalamaları ile MEB çalışanları arasında da benzer bir durum söz konusudur.

2. “Cinsiyetleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin ise kısmen gerçekleştiği ilgili tablolardan anlaşılmaktadır. Dinî yükseköğretim çalışanlarında hiç ilişki çıkmazken MEB çalışanlarının bazı boyutlarında DİB çalışanlarında ise tüm boyutlarda anlamlı bir ilişki çıkmıştır.

3. “Medeni durumları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin ise dinî yükseköğretim çalışanlarında tamamen, MEB ve DİB çalışanlarında ise kısmen gerçekleştiği ilgili bölümlerde görülmektedir.

4. “Eğitim düzeyleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin ise mesleki tutumda her üç kurum için doğrulandığı, mesleki tükenmişlikte ise dinî yükseköğretim çalışanlarında tamamen, DİB çalışanlarında ise kısmen doğrulandığı, MEB çalışanlarında ise doğrulanmadığı anlaşılmaktadır.

5. “Yaşları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin de mesleki tutum için doğrulanmadığı, mesleki tükenmişlik için ise kısmen doğrulandığı, tükenmişliğin bazı boyutlarından yaşın etkisi varken bazı boyutlarında ise etkili olmadığı tespit edilmiştir.

6. “Hizmet süreleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” dinî yükseköğretim çalışanlarının mesleki tutumları hariç diğer kurum ve boyutlarda doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır.

7. “Yaşadıkları şehir ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin ise din eğitimi alanında çalışanlar için doğrulanmadığı, din hizmetleri alanında çalışanlar için ise doğrulandığı sonucuna varılmıştır.

8. “Yerleşim yerleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin mesleki tutumda MEB ve DİB çalışanlarında, mesleki tükenmişlikte tüm çalışanlarda doğrulandığı analiz sonuçlarından anlaşılmaktadır.

9. “Görev yaptıkları unvan ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin dinî yükseköğretim ve DİB çalışanları için doğrulandığı, MEB çalışanları için ise doğrulanmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

10. “Mesleği seçme nedenleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezimizin ise açık bir şekilde doğrulandığı, yani kişilerin mesleği seçme nedenleri ile onların mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında yüksek düzeyli bir ilişki olduğu görülmüştür.

ÖNERİLER

1. Dinin ve dinî başa çıkmanın tükenmişliği düşüreceği genel olarak beklenmektedir. Dolayısıyla tüm çalışanlara özellikle de çalışmanın örneklemini oluşturan din görevlilerine ve eğitimcilerine meslekleriyle ilgili olumsuzluklarla baş etmelerinde dinî başa çıkma yöntemlerini kullanmaları tavsiye edilir.

2. Din görevlilerinin yaşadıkları şehirlerde karşılaşılabilecekleri kişilerin profiliyle ilgili bilgilendirilmeleri ve kendi yetki ve sorumlulukları konusunda daha bilgili olmaları, halkla daha az sorun yaşamalarını sağlayabilir. Bunun yanında Diyanet İşleri Başkanlığı'nın da herhangi bir problem durumunda personelinin yanında yer alması ve desteklemesi din görevlilerinin mesleki tutumlarının artmasına dolayısıyla tükenmişliklerinin düşmesine yardımcı olabilir.

3. Eğitim seviyesi arttıkça işle ilgili beklentiler de genel olarak artmakta, ancak bunlar karşılanmadıkça işle ilgili memnuniyet düşmektedir. Bundan dolayı da özellikle DİB ve MEB çalışanlarında eğitim seviyesi yüksek olanlara daha fazla imkân sunulması ve ilerleme şansı verilmesi mesleki tutum ve motivasyonlarının artmasında olumlu etkiler yapabilir.

4. Ortaöğretim, hatta ilköğretimden itibaren kişilere meslek seçimi konusunda doğru bir tercih yapma imkânı sunulmalıdır. Bu konuda aile ve yakınlar baskıcı olmaktan kaçınmalı, ayrıca belirli bölüm mezunlarının üniversiteye girerken bazı alanları seçmesi durumunda uygulanan düşük katsayı uygulaması gibi hatalara düşülmemelidir. Ayrıca meslek seçiminde bulunan kişiler de bu seçimlerini mesleğin sosyal ve ekonomik özelliklerinden ziyade kendilerine uygunluğu ve sevmelerine göre yapmalıdırlar. Meslek seçiminde meslekle ilgili dinî tutumların da hesaba katılması meslekle ilgili yaşanabilecek olumsuzluklarla daha rahat başa çıkılabilmesini dolayısıyla da daha az tükenmişlik yaşanmasını sağlayabilir

5. Köyde yaşayan çalışanlara sağlık, eğitim vb. imkânların mümkün olduğunca sunulması, şehirde yaşayanların ise lojman desteği vb. yöntemlerle ekonomik yönden desteklenmesi, buralarda görev yapanların mesleklerine karşı daha olumlu duygular beslemelerine yardımcı olabilir. Bunun yanında dinî/mesleki tutumu yüksek kişilerin daha az tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür.

6. Araştırma görevlilerinin tükenmişlik seviyelerini düşürmek için görevlerinin net bir şekilde tanımlanması ve diğer çalışanların da bunlara riayet etmesi faydalı olabilir. Bunun yanında doktorayı tamamlayan sözleşmeli araştırma görevlilerinin YÖK kadrosuna alınarak ihtiyaç hâlinde kullanılmak üzere havuz sistemine alınmaları veya görev yaptıkları fakültelerde eğitim uzmanı, okutman gibi farklı bir kadroya alınarak iş güvencesinin sağlanması da mesleki tutumlarının artmasına ve tükenmişliklerinin düşmesine katkı sağlayabilir.

7. Tükenmişliğin bireysel nedenleri olduğu kadar örgütsel nedenleri de vardır. Örgütsel nedenleri en aza indirmek için kurumların personellerine aidiyet hissi kazandırmaya çalışmalı, sosyal faaliyetler düzenlemeli, yükselme ve ilerleme imkânı sunmalı ve yöneticiler altlarında çalışan kişilere adil ve eşit şekilde davranmaları mesleki tutumlarının yükselmesine ve tükenmişliklerinin azalmasına katkı sağlayabilir.

8. Bu çalışmada dinî yükseköğretim, DİB ve MEB’de din eğitim öğretimi ve din hizmeti alanlarında çalışanların çeşitli değişkenlere göre mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki ortaya konmuştur. Söz konusu

Çalıřanların olumsuz mesleki tutumları ve dūřūk mesleki tūkenmiřliklerinin sebeplerinin neler olduėu ve çözüm yolları gibi konularda nitel çalıřmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.



KAYNAKÇA

Abacı, Z. K. (2004). "Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumuna Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Acar Arasan, B. N. (2010). "Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma", Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Akkurt, Z. (2008). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi (İstanbul-Pendik Örneği)", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aksoy, Ş. (2007). "Eskişehir İli Özel Eğitim Kurumlarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Alanyalı, L. K. (2006). "Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma)", Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Alicıkuşu, M. (2013). "Lise Öğrencilerinde Dindarlık ve Akademik Başarı İlişkisi Kahramanmaraş Örneği", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Alizada, S. K. (2017). "Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Allen, R. S. ve arkadaşları (2011). "Resilience: Definitions, Ambiguities and Applications", B. L. Resnick, P. Guyther ve K. A. Roberto (Ed.). *Resilience in Aging: Concepts, Research, and Outcomes* içinde. New York: Springer, 2011, ss. 1-15.

Allport, G. W. (1935). "Attitudes", *A Handbook of Social Psychology*, Clark University Press, ss.798-844, Worcester.

Altunışık, R. vd. (2004), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 3. Baskı, Sakarya Kitabevi, Sakarya.

Anayasa Mahkemesi Kararı (2019). Birinci Bölüm, D. Ö. Başvurusu, Başvuru Numarası: 2014/3977, Karar Tarihi: 30.06.2016, (Çevrimiçi), <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/10/20161013-9.pdf>. 24 Ağustos 2019.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2009), "Tükenmişlik Sendromu ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı: 32, ss.21-46.

Ardıç, K. ve Polatçı, S. (2008) "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bölümler Fakültesi Dergisi*, Cilt:10, Sayı:2, Ankara.

Arkonaç, S. A. (2001). *Sosyal Psikoloji*, 2. Baskı, Alfa Basın Yayın Dağıtım, İstanbul.

Aronson, E., Wilson, T. D. and Akert, R. M. (2012). *Sosyal Psikoloji*, çev. Orhan Gündüz, Kaknüs Yayınları, İstanbul.

Aslan Açıkan, B. (2018). "Farklı Sosyal Hizmet Kurumlarında Çalışan Sosyal Hizmet Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Değerlendirilmesi", Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Aslan, F. Göstericilerden Ezana Büyük Saygısızlık, (Çevrimiçi), <https://ilkha.com/haber/92907/gostericilerden-ezana-buyuk-saygisizlik>. 24 Ağustos 2019.

Aslan, Ş. ve Özata M. (2008). "Duygusal Zekâ ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkilerin Araştırılması: Sağlık Çalışanları Örneği", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, S: 30, Ocak-Haziran 2008, ss. 77-97.

Avcı, Ü. ve Seferoğlu S. S. (2011). "Bilgi Toplumunda Öğretmenin Tükenmişliği: Teknoloji Kullanımı ve Tükenmişliği Önlemeye Yönelik Alınabilecek Önlemler", *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, S:9, ss.13-26

Aydın, B. (2004), "Gelişimin Doğası", *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi* içinde, ed. Binnur Yeşilyaprak, PegemA Yayıncılık, 6. baskı, ss. 27-49, İstanbul.

Aydın, İ. (2008). *İş Yaşamında Stres*, Pegem Akademi Yayıncılık, 1. baskı, Ankara.

Aydın, M. S. (1999). *Din Felsefesi*, 8. Baskı, İzmir İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları, İzmir

Aydın, O. (1987). "Tutumlar", *Davranış Bilimlerine Giriş* içinde, ed. Enver Özkalp, Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayınları, Yayın No:722 (Çevrimiçi), <https://tr.scribd.com/document/57947656/Aof-Davran%C4%B1%C5%9F-Bilimlerine-Giri%C5%9F>, 10 Haziran 2019.

Ayhan, H. (1982). *Eğitime Giriş ve İslamiyetin Eğitime Getirdiği Değerler*, Damla Yayınevi, İstanbul.

Ayten, A. (2012). *Tanrıya Sığınmak: Dinî Başa Çıkma Üzerine Psiko-Sosyal Bir Araştırma*, İz Yayıncılık. İstanbul.

Baş, T. (2006), *Anket Nasıl Hazırlanır, Uygulanır, Değerlendirilir?* Seçkin Yayıncılık, 4. baskı, Ankara.

Başkaya, Özbingöl, Z. N. (2013). "Duygusal Emeğin Akademisyenlerin İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti Ve Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi: Özel ve Devlet Üniversiteleri Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

Başkent Üniversitesi, *Örnekleme Seçimi ve Hesaplaması*, (Çevrimiçi), http://www.baskent.edu.tr/~matemel/courses/ornekleme_notlari, 27 Eylül 2019.

Batan, S. N. (2016). "Yetişkinlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Dinî Başa Çıkmanın Yaşam Doyumuna Etkileri", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

- Bayrakdar, N. (2014). "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algıları", Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Baysal, A. (1995). "Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler", Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Baysal, A. C. (1981). *Sosyal ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar*, Yalçın Ofset Matbaası, İstanbul.
- Benzer, F. (2005). "Din Görevlisinden Beklentiler ve Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri (Amasya-Sakarya-Sivas-Trabzon)", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Berber, S. (2011). "Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerine Bir Araştırma", Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Bilgin, B. (1988). "Din Eğitiminin Genel Eğitimdeki Yeri", *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, C: 24, ss.469-483.
- Bingöl, D. (2003). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Beta Basım Yayın Dağıtım, 5. Baskı, İstanbul.
- Bogardus, E. S. (1925). "Measuring Social Distance", *Journal of applied Sociology*, S: 9, ss.299-308.
- Boyar, E. (2011). "Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması", Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Buhari, M. İ. (2009). *Sahih-i Buhari ve Tercemesi*, çev. Mehmet Sofuoğlu, Ötüken Yayınları, İstanbul.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Pegem Yayınevi, Ankara.
- Can, G. (1987), "Öğretmenlik Meslek Anlayışı Üzerine Bir Araştırma (Ankara Okullarında)", *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), ss. 159–170.
- Cengil, M. (2010). "Din Görevlileri ile Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, ss. 79-101.
- Cerit, G. vd. (2016), "Bir Hastanede Çalışan Yoğun Bakım Hemşirelerinde Tükenmişlik Düzeyinin Belirlenmesi", *Anadolu Kliniği*, Mayıs, C: 21, Sayı: 2, ss.109-118.
- Cherniss B. C. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*, Calif.: Sage Publications, Beverly Hills.
- Cherniss, C. (1982) "Preventing Burnout: From Theory to Practice" ed.: John W. Jones, *The Bournout Syndrome: Current Research, Theory, Interventions*, Illinois: London House Press, ss. 172-176.

CNNTURK. (2017). *Adana'da Ezanı Kötü Okuyorsun Kavgası: 2 Yaralı*, (Çevrimiçi) <https://www.cnnturk.com/turkiye/adanada-ezani-kotu-okuyorsun-kavgasi-2-yarali?page=7>, 24 Ağustos 2019.

Cordes C. L. ve Dougherty T. W. (1993) "A Review and an Integration of Research on Job Burnout", *Academy of Management Review*, C:18 S:4, ss. 621-656.

Coşkun, M. K. (2012). "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Yaz-2012, Cilt 11, Sayı 41, ss. 64-77.

Cüceloğlu, D. (2004). *İnsan ve Davranışı*, Remzi Kitabevi, 13. baskı, İstanbul.

Çağlıyan, Y. (2007). "Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çakır, Ö., Erkuş, A. ve Kılıç, F. (2000), "Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1999 - 2000 Yılı Öğretmenlik Meslek Bilgisi Programının (ÖMBP) Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi", *Mersin Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığı* (ÖÇ) 2000-1 Nolu Araştırma Projesi.

Çapri, B. (2006) "Tükenmişlik Ölçeğinin Türkçe Uyarlaması: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C:2, S:1, ss. 62-77.

Çeliköz, N. ve Çetin F. (2004), "Anadolu Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumlarını Etkileyen Etmenler", *Millî Eğitim Dergisi*, C:32, S:162, ss. 136-145.

Çetin Akbulut, N. (2010). "Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Çetin, Ş. (2006). "Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması)", *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, S:18, ss.28-37.

Çimen, M. vd. (2012). "Özel Bakım Merkezinde Çalışan Personelin Tükenmişlik ve İş Doyum Düzeylerine Yönelik Bir Çalışma", *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, C:3, S:1, ss: 21-31.

Çınar, F. (2015) "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi ve İmam Hatip Lisesi Meslek Dersleri Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi" *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı:22 (2015/2), ss. 235-282.

Çoğaltay, N., Anar, S. ve Karadağ, E. (2017). "Öğretmenlerin Tükenmişliğini Etkileyen Faktörler: Cinsiyetin ve Medeni Durumun Etkisine Yönelik Bir Meta-Analiz Çalışması", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C:32, S:3 ss.695-707

Çolak, R. B. (2019). "Dinî Tutum, Davranışlar ve İslamofobi İlişkisi", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Davidoff, L. L. (1987). *Introduction to Psychology*. 3. edition, Mc Graw Hill International Book Company.

Demir, Nevzat (2010), "Küçülmeye Giden İşletmelerde Geri Kalanların Yaşadıkları Tükenme Sendromunun Örgüte Bağlılık Üzerindeki Etkisi", *Öneri Dergisi*, C:9, S:33, ss.185-198.

Demir, N. (2009), "Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi", *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C:8, S:32, ss.193-202.

Demirel, N. ve Ünişen, A. (2018). "Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C:17 S:67 ss. 997-1013.

Demirkol, İ. (2006). "Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi", Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Devlet Memurları Kanunu, (1965), S: 657, Kısım: II *Sınıflandırma* Madde: IV.

Diyanet İşleri Başkanlığı. *Faaliyet Raporu*, (Çevrimiçi), <https://stratejigelistirme.diyanet.gov.tr/Documents/2018%20%C4%B0dare%20Faaliyet%20Raporu.pdf>, 13 Ağustos 2019.

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği (2014), *Resmi Gazete*, Sayısı: 29033, Tarihi: 17 Haziran 2014.

Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. (1965). Resmi Gazete, Yayın Tarihi: 02/07/1965, Sayı: 12038, Tertip: 5, Cilt:4, s. 2911.

Diyanet İşleri Başkanlığı. *Kurumsal Tarihçe*, (Çevrimiçi), <https://www.diyanet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay/1>, 29 Kasım 2019.

Doğan, A. (2013). "Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

Durmuşçelebi, M., Yıldız, N. ve Saygı, E. (2017), "Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumlarının Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, C: 7, S: 12, ss. 8-32.

Edelwich, J. and Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of Disillusionment in the Helping Profession*, Human Sciences Press, New York.

Eğitimciler Birliği Sendikası (Eğitim-Bir-Sen), (2019). *Eğitime Bakış, İzleme ve Değerlendirme Raporu*, http://www.ebs.org.tr/ebs_files/files/yayinlarimiz/EgitimeBakis2018_Izleme_degerlendirme_raporu.pdf, 13.08.2019.

Er, İ. (1994). "Din", *TDV İslam Ansiklopedisi*, İsam Yayınları, C: 9, ss. 312-349, İstanbul.

Erdemoğlu Şahin, D. (2007). "Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri (Ankara İli İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Örneği)", Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Erdoğan, İ. (1999). *İşletmelerde Davranış*, 10. baskı, Evrim Basımevi, İstanbul.

- Erkul, A. (2014). "Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi", Bahçeşehir Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Erkuş, A. (1994). *Psikoloji Terimleri Sözlüğü*, Doruk Yayınları, İstanbul.
- Ertürk, S. (1994). *Eğitimde Program Geliştirme*, Meteksan Yayınları, Ankara.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. ve Carlsmith J. M.(1998), *Sosyal Psikoloji*. 3. baskı, (çev.) A. Dönmez, İmge Kitabevi, İstanbul.
- Freudenberger, H. J. (1974). "Staff burn-out", *Journal of Social Issues*, 30, ss.159-165.
- Fromm, E. (1978). *Psychoanalysis and Religion*, Yale University Press, New Haven.
- Gaines, J. ve Jermier J. (1983); "Emotional Exhaustion in a High Stress Organization", *Academy of Management Journal*, C: 26, S: 4, ss: 567- 586.
- Glock, C. Y. ve Stark, R. (1971), "Dimensions of Religious Commitment", ss.253-261, *Sociology of Religion*, ed. Roland Robertson, Penguin Books, Victoria.
- Gözoğlu, S. (2018). "Okul Yöneticilerinin Liderlik Tarzlarının Öğretmenlerin Tükenmişliklerine Etkisi: Şanlıurfa Örneği", Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güleçen, S., Cüro, E. ve Semerci, N. (2008). "Anadolu Öğretmen Lisesi Öğrencilerinin Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutumları", *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C:18, S:1 ss. 139-157.
- Günay, A. (2016), "Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu", Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Gürses, İ. (2010) *Dindarlık Ve Kişilik*, Emin Yayınları, Bursa.
- Güven, Ö. Z. ve Sezici, E. (2016), "Otel İşletmelerinde İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Tükenmişlik Modeline Göre İncelenmesi", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, C:14, S:2, ss.111-132
- Hellriegel, D., Slocum, J. S. and Woodman, R. W. (1995). *Organizational Behavior*, 7th edition., West Publishing Company, Minneapolis.
- Hökelekli, H. (1998). *Din Psikolojisi*, Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları, Ankara.
- Izgar, H. (2000). "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout), Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi (Orta Anadolu Örneği)", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Izgar, H. (2001). "Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, C:7, S:3, ss.335-340.
- İbni Manzur, (1955). *Lisanü'l-Arab*, Dar Sader Yayınevi, C: 13, Beyrut.
- İçel, S. (2013). "Akademisyenlerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Mesleki Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

- İl, Z. (2018). "Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması: Erzurum ve Erzincan Uygulaması", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- İnceoğlu, M. (2010). *Tutum Algı İletişim*. 5. Baskı, Beykent Üniversitesi Yayınları, Ankara.
- İnceoğlu, M. (2011). *Tutum Algı İletişim*, 6. baskı, Siyasal Kitapevi, Ankara.
- İpek, S. (2015). "Temel Eğitimde Görev Yapan Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Öz-Yeterlik İnançları ve Mesleki Tutumları (Rize İli Örneği)", Avrasya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- TRT Haber (2018) *İzmir'de Sela Okuyan Müezzinin Darp Edilmesi Davası*, (Çevrimiçi), <https://www.trthaber.com/haber/turkiye/izmirde-sela-okuyan-muezzinin-darbedilmesi-davasi-349453.html>, 24 Ağustos 2019
- Jackson, S. E., Schwab, R. L., ve Schuler, R. S. (1986). "Toward an Understanding of the Burnout Phenomenon", *Journal of Applied Psychology*, 71(4), ss. 630-640.
- Jennings, M. K. ve Niemi, R. G. (1968). "The Transmission of Political Values from Parent to Child". *American Political Science Review*, 62, ss. 169-184.
- Jung, C. G. (1998). *Psikoloji ve Din*, çev. Raziye Karabey, Okyanus Yayınları, İstanbul.
- Kabakulak, A. (2008). "Kişilik Özelliklerinin Mesleki Tutum ve İş Doyumuna Etkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kaçmaz, N. (2005) "Tükenmişlik (Burnout) Sendromu", *İstanbul Tıp Fakültesi Dergisi*, C:68, S:1, ss. 29-32.
- Kafadar, M. T. (2014). "Bipolar Bozukluğu Olan Hastaların Bakım Veren Yakınlarında Tükenmişlik Sendromu ve Sosyal İşlevsellik Düzeyleri", Kırıkkale Üniversitesi Tıp Fakültesi, Tıpta Uzmanlık Tezi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1988). *İnsan ve İnsanlar*, 8. baskı, Evrim Yayınları, İstanbul.
- Kalkızoğlu, S. (2018). "Tükenmişlik Sendromunun İş Tatminine Etkisi: Perakende Sektörü ve Sanal Örgüt Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Karasar, N. (1999), *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım, 10. Baskı, Ankara.
- Kaya, M. (1998). *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum*, Etüt Yayınları, İstanbul.
- Kaya, M. (2003). "Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Son Sınıf Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Uygulaması ile Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 14-15, 12 ss. 89-115.

- Kaya, M. ve Nazıroğlu, B. (2008). "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S:26-27 ss. 25-53.
- Kehrer, G. (1984). "Din Sosyolojisi", (der.) Yasin Aktay ve Mehmet Emin Köktaş, *Din Sosyolojisi*, 2. Baskı, Vadi Yayınları, ss. 17-108, İstanbul.
- Kocaman, M. (2019). "Şiddete Uğrayan Kadınlarda Dinî Başa Çıkma (Erzincan Örneği)," Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Koçel, T. (2007). *İşletme Yöneticiliği*, Arıkan Basım Yayım Dağıtım, 11. Baskı, İstanbul.
- Korkmaz, G. (2009). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesini Algılama Düzeyleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Korkutan, T. B. (2018). "Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Mesleki Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Koyuncu Şahin, M. (2015). "Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Güvenleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi", Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kula, M. N. (2001). *Kimlik ve Din*, Ayışığı Kitapları, İstanbul.
- Kula, M. N. (2002). "Deprem ve Dinî Başa Çıkma", *Gazi Üniversitesi Çorum İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2002/1 ss.234-255.
- Kula, M. N. (2005). *Bedensel Engellilik Ve Dinî Başa Çıkma*, Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları, İstanbul.
- Kula, N. (2006). "Bedensel Engellilere Yönelik Tutumlar ile Dini Tutumlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma", *İslami Araştırmalar Din Psikolojisi Özel Sayısı*, C:19 No: 3, ss.511-525.
- Kulaklıkaya, K. (2013). "İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Kuran-ı Kerim. (tarihsiz) çev. Elmalılı M. Hamdi Yazır, Akit Pazarlama, İzmir.
- Küçük, N. (2015). "Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Karabük İli Örneği)", Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Levinson, H. (1996). *When Executives Burn out*, <https://hbr.org/1996/07/when-executives-burn-out>, 03 Haziran 2019.
- Likert, R. (1932). "A Technique for the Measurement of Attitudes", in *Achives of Psychology*, editör: R. H. Woodworth, Voluta:22, ss. 5-55.
- Lisans Programımızın Temel Hedefleri, (2019), (Çevrimiçi), <http://kmu.edu.tr/iif/sayfa/823/hakimizda/tarihcetanim/tr>, 21 Haziran 2019.
- Maslach, C. (1982). *Burnout- The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey.

- Maslach, C. (1998). "A Multidimensional Theory of Burnout", *Theories of Organizational Stress* içinde, ed. C. L. Cooper, Oxford University Press ss. 68-85, Oxford.
- Maslach, C. ve Jackson S. E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, 2, ss.99-113
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1986) *Maslach Burnout Inventory Manual*. 2. Ed., Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, San Francisco
- Maslach, C. ve Leiter M. P. (2005). "Reversing Burnout: How to Rekindle Your Passion for Your Work", *Stanford Social Innovation Review*, 3(4): ss. 42-49.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. ve Leiter, M. P. (2001). "Job Burnout", *Annual Review of Psychology*, 52, 2001, ss. 397-422.
- Maslach, C. ve Susan E. J. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 2, ss. 99-113.
- Maslow, A. H. (1996). *Dinler, Değerler ve Doruk Deneyimler*, çev. H. Koray Sönmez, Kuraldışı Yayınları, İstanbul.
- MEB Din Öğretimi Genel Müdürlüğü, (2010). İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Dersi (4, 5, 6, 7 ve 8. Sınıflar) Öğretim Programı ve Kılavuzu.
- Meier, S. T. (1983). "Toward a Theory of Burnout", *Human Relations*, C:36, S:10, ss: 899- 910.
- Millî Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname, (2011). Resmi Gazete, Tarih: 14/11/2011, S: 28054, Karar Sayısı: KHK/652.
- Morgan, C. T. (1984). *Psikolojiye Giriş Ders Kitabı*, Çeviri Yayın Sorumlusu: Sirel Karakas, Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü Yayınları, No:1, Ankara.
- Morgan, C. T. (2011). *Psikolojiye Giriş*, çev. Orhan Aydın, Editörler: Sirel Karakaş ve Rükzan Eski, Düzeltilmiş ve Gözden Geçirilmiş 19. Baskı. Eğitim Akademi Yayınları, Ankara.
- Morwood, J. (2005). *Pocket Oxford Latin Dictionary*, Oxford University Press, Newyork.
- Myers, D. G. (2015). *Sosyal Psikoloji*, çeviri editörü: Serap Akfırat, 10. baskı, Nobel Yayınları, İstanbul.
- Niebrugge, K. M. (1994). "Burnout and Job Dissatisfaction among Practicing School Psychologists in Illinois", Graduate Program in School Psychology, Eastern Illinois University Charleston, Masters Theses.
- Nierczyk-Zreda, D. (2005). "An Intervention to Reduce Work-Related Burnout in Teachers", *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 11:4, ss. 423-430.
- Okumuş, E. (2002). *Gösterişçi Dindarlık*, Pınar Yayınları, İstanbul.

- Okumuş, E. (2003a). *Meşrutiyet Ekseninde Din ve Devlet*, Pınar Yayınları, İstanbul.
- Okumuş, E. (2003b). *Toplumsal Değişme ve Din*, İnsan Yayınları, İstanbul.
- Okumuşlar, M. ve Genç, F. (2012). "Din Eğitimi'nin Bilimselleşmesi/Neliği", *Din Eğitimi El Kitabı* içinde, ed. Recai Doğan, Remziye Ege, Grafiker Yayınları, Ankara.
- Okyay, N. (2009). "Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Orhan, N. (2013). "Aday Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ve İş Doyumu Düzeyleri", Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi, (2014). *2014-KPSS Din Hizmetleri Alan Bilgisi Sonuçlarına İlişkin Sayısal Bilgiler*, (2014), (Çevrimiçi), <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/KPSSDHBHT/2014-DHBHTSayısalBilgiler28102014.pdf>, 18 Ağustos 2019.
- Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi, (2014). *2014-KPSS ÖABT Ortalama ve Standart Sapmaları*, (Çevrimiçi), <https://dokuman.osym.gov.tr/pdfdokuman/2014/KPSS/OABT-SORUYANIT/KPSS-2014-OABTSayısal25072014.pdf>, 17 Ağustos 2019.
- Özgüven, İ. E. (1994). *Psikolojik Testler*, PDREM Yayınları, Ankara.
- Özkalp, E. (2002). *Davranış Bilimlerine Giriş*. 3. baskı. Anadolu Üniversitesi Açık Öğretim Fakültesi Yayınları, Eskişehir.
- Öztürk, E. E. (2013). "İyimserlik ve Dindarlık", İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Öztürk, M. A. (2016) "Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki", Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Paloutzian, R. F. ve Park, C. L. (2013). *Din ve Maneviyat Psikolojisi: Yeni Yaklaşımlar ve Uygulama Alanları*, çev. İhsan Çapcıoğlu, Ali Ayten, Phoenix Yayınevi, Ankara.
- Pehlivan, H. (1997). *Tutumların Doğası ve Öğretimi*, Çağdaş Eğitim, Tekişik Yayıncılık. S:233 ss. 46-48.
- Peker, H. (1993), *Din Psikolojisi*, Sönmez Matbaa ve Yayınevi, Samsun.
- Perlman, B. and Hartman, E. A. (1982). "Burnout: Summary and Future Research", *Human Relations*, 35(4), ss. 283-305.
- Pines, A. ve Aronson, E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: MacMillan, New York.
- Polatçı, S. (2007). "Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi Akademik Personeli Üzerinde Bir Analiz)", Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Posig, M., ve Kickul, J. (2003). "Extending our Understanding of Burnout: Test of an Integrated Model in Nonservice Occupations" *Journal of Occupational Health Psychology*, C.8, S:1, ss. 3-19.

Sandıkçı, M. (2011). "Beden Eğitimi Öğretmen Adayları ile Diğer Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine İlişkin Tutum ve Öz-Yeterlik Algıları", Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Schermerhorn J. R, Hunt, J. G. ve Osborn, R. N. (2002), *Organizational Behavior*, 7. edition, Wiley and Sons Inc.

Seğmenli, S. (2001). "Rehber Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi", Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Selltiz, C., Wrightsman, L. S. ve Cook, S. W. (1981) *Research Methods in Social Relations*. Editör: L. H. Kidder, 4. Edition, Holt, Rinehart and Wiston.

Shirom, A. (1989). "Burnout in Work Organizations", In: Cooper, C.L. and Robertson, I., Eds., *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Wiley, New York, ss. 25-48.

Sılığ, A. (2003). "Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi", Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Smith, W. C. (1964). *The Meaning and End of Religion*, A Mentor Book, ABD.

Suran, B. G. ve Sheridan, E. P. (1985) "Management of Burnout: Training Psychologists in Professional Life Span Perspectives", *Professional Psychology: Research and Practice*. 16,6, ss. 741-752.

Sümbüloğlu, K. ve Sümbüloğlu, V. (2005), *Klinik ve Saha Araştırmalarında Örneklem Yöntemleri ve Örneklem Büyüklüğü*, Hatiboğlu Yayınevi, Ankara.

Sürgevil, O. ve Budak, G. (2006) "Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerine Bir Uygulama", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, C:21, S:2, ss.95-108.

Sürgevil Dalkılıç, O. (2014), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Şenol, G. (2004). "Öğretmenlerin Mesleki Tutumları ile Okul Yönetimine İlişkin Algıları Arasındaki İlişki (İzmir İli Örneği)", Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.

Tavşancıl, E. (2002) *Tutumların Ölçülmesi ve SPSS ile Veri Analizi*, Nobel Yayın Dağıtım, İstanbul.

Taşgın, Ö. (2004), "Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Merkez ve Taşra Örgütü Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu Düzeylerine Etkisi", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.

Tezbaşaran, A. A. (1997), *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara.

Thurstone, L. L. (1928). "Attitudes can be Measured". *American Journal of Sociology*, S:33, ss. 529-554.

- Tirmizi, Ebu İsa. (1992). *Sünen*, Çağrı Yayınları, İstanbul.
- Toprak, E. (2013), "Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Torun, A. (1995). "Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir İnceleme", Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Tosun, Y. (2019). "Hekimlerde Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişki", Sağlık Bilimleri Üniversitesi Ankara Dışkapı Yıldırım Beyazıt Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi, Basılmamış Tıpta Uzmanlık Tezi.
- Tosun, C. (2002). *Din Eğitimi Bilimine Giriş*, Pegema Yayıncılık, 2. Baskı, Ankara.
- Tuğrul, B. ve Çelik, E. (2002). "Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C:2, S:12, ss.1-11.
- Tutar, H. (2012). *Sosyal Psikoloji*, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Güneş, (2019). *Tükenmişlik Sendromu Hastalık Listesinde*. (Çevrimiçi), (<https://www.gunes.com/saglik/tukenmislik-sendromu-hastalik-listesinde-988024>, 03 Haziran 2019)
- Tümkaya, S. (1996). "Öğretmenlerde Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Tümkaya, S. (2000) "Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi", *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, S:19, ss.128-133.
- Ünal Alp, H. (2007). "İşletmelerde Tükenmişlik Sendromu ile İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma", İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Üstündağ, N. (2001). "Müfredat Laboratuvar Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Bilgisayar Tutumları İle Kaygı Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Üstüner, M. (2006) "Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması" İnönü Üniversitesi, *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, S:45, ss: 109-127.
- Vurdu, U. (2017). "Resmi Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Durumları ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki", Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Weng, C.-H. (2004). "Meta-Analysis Of Teacher Burnout in Public Schools in The United States, Division Of Educational Administration Adult and Higher Education Program in The Graduate School", The Degree Doctor Education, The University Of South Dakota.
- Westman, M. ve Eden, D. (1997). "Effects of a Respite from Work on Burnout: Vacation Relief and Fade-Out", *Journal of Applied Psychology*, 82 (4), ss. 516-527.

- Yaparel, R. (1987). "Dinin Tarifi Mümkün mü?" *Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S: 4, ss.402-417.
- Yapıcı, A. (2004). *Din, Kimlik ve Ön Yargı Biz ve Onlar*, Karahan Kitabevi, Adana.
- Yavuz, K. (1987). *Günümüzde Din Eğitimi*, Cumhuriyet Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Yayınları, Adana.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Yazır, E. M. H. (1996). *Kur'an-ı Kerim ve Yüce Meali*, Huzur Yayınevi, İstanbul.
- Yazır, E. M. H. (1999). *Hak Dini Kur'an Dili*, Yenda Yayıncılık, Cilt:1, İstanbul.
- Yeğin, H. İ. (2014). "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Ekev Akademi Dergisi*, Yıl:18, Sayı:58 ss.315-332
- Yıldırım, E. (2019). "Üniversite Öğrencilerinde Dindarlık ve Modernleşme Algısı: Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Örneği", Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yıldırım, Y. (2006). "İlahiyat Fakültesi Mezunlarının Din Görevlisi Olarak Atanmasının Dini Hayat Üzerindeki Etkisinin Sosyolojik Analizi (Birecik ve Köyleri Örneği)", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, F. (2019). "Dindarlık ve Hoşgörü İlişkisi (Konya Merkez İlçelerinde Görev Yapan Öğretmenler Örneği)", Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Basılmamış Doktora Tezi.
- Yorulmaz, Y. İ. ve Altinkurt, Y. (2018). "The Examination of Teacher Burnout in Turkey: a Meta-Analysis", *Turkish Journal of Education*, Volume:7, Issue:1, ss. 34-54.
- Yükseköğretim Kanunu, (1981), Resmi Gazete, Sayısı:17506, Kanun Numarası:2547, Tarihi: 06.11.1981.
- Yükseköğretim Kurumlarının Görevleri, (2019), (Çevrimiçi), <http://www.basarmevzuat.com/dustur/kanun/5/2547/a/2547sk.htm>, 20 Haziran 2019.
- Yükseköğretim Kurumu Başkanlığı. (2019). *İstatistikler*, (Çevrimiçi), <https://istatistik.yok.gov.tr/>, 13 Ağustos 2019.

EKLER

EK 1: Etik Kurul Onayı



T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul
HİZMETE ÖZEL

Sayı : 64075176-050.99-E.92039
Konu : 2018-08-Karar.

07/09/2018

Sayın Doç.Dr. M. Naci KULA
ESOGÜ Felsefe ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

Sorumlu Araştırmacısı olduğunuz **"Din Eğitimi ve Hizmetleri Çalışanlarının Mesleki Tutum İle Tükenmişlik Düzeyleri"** başlıklı çalışma hakkında alınan karar ilişkide gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini saygı ile rica ederim.

Prof. Dr. Eyüp ARTVİNLİ
Etik Kurul Başkanı

HİZMETE ÖZEL

Bu evrak 5070 sayılı Elektronik İmza Kanunu'na göre elektronik olarak imzalanmıştır. Evrak doğrulama adresi:
<https://ebysnetm.ogu.edu.tr/Home/Dogrulama/5211fd8c-c41a-40bc-80bb-bf85149d3a32>

Adres	: Meselik Kampüsü PK.26480 Odunpazarı	Ayrıntılı Bilgi	: Münevver Sibel AK - Bilgisayar İşletmeni
Telefon	: 0222 2393750-5074	Faks	:
E-Posta	: sibelak@ogu.edu.tr	Elektronik Ağ	: http://www.ogu.edu.tr
		KEP Adresi	: esk.osmangaziunirek/@hs01.kep.tr

T.C.
ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER
BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
ESKİŞEHİR

Toplantı Tarihi : 06.09.2018

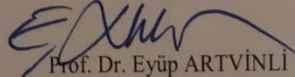
Toplantı No : 2018-08

GÜNDEM :

1. Başvuru Sahibi : Doç.Dr.Mustafa Naci KULA. **Konu :** “Din Eğitimi ve Hizmetleri Çalışanlarının Mesleki Tutum İle Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırmasının, Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’na uygunluğunun görüşülmesi.

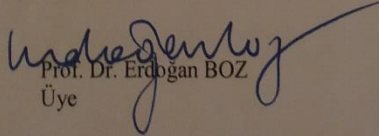
KARAR :

1. Doç.Dr.Mustafa Naci KULA’nın “Din Eğitimi ve Hizmetleri Çalışanlarının Mesleki Tutum İle Tükenmişlik Düzeyleri” konulu araştırmasının, veri toplama araçlarını uygulamak için gerekli yerlerden yasal izinleri almak şartıyla Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’na uygunluğuna, oy birliğiyle karar verildi.


Prof. Dr. Eyüp ARTVİNLİ
Başkan

Prof.Dr.Yaşar SARI
Başkan Yardımcısı

Prof. Dr. Abdullah YALAMAN
Üye (İzinli)

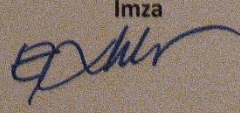

Prof. Dr. Erdoğan BOZ
Üye

Prof. Dr. Nurullah UÇKUN
Raportör

Prof. Dr. Nuri KAVAK
Üye (İzinli)

Prof. Dr. Nuray GİRĞİNER
Üye

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA
VE YAYIN ETİK KURULU DEĞERLENDİRME FORMU

Araştırma No : 01	
Araştırma Başlığı : Din Eğitimi ve Hizmetleri Çalışanlarının Mesleki Tutum İle Tükenmişlik Düzeyleri	
Sorumlu Araştırmacı : Doç.Dr.Mustafa Naci KULA	
Başvuru Tarihi : 28.08.2018	
☒ Kabul	
☐ Düzeltme Gereklidir	Gerekçe: 1. 2. 3.
☐ Red	Gerekçe: 1. 2. 3.
Başkan	
Adı Soyadı Prof.Dr. Eyüp ARTVİNLİ	Tarih 06.09.02018
İmza 	

EK 2: Millî Eğitim Bakanlığı Araştırma İzin Onayı



T.C.
MİLLÎ EĞİTİM BAKANLIĞI
Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü

Sayı : 81576613/605.01/4881583
Konu: Araştırma İzni

07.03.2018

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

- İlgi: a) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının 28/02/2018 tarihli ve 99489383-302.08.01-E.21903 sayılı yazısı
b) Millî Eğitim Bakanlığının 22/08/2017 tarihli ve 35558626-10.06.01-E.12607291 (2017/25) sayılı genelge

İlgi (a) yazı ile Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Fen ve Din Bilimleri Anabilim Dalı Doktora Programı öğrencisi Süleyman ABANOZ'un "Din Eğitimi ve Hizmetleri Çalışanlarının Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri" konulu doktora tezi kapsamında hazırladığı veri toplama aracının İstanbul, Ankara, İzmir, Adana, Diyarbakır, Samsun ve Erzurum illerinde bulunan her tür ve derecedeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam-hatip meslek dersleri öğretmenlerine uygulanmasına yönelik izin talebi Genel Müdürlüğümüz tarafından incelenmiştir.

Denetimi il, ilçe millî eğitim müdürlükleri ve okul/kurum idaresinde olmak üzere, eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre; onaylı bir örneği Bakanlığımızda muhafaza edilen ve uygulama sırasında da mühürlü ve imzalı örnekten çoğaltılmış/elektronik ortama aktarılmış veri toplama aracının uygulanmasına ilgil (b) genelge doğrultusunda izin verilmiştir.

Gereğini bilgilerinize rica ederim.

Güvenli Elektronik İmza

Ash ile Aynıdır

07.03.2018

Sevda BERKİTEN
Şef

Bilal TIRNAKÇI
Bakan a.
Genel Müdür

Ek: Veri Toplama Aracı (3 Sayfa)

Emniyet Mahallesi Milas Sokak No:8 06560 Yenimahalle-ANKARA
Telefon No: (0 312) 296 94 00 Fax: (0 312) 213 61 36
E-Posta: yegitek@meh.gov.tr İnternet Adresi: http://yegitek.meh.gov.tr

Bilgi için: Şeyda KARABULUT Dr. Aiilla DEMİRBAŞ
Öğretmen Koordinatör
Telefon No: (0 312) 296 95 82

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meh.gov.tr> adresinden 02fe-4b6f-3910-9ca1-1d8e koda ile teyit edilebilir.

EK 3: Diyanet İşleri Başkanlığı Araştırma İzin Onayı



T.C.
CUMHURBAŞKANLIĞI
Diyanet İşleri Başkanlığı



e-imzalıdır

Sayı : 30339839-042-E.133622
Konu : Araştırma İçin İzin Talebi

28.09.2018

Sayın Süleyman ABANOZ
Ölçme ve Yerleştirme Merkezi
Üniversiteler Mahallesi İhsan Doğramacı Bulvarı No:3 06800 Çankaya/ANKARA

İlgi :Süleyman ABANOZ'un 14/09/2018 tarihli dilekçesi.

İlgi dilekçeniz incelenmiştir. Araştırmanın tamamlanmasını müteakip araştırma veri seti ile sonuçlarını Başkanlığımız ile paylaşmanız şartıyla dilekçeniz ekinde sunmuş olduğunuz ve doktora tezinize temel teşkil edeceğini beyan ettiğiniz anket formunu, yazı ekinde bulunan haliyle ve herhangi bir değişiklik yapmadan, Kurumumuz personeline uygulamanız uygun görülmüştür. Bilgilerinizi rica ederim.

Hatice KAHYAOĞLU
Başkan a.
Stratejik Planlama ve Yönetimi Geliştirme Daire Başkanı

Ek: Anket Formu (3 Sayfa)

Üniversiteler Mah. Dumlupınar Bulv. No : 147/A 06800 Çankaya/Ankara
Telefon: 0 312 295 65 38 Faks: 0 312 287 63 85
e-posta: stratejikplanlama@diyanet.gov.tr İnternet Adresi: www.diyanet.gov.tr

Bilgi İçin: Abdulkemim SARI
İstatistikçi
Tel No: (312) 295 65 19

Bu belge 5070 sayılı Kanun gereği güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Doğrulama Kodu = RHBL-HH10-BP76-1912

EK 4: Akademisyen Anketi

Değerli Akademisyenler,

Bu anket, doktora tezime veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanan veriler başka kişi veya kurumlara kesinlikle verilmeyecektir. Sonuçlar kişisel olarak değil, grup olarak değerlendirilecektir. Ankete katılım tamamen isteğe bağlıdır.

Ankete adınızı ve soyadınızı **yazmayınız**. Araştırma sonuçlarının güvenilir olması sizin anketi samimi olarak cevaplamanıza bağlı olacaktır. Uygulanacak anket demografik bilgiler, mesleki motivasyon ve mesleki tutum ölçeklerini içermekte ve üç bölümden oluşmaktadır.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür ederim.

Süleyman ABANOZ
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Doktora Öğrencisi
Tel: 505 223 8377

1-Cinsiyetiniz:

() Erkek () Kadın

2- Medeni durumunuz:

() Evli () Bekâr

3- Yaşınız:

() 22-24 arası () 25-34 arası () 35-44 arası () 45-54 arası
() 55 üstü

4- Unvanınız :

() Prof. Dr. () Doç. Dr. () Dr. Öğretim Üyesi () Öğretim Gör. ()
Okutman/Araştırma Gör.

5- Meslekteki kıdeminiz:

() 1 - 5 Yıl () 6-10 Yıl () 11 - 15 Yıl () 16 –25 Yıl ()
) 25 Üstü

6- Görev yaptığınız şehir:

() İstanbul () Ankara () İzmir () Adana () Diyarbakır () Erzurum
() Samsun

7- Akademisyenliği seçmenizin en önemli nedeni:

() Mesleği çok sevmek () Aile ve yakınlarımların istekleri
() Mesleğin dinî yönünün olması () Katsayı uygulaması vb. mücbir sebepler
() İtibarlı, saygın bir meslek olması () Diğer

Akademisyen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutunun içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	1. Her zaman	2. Çoğu zaman	3. Bazen	4. Çok nadir	5. Hiçbir zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İşimde kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşıyorum.					
5. Öğrencilerime sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.					
7. Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Bu meslekte tükendiğimi hissediyorum.					
9. Mesleğimle insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Mesleğimle ilgili çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. Mesleğimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. Meslekte yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.					
15. Öğrencilerime ve çevremdekilere ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17. Öğrencilerim ile aramda rahat ve samimi bir atmosfer var.					
18. İşimle ilgili çalışmalardan sonra kendimi canlanmış hissedirim.					
19. Bu meslekte birçok kayda değer başarı elde edeceğim.					

Akademisyen Mesleki Tutum Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutunun içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	1. Her zaman	2. Çoğu zaman	3. Bazen	4. Çok nadir	5. Hiçbir zaman
1. Akademisyenlik benim için ideal meslektir.					
2. Bir ömür boyu bu mesleği yapabilirim.					
3. Bu meslekle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.					
4. Meslekteki tecrübem arttıkça mesleğime daha çok bağlanacağıma inanıyorum.					
5. Akademisyenliğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum.					
6. Bu meslekten aldığım manevi doyumu hiçbir şeye değişmem.					
7. Akademisyenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum.					
8. Akademisyenliği bilerek ve isteyerek seçtim.					
9. Akademisyenlikten aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor.					
10. Yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine bu mesleği seçerdim.					
11. Mesleğimde başarılı olmak için çok gayret ediyorum.					
12. Bu mesleği layıkıyla yaptığıma inanıyorum.					
13. Uzun yıllar akademisyenliği yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum.					
14. Bu mesleği, dinî ve dünyevi kazanımları bir arada sağladığı için tercih ettim.					
15. Daha iyi bir iş bulursam bir an bile bu işi yapmayı düşünmem.					
16. Akademisyenliğin onurlu bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
17. Mesleğimin manevi boyutu yüksek olan mesleklerin başında geldiğini düşünüyorum.					
18. Akademisyenliğin ekonomik getirisinin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
19. Meslektaşlarımdan bana yeterince değer vermediklerini düşünüyorum.					
20. Daha çok gelir getiren bir iş bulursam hemen işimi değiştiririm.					
21. Bu mesleği seçtiğime pişmanım.					
22. Bana bu kurumda çalışmak diğer kurumlarda çalışmaktan daha cazip geliyor.					
23. Mesleğimin gerektirdiği dinî sorumluluğu tam olarak yerine getirdiğimi düşünmüyorum.					

EK 5: Öğretmen Anketi

Değerli Öğretmenler,

Bu anket, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanan veriler başka kişi ve kuruma kesinlikle verilmeyecektir. Sonuçlar kişisel olarak değil, grup olarak değerlendirilecektir.

Ankete adınızı ve soyadınızı **yazmayınız**. Araştırma sonuçlarının güvenilir olması sizin anketi samimi olarak cevaplamanıza bağlı olacaktır. Anket demografik bilgilerden oluşan birinci bölüm ve mesleki tutum ve mesleki tükenmişlik anketleri olmak üzere toplam üç bölümdür.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, kolaylıklar dilerim.

Süleyman ABANOZ
Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Doktora Öğrencisi

1-Cinsiyetiniz:

() Erkek () Kadın

2- Medeni durumunuz:

() Evli () Bekâr

3- Yaşınız:

() 18-24 arası () 25-34 arası () 35-44 arası () 45-54 arası () 55 üstü

4- Öğrenim durumunuz:

() Lisans () Lisansüstü

5- Meslekteki kıdeminiz:

() 1 - 5 Yıl () 6-10 Yıl () 11 - 15 Yıl () 16 –25 Yıl () 25 Üstü

6- Görev yaptığınız şehir:

() İstanbul () Ankara () İzmir () Adana () Diyarbakır () Erzurum () Samsun

7- Görevinizin bulunduğu yerleşim merkezi:

() İl merkezi () İlçe merkezi () Köy

8- Görev yaptığınız okul:

() İlk veya Ortaokul () İmam-Hatip Okulu () Diğer Liseler

9- Öğretmenliği seçmenizin en önemli nedeni:

() Mesleği çok sevmek () Aile ve yakınlarımların istekleri
() Mesleğin dinî yönünün olması () Katsayı uygulaması vb. mücbir sebepler
() İtibarlı, saygın bir meslek olması () Diğer

Öğretmen Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutunun içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	1. Her zaman	2. Çoğu zaman	3. Bazen	4. Çok nadir	5. Hiçbir zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İşimde kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşıyorum.					
5. Öğrencilerime sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.					
7. Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Bu meslekte tükendiğimi hissediyorum.					
9. Mesleğimle insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Mesleğimle ilgili çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. Mesleğimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. Meslekte yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.					
15. Öğrencilerime ve çevremdekilere ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17. Öğrencilerim ile aramda rahat ve samimi bir atmosfer var.					
18. İşimle ilgili çalışmalardan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu meslekte birçok kayda değer başarı elde edeceğim.					

Öğretmenlik Mesleki Tutum Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutunun içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	1. Her zaman	2. Çoğu zaman	3. Bazen	4. Çok nadir	5. Hiçbir zaman
1. Öğretmenlik benim için ideal meslektir.					
2. Bir ömür boyu bu mesleği yapabilirim.					
3. Bu meslekle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk vermiyor.					
4. Meslekteki tecrübem arttıkça mesleğime daha çok bağlanacağıma inanıyorum.					
5. Öğretmenliğin bana çok şey kazandıracağını düşünmüyorum.					
6. Bu meslekten aldığım manevi doyumunu hiçbir şeye değişmem.					
7. Öğretmenliğin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu düşünmüyorum.					
8. Öğretmenliği bilerek ve isteyerek seçtim.					
9. Öğretmenlikten aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor.					
10. Yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine bu mesleği seçerdim.					
11. Mesleğimde başarılı olmak için çok gayret ediyorum.					
12. Bu mesleği layıkıyla yaptığıma inanıyorum.					
13. Uzun yıllar öğretmenliği yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum.					
14. Bu mesleği, dinî ve dünyevi kazanımları bir arada sağladığı için tercih ettim.					
15. Daha iyi bir iş bulursam bir an bile bu işi yapmayı düşünmem.					
16. Öğretmenliğin onurlu bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
17. Mesleğimin manevi boyutu yüksek olan mesleklerin başında geldiğini düşünüyorum.					
18. Öğretmenliğin ekonomik getirisinin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
19. Meslektaşlarımdan bana yeterince değer vermediklerini düşünüyorum.					
20. Daha çok gelir getiren bir iş bulursam hemen işimi değiştiririm.					
21. Bu mesleği seçtiğime pişmanım.					
22. Bana bu kurumda çalışmak diğer kurumlarda çalışmaktan daha cazip geliyor.					
23. Mesleğimin gerektirdiği dinî sorumluluğu tam olarak yerine getirdiğimi düşünmüyorum.					

EK 6: Din Görevlisi Anketi

Değerli Din Görevlileri,

Bu anket, bilimsel bir çalışmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Toplanan veriler başka kişi ve kuruma kesinlikle verilmeyecektir. Sonuçlar kişisel olarak değil, grup olarak değerlendirilecektir.

Ankete adınızı ve soyadınızı **yazmayınız**. Araştırma sonuçlarının güvenilir olması sizin anketi samimi olarak cevaplamana bağlı olacaktır. Anket demografik bilgilerden oluşan birinci bölüm ve mesleki tutum ve mesleki motivasyon anketleri olmak üzere toplam üç bölümdür.

İlgi ve yardımlarınız için teşekkür eder, kolaylıklar dilerim.

Süleyman ABANOZ
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Doktora Öğrencisi

1-Cinsiyetiniz:

() Erkek () Kadın

2- Medeni durumunuz:

() Evli () Bekâr

3- Yaşınız:

() 18-24 arası () 25-34 arası () 35-44 arası () 45-54 arası
() 55 üstü

4- Öğrenim durumunuz:

() 1. İmam Hatip Lisesi () 2. İlahiyat Ön lisans () 3. İlahiyat Lisans
() 4. Lisansüstü () 5. Diğer (belirtiniz)

5- Meslekteki kıdeminiz:

() 1 - 5 Yıl () 6-10 Yıl () 11 - 15 Yıl () 16 –25 Yıl
() 25 Üstü

6- Görev yaptığınız şehir:

() İstanbul () Ankara () İzmir () Adana () Diyarbakır () Erzurum
() Samsun

7- Görevinizin bulunduğu yerleşim merkezi:

() İl merkezi () İlçe merkezi () Köy

8-Göreviniz:

() İmam-Hatip () Müezzin-Kayyum () Kur'an Kursu Öğreticisi
() Vaiz

9- Din görevliliği mesleğini seçmenizin en önemli nedeni:

() Mesleği çok sevmek () Aile ve yakınlarımların istekleri
() Mesleğin dinî yönünün olması () Katsayı uygulaması vb. mücbir sebepler
() İtibarlı, saygın bir meslek olması () Diğer

Din Görevlisi Mesleki Tükenmişlik Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutunun içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	1. Her zaman	2. Çoğu zaman	3. Bazen	4. Çok nadir	5. Hiçbir zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İşimde kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.					
4. İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılık ile yaklaşıyorum.					
5. Cemaatime/Öğrencilerime sanki insan değillermiş gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün gün insanlar ile uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcıdır.					
7. Cemaatimin/Öğrencilerimin sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Bu meslekte tükendiğimi hissediyorum.					
9. Mesleğimle insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum					
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim.					
11. Bu mesleğin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum.					
12. Mesleğimle ilgili çok şeyler yapabilecek güçteyim.					
13. Mesleğimin beni kısıtladığını hissediyorum.					
14. Meslekte yolun sonuna geldiğimi, her şeyin bittiğini hissediyorum.					
15. Cemaatime/Öğrencilerime ve çevremdekilere ne olduğu umurumda değil.					
16. Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla stres yapıyor.					
17. Cemaatim/Öğrencilerim ile aramda rahat ve samimi bir atmosfer var.					
18. İşimle ilgili çalışmalardan sonra kendimi canlanmış hissederim.					
19. Bu meslekte birçok kayda değer başarı elde edeceğim.					

Din Görevlisi Mesleki Tutum Ölçeği

Lütfen aşağıda verilen ifadeleri dikkatle okuduktan sonra kendinize yakın bulduğunuz ifadenin karşısındaki kutunun içine çarpı (X) işareti koyarak görüşünüzü belirtiniz.	1. Her zaman	2. Çoğu zaman	3. Bazen	4. Çok nadir	5. Hiçbir zaman
1. Din görevliliği benim için ideal meslektir.					
2. Bir ömür boyu bu mesleği yapabilirim.					
3. Bu meslekle ilgili faaliyetleri yapmak bana hiç zevk <u>vermiyor</u> .					
4. Meslekteki tecrübem arttıkça mesleğime daha çok bağlanacağıma inanıyorum.					
5. Din görevliliğinin bana çok şey kazandıracağını <u>düşünmüyorum</u> .					
6. Bu meslekten aldığım manevi doyumu hiçbir şeye <u>değişmem</u> .					
7. Din görevliliğinin kişiliğime uygun bir meslek olduğunu <u>düşünmüyorum</u> .					
8. Din görevliliğini bilerek ve isteyerek seçtim.					
9. Din görevliliğinden aldığım haz bana bu mesleğin tüm zorluklarını unutturuyor.					
10. Yeni bir meslek seçmem istense hiç tereddütsüz yine bu mesleği seçerdim.					
11. Mesleğimde başarılı olmak için çok gayret ediyorum.					
12. Bu mesleği layıkıyla yaptığıma inanıyorum.					
13. Uzun yıllar din görevliliğini yapacağımı düşündükçe mutsuz oluyorum.					
14. Bu mesleği, dinî ve dünyevi kazanımları bir arada sağladığı için tercih ettim.					
15. Daha iyi bir iş bulursam bir an bile bu işi yapmayı <u>düşünmem</u> .					
16. Din görevliliğinin onurlu bir meslek olduğunu düşünüyorum.					
17. Mesleğimin manevi boyutu yüksek olan mesleklerin başında geldiğini düşünüyorum.					
18. Din görevliliğinin ekonomik getirisinin yeterli olduğunu düşünüyorum.					
19. Meslektaşlarımdan bana yeterince değer <u>vermediklerini</u> düşünüyorum.					
20. Daha çok gelir getiren bir iş bulursam hemen işimi değiştiririm.					
21. Bu mesleği seçtiğime pişmanım.					
22. Bana bu kurumda çalışmak diğer kurumlarda çalışmaktan daha cazip geliyor.					
23. Mesleğimin gerektirdiği dinî sorumluluğu tam olarak yerine getirdiğimi <u>düşünmüyorum</u> .					

EK 7: Özgeçmiş

ÖZGEÇMİŞ

23 Nisan 1982’de Sakarya’da doğdum. Burada ilkokulu bitirdim ve Adapazarı’nda Kur’an kursu eğitimimi ve hafızlığımı tamamladım. Liseyi Adapazarı İmam-Hatip Lisesi’nde 1999 yılında tamamladıktan sonra, aynı yıl Dokuz Eylül Üniversitesi İlahiyat Fakültesi’ni kazandım. 2005 yılında Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü’nde Ortaöğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Tezsiz Yüksek Lisans programını, 2008 yılında Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri bölümünde tezli yüksek lisansımı tamamladım. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri bölümünde Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli tezimle doktora tamamladım.

2005-2014 yılları arasında MEB’de din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmeni olarak çalıştıktan sonra ÖSYM’ye uzman yardımcı olarak atandım. 2018 yılında ÖABT Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği Testindeki Soruların Madde Yanıtlılığı Açısından İncelenmesi” adlı tezimle ÖSYM uzmanı olarak atandım. Hâlen bu görevime devam etmekteyim.

İletişim bilgileri

E-mail : abanoz_s@hotmail.com

Tel : 0505 223 8377

Süleyman ABANOZ

