



CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı

Din Psikolojisi Bilim Dalı

**DİN GÖREVLİLERİNDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE İŞ
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Şehri KARACOŞKUN

Sivas

Ocak 2018

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Felsefe ve Din Bilimleri Ana Bilim Dalı
Din Psikolojisi Bilim Dalı

**DİN GÖREVLİLERİNDE TÜKENMİŞLİK DÜZEYİ İLE İŞ
DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ
(GAZİANTEP İLİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans Tezi

Şehri KARACOŞKUN

Tez Danışmanı
Yrd. Doç. Dr. Sema YILMAZ

Sivas
Ocak 2018

KABUL VE ONAY

Üniversite : Cumhuriyet Üniversitesi
Enstitü : Sosyal Bilimler Enstitüsü
Ana Bilim Dalı : Felsefe ve Din Bilimleri
Bilim Dal : Din Psikolojisi
Tezin Başlığı : Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği)
Savunma Tarihi : 25.12.2017
Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Sema YILMAZ

Unvanı -Adı Soyadı

İmza

Jüri Başkanı: Prof. Dr. Hüseyin YILMAZ

Üye: Prof. Dr. Muammer CENGİL

Üye: Yrd. Doç. Dr. Sema YILMAZ

Oy Birliği ☒

Oy Çokluğu ☐

Şehri KARACOSKUN tarafından hazırlanan Din Görevlilerinde Tükenmişlik Düzeyi ile İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Gaziantep İli Örneği) başlıklı tez, kabul edilmiştir. ../.../.....

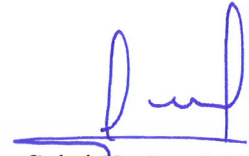
Prof. Dr. Ahmet ŞENGÖNÜL
Enstitü Müdürü

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırladığım bu Yüksek Lisans/Doktora/Sanatta Yeterlik tezinin bizzat tarafımdan ve kendi sözcüklerimle yazılmış orijinal bir çalışma olduğunu ve bu tezde;

- 1- Çeşitli yazarların çalışmalarından faydalandığımda bu çalışmaların ilgili bölümlerini doğru ve net biçimde göstererek yazarlara açık biçimde atıfta bulunduğumu;
- 2- Yazdığım metinlerin tamamı ya da sadece bir kısmı, daha önce herhangi bir yerde yayımlanmışsa bunu da açıkça ifade ederek gösterdiğimi;
- 3- Başkalarına ait alıntılanan tüm verileri (tablo, grafik, şekil vb. de dahil olmak üzere) atıflarla belirttiğimi;
- 4- Başka yazarların kendi kelimeleriyle alıntıladığım metinlerini, tırnak içerisinde veya farklı dizerek verdiğim yine başka yazarlara ait olup fakat kendi sözcüklerimle ifade ettiğim hususları da istisnasız olarak kaynak göstererek belirttiğimi,

beyan ve bu etik ilkeleri ihlal etmiş olmam halinde bütün sonuçlarına katlanacağımı kabul ederim.



Şehri KARACOŞKUN

ÖNSÖZ

Din Görevliliğinin diğer iş ve meslek gruplarıyla karşılaştırıldığında, toplumumuzdaki karşılığı açısından önemli bir avantaja ve diğer meslek alanlarına nazaran daha etkin bir işleve sahip olduğu söylenebilir. Bu etkin işlev ve avantaj, büyük çoğunluğu Müslüman ve değerlerine bağlı olan toplumumuzun, dine verdiği önem ve duyduğu güvenle ilgili gözükmektedir. Öyle ki, en güvendikleri yakınları yahut işin birebir uzmanlarına iletemedikleri çok özel problemlerini ve yaşantılarını dahi, din görevlilerine iletmekte sakınca görmemekte ve onlar aracılığı ile din kurumuna güvenlerini göstermektedirler. İşte bu durum, işiniseverek ve benimseyerek yapan din görevlilerine çok önemli bir avantaj ve etkin bir işlev görme imkânı doğurmaktadır. Diğer yandan, mesleki açıdan yetersizlik içerisinde olan ve işini severek değil, çeşitli nedenlerle ve zorunluluktan dolayı yapan din görevlileri, aynı şekilde etkin bir işlev ve avantajla işini yapma konusunda sorun yaşayabilmektedirler. Çünkü din kurumuna güvenen ve bu vesile ile din görevlilerine saygı ve güveni eksik etmeyen toplumun, din görevlilerinin mesleki yetersizlik içinde olan ve işini severek, benimseyerek yapmayan, o mesleğin niteliklerine uygun davranmayan din görevlilerine de aynı etkin işlev alanını mümkün kılamadıkları da çoğunlukla görülmektedir. Çünkü kutsal bir kurum ve hayatın neredeyse tümünde etkin olabilen bir alan olan din konusundaki topluma dönük samimi olmayan sözde ve zorunlu yapıldığı hissedilen görünürdeki hizmet ve desteklerin toplum nezdinde karşılığı olamamaktadır. Toplum, doğal olarak dine olan saygı ve inancı dolayısıyla din görevlisini, hayatının pek çok yerinde, özellikle çok sevinçli ve üzüntülü anlarında, iyiniyetli, samimi ve sevgi odaklı yaklaşımlarıyla görmeyi tercih etmektedir.

Tez konumuzun belirlenmesinde, uzun yıllar hizmet verdiğimiz Din hizmetleri alanındaki çeşitli gözlem, bilgi ve deneyimlerimizin bizde oluşturduğu ve yukarıda ifade etmeye çalıştığımız süreçlerin son derece etkili olduğunu ifade etmeliyiz. Bu çerçevede, yer yer karşılaştığımız tükenmişlik duygusuna kapılmış din görevlilerinin yanısıra, daha çok yaptığı işi zorunluluktan yaptığını hissettiren, iş doyumunu elde edemediği için başka mesleklere özenen çok sayıda örnekler olmuştur. Hiç şüphesiz işini çok seven ve zaten mesleki başarılarıyla her zaman

kendilerini diğ er meslektaşlarından  ne çıkaran din görevlilerinin de olduğu bilinmektedir. Ancak bizim bu araştırma ile yapmak istediğimiz, sorun alanlarını tespit etmeye çalışarak, din görevlilerinin tamamı değilse bile tamamına yakınının yüksek düzeyde iş doyumunu elde etme imk nlarına bir katkı sunabilme ve yüksek düzeyde bir tükenmişlik içerisinde bulunmalarının önüne geçebilecek çalışmalara ve düzenlemelere az da olsa destek olabilmektir.

Tezimizin konusunun belirlenmesinden, hazırlanması ve mevcut halini almasına kadar geçen süreçte, fikirleri ve yol göstericiliği yanında, okuyup düzelterek ve  onerilerde bulunarak sürekli katkı ve desteklerini eksik etmeyen danışman hocam Yrd.Doç.Dr. Sema YILMAZ'a özellikle teşekkür ediyorum. Bunun yanında tezime çeşitli şekillerde destek ve katkı sunan eşim Prof. Dr. Mustafa Doğan KARACOŞKUN'a da teşekkür ediyorum. Ayrıca istatistiki analizlerde yardımcı olan Yrd. Doç. Dr. Ebru K LEK IAKYAVUZ'a, yazım sürecindeki teknik düzenleme ve kaynak temin etme süreçlerinde yardımlarını gördüğüm Doç. Dr. Halil ALDEM R ve Yrd. Doç. Dr. Muharrem şAH NER'e, anlayış ve fedak rlıkları için  ocuklarım Furkan Ekrem, Faruk Erkam ve Erdem'e teşekkürü bir borç biliyorum.

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	i
KISALTMALAR	v
TABLolar DİZİNİ	vii
GİRİŞ	1
1. Problem Durumu	1
1.1. Ana Problem	2
1.2. Alt Problemler	2
1.3. Denenceler	3
1.4. Araştırmanın Amacı.....	9
1.5. Sayıltılar.....	9
1.6. Sınırlılıklar.....	9
2.Yöntem	10
2.1. Araştırma Modeli.....	10
2.2. Evren ve Örneklem	10
2.3. Veri Toplama Aracı	11
2.4. Veri Analizi	13
BÖLÜM 1.....	15
TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE	15
1. Tükenmişlik.....	15
1.1. Tükenmişliğin Nedenleri	19
1.2. Tükenmişliğin Sonuçları.....	20
1.2.1. Psikofizyolojik Göstergeler	20
1.2.2. Psikolojik Göstergeler	21
1.2.3. Davranışsal Göstergeler.....	21
2. İş Doyumu	21

2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....	23
2.1.1. Motivasyon-Hijyen Kuramı.....	23
2.1.2. Bireysel Faktörler	24
2.1.2.1. Sosyo-Kültürel Değerler	24
2.1.2.2. İş Tecrübesi ve Çalışma Süresi	25
2.1.2.3. Eğitim Düzeyi	26
2.1.3. İş Ortamına Bağlı Nedenler	26
2.1.3.1. Yapılan İş Hakkındaki Toplumsal Algı ve İşin Zorluk Derecesi	26
2.1.3.2. Ekonomik Fayda, Statü ve Terfi İmkânı	27
2.1.3.3. Yönetici ile Çalışan Arasındaki İlişki	28
2.1.3.4. Örgütsel İklim ve Çalışma Grubunun Yapısı.....	29
3. Din Görevlilerinin Sosyal İşlev ve Problemleri	29
3.1. Din Görevlilerin Meslekî Problemleri	30
3.2. Din Görevlilerinde Nitelik.....	33
4. Yapılan Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar.....	34
BÖLÜM2.....	39
DİN GÖREVLİLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAİR BULGULAR.....	39
1. Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular	39
1.1. İş Doyum Düzeyi Alt Boyutlarının İlişkilerine Dair Bulgular	40
1.2. Tükenmişlik Düzeyi İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	40
1.3. İş Doyum Düzeyi ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	42
1.4. Tükenmişlik Düzeyi ile Medenî Durum Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	43

2. İş Doyum Düzeyi ve Medenî Durum Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	45
2.1. Tükenmişlik Düzeyi ile Yaş Grupları Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	46
2.2. İş Doyumu ve Yaş Grupları Değişkeni Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular.....	48
2.3. Tükenmişlik Düzeyi ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	50
2.4. İş Doyumu ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular	51
2.5. Tükenmişlik Düzeyi ile Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	52
2.6 İş Doyumu Düzeyi ile Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	54
2.7. Tükenmişlik Düzeyi ile Statü Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	57
2.8. İş Doyum Düzeyi ile Statü Değişkeni Arasındaki Bulgular.....	59
2.9. Tükenmişlik Düzeyi ile Görev Mahalli Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	60
2.10. İş Doyum Düzeyi ile Görev Mahalli Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular.....	61
DEĞERLENDİRME VE SONUÇ.....	65
1. Tartışma ve Yorum.....	65
2. Sonuç ve Öneriler.....	71
KAYNAKLAR	75
EKLER.....	81
ÖZ GEÇMİŞ.....	85



KISALTMALAR

age.	: adı geçen eser
agm.	: adı geçen makale
bk.	: bakınız
C.	: cilt
çev.	: çeviren
DKAB:	: Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi
haz.	: hazırlayan
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
No.	: numara
S	: Sayı
s.	: sayfa
ss.	: sayfalar
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
TDK	: Türk Dil Kurumu
TDV	: Türkiye Diyanet Vakfı
vb.	: ve benzer(ler)i
Yay.	: Yayınevi, Yayınları
yy.	: yüzyıl



TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgiler.....	11
Tablo 2. Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki	39
Tablo 3. Katılımcıların Tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri	40
Tablo 4. Katılımcıların İş Doyumu ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri.....	40
Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyet değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları	41
Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyet değişkenine göre İş Doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları	43
Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durum değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları.....	44
Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durum değişkenine göre İş doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları.....	45
Tablo 9. Katılımcıların Yaş Grupları Değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	47
Tablo 10. Katılımcıların yaş gruplarına göre İçsel Doyum puan ortalamaları.....	49
Tablo 11. Katılımcıların iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları	49
Tablo 12. Katılımcıların tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları	51
Tablo 13. Katılımcıların iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları	52
Tablo 14. Katılımcı Hizmet sürelerine göre Kişisel Başarı puan ortalamaları.....	53
Tablo 15. Katılımcıların Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının hizmet sürelerine göre ANOVA sonuçları.....	54
Tablo 16. Hizmet sürelerine göre Dışsal Doyuma yönelik puan ortalamaları	55
Tablo 17. Katılımcıların hizmet sürelerine göre iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik ANOVA sonuçları.....	56

Tablo 18. Katılımcıların Statü değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları	58
Tablo 19. Katılımcıların Statü değişkenine göre İş doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları	59
Tablo 20. Katılımcıların Görev Mahalli değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları	61
Tablo 21. Katılımcıların Görev Mahallideğişkenine göre İş Doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları	62



ÖZET

Bu tez, Gaziantep ilinde görev yapan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler (cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, statü, medeni durum ve görev mahalli) açısından belirlemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin belirlenmesi için Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır. Din görevlilerinin iş doyum düzeyleri ile değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilemezken, tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet ve statü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Sonuç olarak din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yapılan çalışmanın farklı örneklemlemlerle genişletilmesinin ve nitel yöntemlerle derinleştirilmesinin, din görevlilerinin iş doyumlarını artıran nedenlerin bilinebilmesi açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Tükenmişlik, iş doyum, Gaziantep, din görevlileri.



ABSTRACT

This thesis aims to investigate the burnout and job satisfaction levels of religious officials in the vicinity of Gaziantep and their relations between their burnout and job satisfaction levels with various variables (gender, age, seniority, level of education, status, marital status and place of service). In order to identify chaplains' burnout and job satisfaction levels the Maslach Burnout Inventory (MBI) and Minnesota Satisfaction Questionnaire (MNQ) were used in the research. Descriptive and relational screening model is also used throughout the study to design whether chaplains' level of burnout and job satisfaction vary according to the variables. While no meaningful correlation has been detected between chaplains' job satisfaction and the variables, a significant difference has been observed among chaplains' burnout levels with the variables of gender and status. As a result, it is suggested that extension of the search with different sample groups and use of qualitative methods will be conducted under similar conditions for increasing levels of chaplains.

Keywords: Burnout; job satisfaction, Gaziantep, religious officials.

GİRİŞ

Bu bölümde araştırma konusu çerçevesinde, öncelikle problem durumuna ilişkin bilgilere yer verilecek, daha sonra ise yöntem ve ilintili konular üzerinde durulacaktır.

1. Problem Durumu

Günümüzde bilimsel ve teknolojik gelişimle beraber iş ortamında maddi, manevi birçok değişim yaşanmaktadır. Bu değişimler hem yönetsel hem de bireysel anlamda iş ortamını olumlu veya olumsuz yönde etkilemektedir. İş yaşamında oluşan her türlü değişim ve gelişim insan gücünü de doğrudan etkilemektedir.

İnsan gücü kurumlar açısından önem verilen bir konudur. İnsan gücüne verilen önem, son zamanlarda iş doyumu, tükenmişlik, sabotaj, sinizm, işe yabancılaşma, psikolojik sermaye, stres gibi konularda yapılan çalışmaların artmasından da anlaşılabilmektedir. Her kurumda olduğu gibi dini kurumlarda da insan gücü önemli bir faktördür. Değişim ve gelişim karşısında toplumu dini boyutta aydınlatma, onları sağlam ve doğru dini bilgilere yönlendirmegörevi Diyanet İşleri Başkanlığı'na, dolayısıyla da din görevlilerine aittir.

Ülkemizde Din hizmetleri ile resmi olarak ilgilenen kurum Diyanet İşleri Başkanlığıdır. 3 Mart 1924 tarihinde 429 sayılı kanunla Başbakanlığa bağlı olarak kurulan Diyanet İşleri Başkanlığı, Anayasanın 136. maddesinde belirtildiği gibi genel idare içinde yer alan bir kamu kuruluşudur. Diyanet İşleri Başkanlığının asıl görevi, Anayasada, “laiklik ilkesi doğrultusunda, bütün siyasi görüş ve düşüncülerin dışında kalarak ve milletçe dayanışmayı ve bütünleşmeyi amaç edinerek özel kanununda gösterilen görevleri yerine getirmek” olarak belirlenmiştir. 633 sayılı Diyanet İşleri Başkanlığı Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanunun 1. maddesinde kurumun resmi görevi, “İslam Dininin inançları, ibadet ve ahlak esasları ile ilgili işleri yürütmek, din konusunda toplumu aydınlatmak ve ibadet yerlerini yönetmek” şeklinde tarif edilmiştir. Diyanet İşleri Başkanlığı belirtilen bu görevi yerine getirmek için birçok hizmet birimleri oluşturarak teşkilatlanmayı tamamlamıştır. Anayasa ve kanun doğrultusunda görevleri yerine getirmek amacıyla alanında uzman müezzin, imam hatip görevlileri, Kur'an Kursu öğretmenleri şeklinde çeşitli iş gücünü içinde barındırmaktadır.

Bir kurumun verimli ve etkili bir şekilde çalışması o kurumda çalışan insan gücünün etkili ve verimli olması ile ilgilidir. Çalışanların işten zevk almaları ve işlerini sevmeleri yapılan işin niteliğini de artıracaktır. Ancak işin sevilmemesi, gerek yöneticilerden gerekse bireyden kaynaklı işten zevk almama durumu, bireyin motivasyonunun düşük olması, çalışanın kurumun gelişimi için çabalamaması, bireyin iş gücünün düşük olması gibi durumlarda bireyin mesleki anlamda tükendiğini ve işe karşı veriminin düşebileceğini söyleyebiliriz. Bu doğrultuda çalışanların tükenmişlik ve iş doyumu arasında bir ilişki olduğu açıktır.¹

Tükenmişlik ve iş doyumu duygusu bütün meslek gruplarında çalışma şartlarıyla ilişkili olan ve genellikle çalışma şartlarının sebep olduğu bir kavramdır. Bireysel veya kurumsal anlamda din görevlilerinde de tükenmişlik belirtileri görülebilmektedir. Bu belirtilerin sebepleri araştırıldığı takdirde tükenmişliğin bireye veya kuruma zararı minimize edilecek ve bu durum iş doyumunu da olumlu yönde etkileyecektir.

1.1. Ana Problem

Araştırmanın amacı doğrultusunda belirlenen ana problem şu şekilde ifade edilebilir: Araştırmaya katılan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?

1.2. Alt Problemler

Araştırmanın ana problemine bağlı kalarak oluşturulan alt problemler aşağıda sıralanmıştır:

1. Araştırmaya katılan din görevlilerin tükenmişlik düzeyi ve tükenmişlik alt boyutlarına yönelik düzeyleri nelerdir?
2. Araştırmaya katılan din görevlilerin iş doyumu düzeyi ve iş doyumu alt boyutlarına yönelik düzeyleri nelerdir?
3. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?

¹ Emel Ertürk ve Tamer Keçecioglu, “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, C. 12, S.:1 (Ocak 2012), ss. 39-52. İlhami Yücel, (2012). “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” *Akademik Bakış Dergisi*, S.33, 2012, ss. 1-20.

4. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
5. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
6. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
7. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
8. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
9. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
10. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
11. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
12. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
13. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
14. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
15. Katılımcıların tükenmişlik ve tükenmişlik alt boyutları düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?
16. Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermekte midir?

1.3. Denenceler

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde çalışanların tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerinde çeşitli etkenlerin olduğu tespit edilmiştir. Her ne kadar örgütsel faktörler olsa da çalışanların cinsiyet, yaş, hizmet süresi, statüleri, medeni durumları gibi demografik değişkenleri de onların tükenmişlik ve iş doyum düzeylerini etkilemektedir. Cinsiyet açısından bakıldığında tükenmişlik üzerinde

cinsiyetin etkili olduğu ve kadınların daha duygusal olmaları sebebiyle kadınların erkeklere göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu yapılan çalışmalarca desteklenen bir sonuçtur²Yaş faktörü tükenmişlik ve iş doyumunu üzerinde etkili bir unsurdur. Yapılan çalışmalar yaş ilerledikçe deneyimin de artmasıyla beraber tükenmişliğin de azalacağı yönündedir³

Literatürde yapılan çalışmalarda elde edilen sonuçlar doğrultusunda ve araştırmanın problemine dayalı olarak denence ve alt denenceler şu şekilde belirtilmiştir:

Denence 1.

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Denence 2.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

2.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

2.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

2.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 3.

² Gülay Budak, Olca Süregevil, “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi* ,Cilt:20, Sayı:2, 2005, ss. 95-108.Kadir Ardıç, Sema Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 / 2, 2008, ss. 69-96.

³ Kadriye Dinç, *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, Dönem projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008, ss. 12-13.Taşkın Kılıç, Oya Aytemiz Seymen, “Sağlık Sektöründe Tükenmişlik Sendromuna etki Eden Faktörlerin Analizi ve Bir Araştırma”, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/203638>, ss. 57-58

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

3.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

3.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 4.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

4.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

4.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

4.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 5.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

5.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

5.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 6.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

6.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 7.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

7.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

7.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 8.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

8.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

8.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

8.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 9.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

9.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

9.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 10.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

10.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

10.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

10.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 11.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

11.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

11.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 12.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

12.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

12.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

12.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 13.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

13.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

13.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 14.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

14.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

14.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

14.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 15.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

15.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

15.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

1.4. Araştırmanın Amacı

Yapılan bu tezin amacı din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkinin ne yönde ve düzeyde olduğunu belirlemektir. Ayrıca din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ve iş doyumu düzeyinin ne olduğunu tespit etmektir. Tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin cinsiyet, yaş, eğitim durumu gibi değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek de bu tezin amaçları arasındadır.

1.5. Sayıtlar

1. Ölçeklerde yer alan sorulara katılımcıların verdiği cevaplar doğruyu ve gerçeği yansıtmaktadır.

2. Kullanılan ölçekler amacına uygundur.

1.6. Sınırlılıklar

Araştırmada elde edilen bulgular;

1. Gaziantep İlinde görev yapan din görevlileri ile sınırlıdır.
2. 2016-2017 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
3. Kullanılan ölçeklerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

2.Yöntem

2.1. Araştırma Modeli

Bu tez, din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek ve tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin farklı değişkenler açısından belirlemeyi amaçladığından, araştırmada betimsel tarama modelinde ilişkisel tarama yöntemi tercih edilmiştir. Tarama modelleri geçmişte veya halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yöntemleridir. İlişkisel tarama modeli ise iki ve daha çok değişken arasında ilişki olup olmadığını veya ilişkinin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modeli türüdür.⁴ Bu çalışmada, din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri belirlendikten sonra tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, eğitim düzeyi, statü, medeni durum, görev mahalli gibi değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla ilişkisel tarama yöntemi kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Türkiye’de çeşitli statülerde görev yapan din görevlileri oluşturmuştur. Tüm evrene ulaşamadığından örneklem seçimine gidilmiştir. Örneklem Gaziantep ilinde çeşitli statü ve yerlerde görev yapan din görevlilerinden oluşmaktadır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle örneklem seçilmiştir. Çalışmada Gaziantep ilinden toplam 418 din görevlisine ulaşılmıştır. Ancak ölçeği yanlış veya eksik dolduran 14 katılımcı dikkate alınmayarak araştırma toplam 404 din görevlisi üzerinden değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan din görevlilerinin kişisel bilgileri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun erkek olduğu, evli katılımcıların ve hizmet süresi 0 ila 5 yıl arasındaki katılımcıların sayısının daha fazla olduğu görülmektedir.

⁴ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Bilim Yayınları, Ankara 1986, ss. 85-90.

Tablo 1. Katılımcılara ait demografik bilgiler

Değişken	Grup	f	Yüzdelik(%)
Cinsiyet	Kadın	149	36,9
	Erkek	255	63,1
Medeni Durum	Evli	344	85,1
	Bekâr	60	14,9
Yaş	20-25	57	14,1
	26-30	64	15,8
	31-35	76	18,8
	36-40	73	18,1
	41-45	41	10,1
	46 +	93	23
Eğitim Durumu	Lise	68	16,8
	Yüksekokul	195	48,3
	Üniversite	132	32,7
	Yüksek Lisans	9	2,2
Hizmet Süresi	0-5	182	45
	6-10	92	22,8
	11-15	21	5,2
	16-20	15	3,7
	21-25	33	8,2
	26+	61	15,1
Statü	İmam Hatip/Müezzin	252	62,4
	Kuran Kursu Öğreticisi	152	37,6
Görev mahalli	Şehir	295	73
	İlçe-Köy	109	27
Toplam		404	100

2.3. Veri Toplama Aracı

Veri toplama aracı olarak “Kişisel Bilgi Formu”, “Maslach Tükenmişlik Ölçeği” ve “Minnesota İş Doyum Ölçeği” kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Formda katılımcılara yönelik cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, medeni durum, statü vb. değişkenlerden oluşan demografik bilgiler yer almaktadır.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Maslach ve Johnson tarafından geliştirilmiştir.⁵ Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ölçeğin Türkçeye

⁵C. Maslach, & S. E. Jackson, “The Measurement Of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 1981, ss. 99–113.

uyarlaması, geçerlik ve güvenirlik çalışması Ergin tarafından yapılmıştır. Bu ölçek Duygusal Tükenme (EmotionalExhaustion), Duyarsızlaşma (Depersonalization) ve Kişisel Başarı (PersonalAccomplishment) olmak üzere üç alt boyuttan toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik ölçeğinden alınan yüksek puan tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğu anlamına gelmektedir. Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyut puanları, bu alt boyutlardaki derecelendirmelerin toplanması ile elde edilmektedir. Kişisel başarı alt boyut puanı ise bu alt boyuttaki 8 maddeye verilen cevapların ters kodlandıktan sonra toplanmasıyla elde edilmiştir. Toplam puana ise bu üç alt boyut puanının eklenmesiyle ulaşılmıştır. Bu uyarlamadan sonra Duyarsızlaşma ve Duygusal Tükenmişlik alt boyutlarından alınan yüksek puanların yüksek tükenmişlik düzeyini ifade etmesi gibi, kişisel başarı alt boyutundan alınan yüksek puanlar da yüksek tükenmişlik anlamına gelmektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği 5’likert şeklinde; “(1) Hiçbir Zaman Katılmıyorum”, “(2) Çok Az Katılıyorum”, “(3) Bazen Katılıyorum”, “(4) Çoğu Zaman Katılıyorum” ve “(5) Her Zaman Katılıyorum” olarak puanlanmıştır. Ölçeğin alt boyutlarının puanlanması şu şekilde yapılmıştır: Duygusal tükenmişlikte 9-18 puan arası “Düşük”; 19-27 puan arası “Orta” ve 28-45 puan arası “Yüksek” düzey olarak belirlenmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda 5-10 puan arası “Düşük”, 11-15 arası “Orta” ve 16-25 puan arası “Yüksek” düzeydir. Kişisel Başarı alt boyutunda 8-16 puan arası “Düşük”; 17-24 puan arası “Orta” ve 25-40 puan arası “Yüksek” düzey olarak belirlenmiştir.⁶

Minnesota İş Doyum Ölçeği: 1967 yılında Weiss, Dawis, England ve Lofquist tarafından iş doyum düzeyini belirlemek amacıyla geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlilik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış. Bu çalışmada ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Ölçeğin kısa formu toplam 20 sorudan oluşmaktadır. Ölçek iç doyum ve dış doyum olmak üzere toplam 2 alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçek 5’likert şeklinde tasarlanmıştır. “(1) Hiç Memnun Değilim”; (2) Memnun Değilim”; “(3) Kararsızım”; “(4) Memnunum” ve “(5) Çok Memnunum” şeklinde puanlanmıştır. Ölçek sonuçlarına göre; 100 alınabilecek en yüksek puanı, 20 ise alınabilecek en düşük puanı göstermektedir. Puanların 25’in

⁶Canan Ergin, “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara 1992, s. 25.

altında olması düşük iş doyumunu, 26 ile 74 arasında olması normal iş doyumunu, 75'in üzerinde olması ise yüksek iş doyumunu ifade etmektedir.⁷

2.4. Veri Analizi

Araştırmada veri analizi için SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Katılımcılardan elde edilen verilere bazı kodlar verilerek SPSS'e giriş yapılmıştır. Verilerin analizinde, Pearson Korelasyon Analizi, betimsel istatistik, bağımsız gruplar t-testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılarak veriler çözümlenmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel çözümlmelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak kabul edilmiştir.

⁷D. J. Weiss, R. V. Dawis, G. W. England, & L. H. Lofquist, *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press, 1967.



BÖLÜM 1

TEORİK VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde tezin ana kavramları olan tükenmişlik ve iş doyumu yanında din görevliliği konularında literatürde yer alan teorik ve kavramsal bilgiler ışığında tezin bilimsel çerçevesinin belirlenmesine çalışılacaktır.

1. Tükenmişlik

Sosyal hayatın bir gereği olarak insan, çevresiyle sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim en yakın çevre olan aile ortamında başlayan ve zamanla genişleyen halkalar şeklinde düşünülebilir. Bu anlamda kişi, aile ortamını, akrabaları, arkadaşları, okul ortamı ve iş ortamı şeklinde genişleterek hayatına devam eder. Sosyalleşmenin temelinde yatan hayatın idamesi için yardımlaşma gereği dolayısıyla bireyler, karşılıklı olarak bir takım görevler üstlenmektedir. Bu da kişiler arasında duygusal, duygusal ve ekonomik bağların kurulması ve buna bağlı olarak bazı sorumluluklar almayı gerekli kılmaktadır. Kişinin kendini mutlu hissetmesi ile kurmuş olduğu bu ilişkilerin sağlıklı olması arasında doğrusal bir ilişki vardır. Sosyal hayat içerisinde bireyin üstlendiği farklı statü ve sorumlukları yerine getirmede ihtiyaç duyduğu duygusal enerji farklı etkenler vesilesiyle zaman zaman azalmakta ve kişisel başarısızlık hissine dönüşmektedir.

Tükenmişlik kavramıyla ifade edilen ve özellikle kişinin iş hayatını ilgilendiren bu his, Maslach'a göre "duygusal tükenme, olay ve sorumluluklara karşı duyarsızlaşma ve özgüveni doğrudan ilgilendiren kişisel başarıyla ilişkili olarak ele alınmalıdır. Özetle ifade edecek olursak işi gereği insanlarla yoğun ilişki içerisinde olan kişilerde görülebilecek duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi anlamına gelmektedir." ⁸Tükenmişliği, iş hayatımızda karşılaştığımız ve değişimi olanaksız görünen olumsuzlukların ruhumuzda bıraktığı izlerin bir toplamı olarak tanımlamak da mümkündür. ⁹

⁸ Yücel Kayabaşı, "Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", *Sosyal Bilimler Dergisi*, S. 20 (2008), s. 192.

⁹ Müge Maraşlı, "Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S.: 57 (2005), s. 28.

Freudenberger ise tükenmişliği “başarısız olma, yıpranma, aşırı yüklenme sonucu güç ve enerji kaybetme ve karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında tükenme durumu” olarak görmektedir.¹⁰ Farber’in tanımına göre ise tükenmişlik, “yapılan işte mekanikleşme, olumsuz tavırlar sergileme ile kendini gösteren ve patlama noktasına gelebilecek düzeydeki yüksek stresle reaksiyon göstermek”tir.¹¹ Tükenmişliği işle bütünleşme kavramının karşıtı olarak anlamak da mümkündür. Çalışanların işlerine büyük bir istek ve enerjiyle yaklaşmaları, kendilerini işlerine adanmaları şeklinde özetleyebileceğimiz işle bütünleşme, tükenmişlik yaşayan insanlarla aynı ortamda çalışan başka çalışanlarda görülmesi mümkün bir tutumdur.¹²

Tükenmişliği sosyal ilişkiler ve sorumluluklar çerçevesinde değerlendirdiğimizde, öğrencilerde de olabileceğini söyleyebiliriz. “Öğrencilerin işleri olarak kabul edebileceğimiz, derse devamlılık, ders çalışma, sınavlara hazırlanma, okul ortamında farklı görevler üstlenme gibi faaliyetler birer sorumluluk olarak öğrencilere yansımaktadır. Saydığımız sorumluluklar iş yükü olarak değerlendirildiğinde öğrencilerde de tükenmişlik hissinin oluşması muhtemel gözükmektedir. Öğrencilerde tükenmişlik, yapması gereken çalışmalara yönelik duygusal tükenmişlik, bezginlik, isteksizlik, duyarsızlık ve akademik yetersizlik hissi olarak görülebilir.”¹³

Bu tanımlar çerçevesinde tükenmişliği, iş hayatımızda yaşadığımız stres ve zamana yayılmış olumsuzlukların toplamını içeren bir süreç olarak görebiliriz. Maslach bu hususu, “çalışma ortamında maruz kalınan stres içeren durumlara karşı gösterilmiş bir tepki” olarak tanımlar ve “uzun zaman içerisinde ortaya çıkan bir

¹⁰ Hüseyin İbrahim Yeğin, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl 18, S. 58 (2014), ss. 316-317.

¹¹ Fatih Çınar, “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*, S. 22 (2015/2), s. 245.

¹² Bülent Gündüz, Burhan Çapri, Zafer Gökçakan, “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. 3, S. 1 (2013), s. 30.

¹³ Rüyam Küçük süleymanoğlu ve Hatice Onuray Eğilmez, “Müzik Öğretmeni Adaylarının Tükenmişlik Düzeyleri: Uludağ Üniversitesi Örneği” *The Journal of Academic Social Science Studies*, C.6, S. 3 (2013), s. 907.

sendrom” olarak görür.¹⁴Elbette günümüzde stres iş hayatının çoğu zaman kaçınılmaz bir unsuru haline gelmiştir. Ancak çalışılan ortamdaki iş taleplerine bağlı olarak kişi kendini gösterme fırsatı bulamaz ve destek göremezse yaşadığı stres uzun süreli olabilir ve tükenmişliğe dönüşebilir.¹⁵

Maslach ve Jackson’un ifade etmiş olduğu duygusal tükenme, duygusal kaynakların tüketilmesi ve akabinde duygusal olarak tükenme sürecine karşılık gelmektedir. Enerji kaybı ve duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılan birey böylece tükenmişlik duygusu yaşayabilmektedir. Bu durumda kişi, işinde eskisi kadar başarılı ve özverili olamadığı düşüncesine kapılmaktadır. Bu düşünce beraberinde gerginlik ve engellenmişlik duygusuna dönüşmekte ve kişi işe gitme zorunluluğunu göz önünde bulundurduğunda kendisini çaresiz hissetmektedir. Tükenmişliği aşmak ve çalışmak için ihtiyaç duyduğu enerjiyi yeniden elde etmesini sağlayacak kaynakları bulamayan birey böylece duygusal tükenmişlik yaşamaktadır.

“Duygusal tükenmişlik kişinin davranışlarına da yansımakta ve sosyal ilişkilerini olumsuz etkilemektedir. Çevresindeki insanlardan psikolojik olarak uzaklaşma eğilimi gösteren birey, duyarsızlaşmaktadır. İş ortamında diğer insanlara karşı soğuk ve ilgisiz tavırlar takınma hatta bazen insani olmayan sert davranışlara başvurma şeklinde ortaya çıkan duyarsızlaşma, kişinin iş yerinde diğer insanlara birer nesne gözüyle bakması yer yer umursamaz ve alaycı bir tavırla muamele etmesi şekline dönüşebilmektedir. Duyarsızlaşma yaşayan bireylerin başkalarının duygu ve hislerine kayıtsız kalmalarının sebeplerinden birisi insanların sorunlarını çözmede kendilerini başarısız hissetmeleridir. Duygusal tükenmişlik yaşayan bireyler ileri boyutta, başkalarının kendisine zarar vermek istedikleri gibi bir düşünceye kapılabilirler. Hayatındaki insanların kendisinden uzaklaşarak yalnız bırakmalarını içten içe bir arzu olarak taşımaya başlar. Bu durumdaki bir birey, işinden zevk aldığı ve başarılı olduğu dönem ile insanlardan uzaklaştığı ve kendisini yetersiz görmeye başladığı dönem arasındaki farkı gözlemlediğinde bunun kendisini başarısız kıldığını

¹⁴ Emel Ertürk ve Tamer Keçecioğlu, “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, C.: 12, S.: 1, (Ocak 2012), s. 42.

¹⁵ Gülşah Başol ve Mehmet Altay, “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.: 15, S.: 58 (2009), s. 194.

düşünür. İş yerine ve diğer insanlara fayda sağlayamadığı hissine kapılan birey bunun neticesinde kişisel başarısızlık hissine teslim olmaktadır.”¹⁶

Kişisel başarısızlık hissine kapılan kişi, başkaları hakkında düşündüğü olumsuzlukları kendisi hakkında da düşünmeye başlar. Bu negatif düşünceler, kendisini suçlu hissetmesine ve kimse tarafından sevilmediğine dair düşüncelere kapılmasına sebep olur. Bu olumsuz düşünceler kişinin, başkalarıyla karşılaştığı anlarda ve sorumlu olduğu işini yaparken yeterince başarılı olamadığı kanaatine varmasına sebep olur. İşinde gerileme yaşadığı şeklinde değerlendirmede bulunan bu kişiler, kendisini suçlu hissedebilir.¹⁷

“Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık hissi şeklinde ele aldığımız evreler bir anda ortaya çıkan bir olgu değil zaman içerisinde olgunlaşan ve evrelere ayırabileceğimiz bir süreçtir. Birinci evreyi kişinin beklenti ve enerjisinin yüksek olduğu ve işine dört elle sarıldığı, başarı için her türlü fedakârlığa hazır olduğu dönem olarak ele alabiliriz. Bu evrede kişi, kendisine ve çevresine fazla vakit ayırmaz ve bazen de gerçek üstü bir başarı arzusuyla uykusuzluk çekebilmektedir. Tüm bunlar başarı hırslarının getirdiği gergin çalışma ortamına uyum sağlama çabaları olarak değerlendirilebilir. İkinci evreye durağanlaşma evresi diyebiliriz. Kişinin, çalışma enerjisi ve beklentilerinde düşüşün olduğu bu evrede birey, işiyle ilgili daha önceleri çok da dikkate almadığı veya umursamadığı bir takım şeylerden artık rahatsızlık hissetmeye başladığı dönemdir. Kişisel varoluşu ile yaptığı iş arasındaki ilişkiyi sorgulamaya başlayan birey, hayatının sadece bu işten ibaret olmasını eleştirmeye başlamaktadır. Üçüncü evre, bireyin çalıştığı işte hizmet üretme ve başkalarına yardımcı olma hissini kaybederek artık fedakârlık yapmaktan çekindiği evredir. Bu evre kişinin, çalışma sistemini ve olumsuz koşulları değiştirmenin zorluk veya imkânsızlığını sıkça dile getirdiği ve eleştirdiği dönemdir. Kendisini bu olumsuzluklarla engellenmiş hisseden birey, şu üç yoldan birini tercih etmektedir: Koşullara adapte olarak başa çıkmaya çalışmak, şartlara uyumsuzluk göstererek başa çıkma stratejileri geliştirmek ve tükenmişliği ilerletme, söz konusu durumlardan kendini çekme ve yargılardan kaçınma. Dördüncü evre ise umursamazlık evresidir.

¹⁶ Mehmet Kamil Coşkun, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C. 11, S. 41, (Yaz-2012), ss. 65-66.

¹⁷ Coşkun, *agm.*, s. 66; Çınar, *agm.*, s. 245.

Bu süreçte bireyde, duygusal bir kopma buna bağlı olarak da başarı adına inançsızlık ve umutsuzluk hisleri gözlenmektedir. Kişi, tüm çalışma aşkını kaybetmiş, yaptığı işi sadece ekonomik ve sosyal güvencesini kaybetmemek için zorunlu olarak devam ettirmektedir. Bu nedenle iş hayatı, söz konusu birey için kendini gerçekleştirme imkânı ve zevkinden ziyade kişiye sıkıntı ve mutsuzluk veren bir alan olmaktadır.”¹⁸

1.1. Tükenmişliğin Nedenleri

Tükenmişliğin yaygın olarak rastlandığı kişiler, genellikle insanlarla doğrudan ve yoğun şekilde ilişki halinde bulunan meslek guruplarında çalışanlar olmaktadır. Özellikle hizmet sektöründe çalışan kişiler, insanlarla ilişkilerinde onların memnuniyetini esas aldığından bunu sağlamak adına ciddi bir gayret ortaya koymaları gerekmektedir. Bu da uzun sürede, çalışan üzerindeki stresi arttırmakta ve başarıyı olumsuz etkilemektedir. Ancak tükenmişliğin nedenleri sadece iş ortamıyla açıklanamayacak kadar değişkendir. İş ortamı ve örgütsel yapının yanı sıra bireysel birçok faktör de tükenmişlik hissinin yaşanmasında etken olabilir.

1. Bireysel faktörler bireyin yaşı, cinsiyeti, medenî durumu, sahip olduğu çocuk sayısı, hayattan beklenen ve arzulanan kişisel istekler, karakter yapısı, iş becerisi ve performans olarak sayılabilir.

2. Örgütsel faktörler arasında ise çalışılan meslek, eğitim durumu, çalışma ortamımızın fiziksel özellikleri, çalışma süresi, kişinin iş yerindeki statüsü ve karar mekanizmasında üstlendiği sorumluluk düzeyi, diğer çalışan ve amirlerin örgütsel destek tutumları gibi faktörler söylenebilir.¹⁹ Elbette ki bu etkenleri arttırmak mümkündür ama tükenmişliği tek bir nedene indirgeyerek ele almak doğru bir yaklaşım olmayacaktır.

Maslach’a göre “tükenmişliğin nedenleri bireysel faktörlerden ziyade çalışma hayatının alanlarını teşkil eden örgütsel nedenlerdir. Bu alandaki olumsuzluklar kaldırıldığında çalışanlarda tükenmişlik hissi azalacaktır. Tükenmişliğe zemin hazırlayan örgütsel unsurları şu şekilde sıralayabiliriz; iş yükü, aidiyet, kontrol, ödüller, adalet ve değerler ve bu unsurlara bağlı olarak gelişebilecek iş tatminsizliği, çalışılan işte yükselme imkânının olmaması, işyerinde duygusal ve cinsel istismarlara

¹⁸ Çınar, *agm.*, s. 246.

¹⁹ Yeğin, *agm.*, s. 317.

maruz kalma veya şahit olma, iş yükü ve yönetim şemasında yeniden yapılanma veya küçülme. Tüm bu unsurlar bireyde tükenmişlik hissinin meydana gelmesine sebep olabilecek etkilere oluşturabilmektedir.”²⁰Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar dikkate alındığında cinsiyet bazında yapılan değerlendirmelere göre kadınlar erkeklere göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar.²¹ Dolayısıyla cinsiyetin tükenmişlik hissi üzerinde belirleyici olmasa bile yine de bir etkisinin olduğunu söyleyebiliriz.

1.2. Tükenmişliğin Sonuçları

Çalışmamız içerisinde yer yer tükenmişliğin sonuçlarına değinmiş olsak da bunları sistemli ve derli toplu şekilde ele almanın faydalı olacağı kanaatini taşımaktayız. Tükenmişlik yaşayan bireyleri bekleyen sonuçlardan biri iş doyumunun azalması olmaktadır. Yeteneklerini sorgulamaya başlayan birey, özgüven ve öz yeterliliğini kaybetmekte ve işe gitme isteği yok olmaktadır. Bunun neticesinde agresifleşmekte ve kendisinden beklenmeyen hareketler sergileyebilmektedir. Bu olumsuz ruh hali kişinin aile yaşantısına da yansıyabilmekte ve bireyde psikolojik rahatsızlıkların görülmesine sebep olabilmektedir. Tükenmişliğin zararlı madde kullanımı ve bağımlılık, uyku problemleri, depresyon gibi hastalıklara kadar uzanan geniş bir etki alanının olduğu görülmektedir. Ancak süreç bu rahatsızlıklarla neticelenmeden önce tükenmişliğin gözlemlenebilir belirtilerinden hareketle tespitler yapılırsa erken tedavi süreci başlatılabilir ve tükenmişlik hissi yaşayan insanlara gerekli destek verilebilir. Bu belirtileri psikofizyolojik, psikolojik ve davranışsal olarak üç başlık altında toplayabiliriz.²²

1.2.1. Psikofizyolojik Göstergeler

En belirgin ve yaygın psikofizyolojik rahatsızlık belirtisi yorgunluk hissi olarak görülmektedir. Tükenmişlik hissi yaşayan insanlarda enerji kaybı ve halsizlik, uyku düzensizliği, sıklıkla tekrar eden baş ağrıları, soğuk algınlığı gibi hastalıkların kronik olarak görülmesi, kilo kaybı, solunum yetmezliği, kalp rahatsızlıkları diğer belirtiler olarak zikredilebilir.²³

²⁰ Çınar, *agm.*, s. 247.

²¹ Başol ve Altay, *agm.*, s. 196.

²² Çınar, *agm.*, s. 247-248.

²³ Çınar, *agm.*, s. 247-248.

1.2.2. Psikolojik Göstergeler

Fiziksel olmadığı için gözlemlenmesi daha zor olan psikolojik belirtiler, bireyin davranışları ve tepkilerinin gözlemlenmesi ile anlaşılabilir. Söz konusu belirtiler; duygusal tükenmişlik, sinirli olma, engellenmişlik hissi, gereğinden fazla alıngan olmak, belirgin bir sebep olmadan kişinin kendini tedirgin hissetmesi, yer yer bilişsel becerilerde zorlanma, tahammülsüzlük, huzursuzluk, eleştirilere karşı aşırı duyarlılık gösterme, kendisini değersiz hissetme, karar vermede yetersizlik hissi, boşluk ve anlamsızlık hissi, hayata olumsuz anlamlar yükleme, özgüven kaybı, çevreye karşı hoşgörüsüz bakış açısı, sosyal ilişkilerde saygı ve nezakette azalma, düşüncelerde dağınıklık, sebepsiz ve asılsız endişe ve şüphe hali, suçluluk hissi ve depresyon şeklinde sıralanabilir.²⁴

1.2.3. Davranışsal Göstergeler

Bireyin davranışlarına ve bu davranışların ortaya çıkmasına vesile olan karar verme süreciyle ilgili tükenmişlik göstergeleri şu şekilde sıralanabilir; sık sık hata yapma, yapılacak işleri erteleme veya bir türlü tamamlayamama, farklı bahaneler ve sebepler ileri sürerek işe geç gelme veya hiç gelmeme, işi her an bırakmaya hazır bir tutum içinde olma, verilen hizmetin niteliksizleşmesi, fiziksel yaralanma ve kazaların artması, çevresine ve yaptığı işe alaycı tavırlarla yaklaşma, işyerinde yapması gerekenin dışında başka şeylerle meşgul olmak.²⁵

Yukarıda saydığımız bu belirtiler elbette günlük ve sürekli olmayan başka bir takım sebepler neticesinde de oluşabilir. Ancak söz konusu belirtiler süreklilik gösteriyorsa bu daha ciddi bir problemin varlığına delalet etmektedir. Birbiriyle bağlantılı olarak ortaya çıkan bu belirtilerin erken tespit edilmesi durumunda ortadan kaldırılması için gerekenleri yapmak daha kolay olacaktır.

2. İş Doyumu

Örgütsel ortamdaki sorumluluklar olarak ifade edebileceğimiz iş kavramıyla duygusal bir tepki olan doyum hissinin bir araya gelerek oluşturdukları iş doyum söylemi, bireyin yaptığı işe ve çalıştığı iş ortamına karşı sergilediği tutum olarak özetlenebilir. İş doyum kavramı anlam içeriğinde olumlu bir tavır yansıtmaktadır.

²⁴Çınar, *agm.*, s. 247-248.

²⁵Çınar, *agm.*, s. 247-248.

Kişinin işini yaparken fiziksel ve zihinsel açıdan olumlu bir tavır içerisinde olduğunu ifade eder. Bireyin çalışma ortamında işiyle ve işyeriyle ilgili elde ettiği olumlu ve olumsuz tecrübelerle ilgili olarak mutluluk ve üzüntü hislerine kapıldığı süreçler olmaktadır. Bu sürecin olumlu olması durumuna iş doyumu, olumsuz olmasına ise iş doyumsuzluğu denilmektedir. İş doyumu kişinin yaptığı iş ile beklentilerinin örtüşmesi neticesinde oluşmaktadır.²⁶

İş doyumu ile ilgili farklı tanımlar yapılmıştır. Bunlar özetle aşağıdaki gibidir:

“Adams’a göre iş doyumu, ‘çalışanın algıladığı girdi ve çıktı dengesidir’. Vroom’a göre iş doyumu, ‘çalışanların işteki, iş rollerine karşı tepkileridir’. Porter, Lawler ve Hackman’a göre iş doyumu, ‘çalışanın işine ve örgütsel üyeliğine karşı geliştirdiği tepkidir.’ Bu tanımların ışığında, iş doyumunu, ‘çalışanın aldığı ücret, yaptığı iş, fiziksel çalışma koşulları, sosyal hizmetler, işin geleceğinden duyulan güvenlik, bağımsız karar verme, toplumsal statü, yetenek kullanımı, sahip olunan yetki ve sorumluluk, başarı, terfi imkânları, çalışma arkadaşları ve amirleriyle ilgili olumlu ya da olumsuz duygular’ olarak tanımlanabilir.”²⁷

FredLuthans’a göre iş doyumunun önemli üç özelliği vardır. İş doyumu görülemez ve sadece hissedilebilir olduğu için daha ziyade duygusal bir tepki olarak tanımlanmalıdır. İş doyumundan bahsedebilmek için kişinin beklentileri ile yapılan işin bunları ne kadar karşıladığına bakılmalıdır. İş doyumu beraberinde farklı tutumlarla da ilişkilidir. Bunlar, iş, yönetim tarzı, terfi imkânları, çalışma partnerlerivb. tutumlardır.²⁸

Yukarıdaki tanımlardan hareketle öz bir şekilde ifade edecek olursak yaptığı işi sevmeye ve o işi yapmaktan haz almaya iş doyumu, yaptığı işten hoşlanmama ve işine karşı beslediği olumsuz tavırlar iş doyumsuzluğu olarak değerlendirilmektedir.

²⁶ Figen Sevimli ve Ömer Faruk İşcan, “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu” *Ege Akademik Bakış*, C.:5, S.:1 (2005), s. 56.

²⁷ Yahya Fidan, Sertaç Ercan vd., “Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, C.:4, S.:1 (2016), s. 112.

²⁸ Sevimli ve İşcan, *agm.*, s. 56.

İş doyumu, etkin bir çalışma ortaya koyabilmek için gereklidir. Etkin çalışma ise motivasyonla ilgilidir. Olumlu motivasyon beraberinde çalışma gönüllülüğünü getirecektir. Böylece verimlilik, yaratıcılık, işbirliği, paylaşım ve yeni fikirlerin ortaya çıkması mümkün olacaktır. Bireyin çalıştığı ortamda yetkilendirilmesi, hata ve eksiklik gözlemlendiğinde yapıcı bir tavırla müdahale edilmesi, iş yerinde alınan kararların net ve anlaşılır olması ve çalışanların karar alma sürecine katılma imkânını bulmaları iş doyumunu artıran olumlu faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tutumların bütünü kişinin iş yerindeki tavırlarını belirleyen unsurlardır.²⁹

2.1. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler

Çalışan birey için iş doyumu veya doyumsuzluğu stabil bir kavram değildir. Bireyin kendisinden veya iş ortamından kaynaklanan etkenlere bağlı olarak zamanla değişkenlik gösterebilir. Bu sebeple iş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel ve iş ortamına bağlı olmak üzere iki kategoride ele almak mümkündür. Ancak bu faktörleri ele almadan önce Herzberg ve arkadaşlarının geliştirdiği “motivasyon-hijyen kuramı”na kısaca değinmekte fayda olduğu kanaatindeyiz.

2.1.1. Motivasyon-Hijyen Kuramı

Herzberg, Snyderman ve Mausner’in geliştirdiği motivasyon-hijyen kuramının temelde sorguladığı şey, çeşitli faktörlerin iş doyumunu nasıl etkilediğidir. Herzberg ve takipçileri öncelikle bu faktörleri iki kategoriye ayırarak birincisine işin yapılması esnasında karşılaşılan durumlar, ikincisine de doğrudan işin yapılması ile ilgili olanlar demişlerdir. Doğrudan işin kendisi ile ilgili olanlara güdüleyiciler ya da doyum sağlayıcılar, işin yapılması esnasında karşılaşılan durumlara ise koruyucu ya da doyumsuzluk yaratan faktörler adını vermişlerdir. Bu grupta yapılırken araştırmacılar tarafından faktörler olumlu ve olumsuz olarak kategorize edilmiştir.³⁰

Çalışan bireyin iyi olarak tanımladığı durumlara olumlu, kötü olarak nitelediği durumlara ise olumsuz duygular denilmiştir. Birincisi bireyin işine karşı olumlu tavırlar geliştirmesine sebep olurken ikinci durum iş doyumunu engelleyen bir sebep olmaktadır. Doğrudan işin yapılması ile ilgili doyum sağlayıcılar; başarı, işin kendisi, sorumluluk, tanınma ve ilerleme iken, koruyucu faktörler olarak

²⁹ Ertürk ve Keçecioğlu, *agm*, ss. 40-42.

³⁰ Atilla Yelboğa, “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi” *Yönetim Dergisi*, Yıl: 19, S.:61 (Ekim 2008), s.128.

karşımıza çıkan unsurlar, şirket politikaları ve yönetim, ücret ve çalışma koşulları ve denetimdir.

Bireyin yaptığı işe karşı olumlu tutum sergilemesini sağlayan yani iş doyumunun oluşmasını etkileyen faktörler, işi başarıyla tamamlamak, çalışma arkadaşları, yönetim ve çalışma arkadaşları tarafından fark edildiğini hissetme, işini ilginç bulma, işini yapmasını sağlayacak yetkilerin verilmesi, işinde terfi imkânının olması şeklinde özetlenebilir. Bireyin işine karşı olumsuz tutum sergilemesine sebep olan faktörler ise, şirket politikaları ve yönetim, denetim, ücret ve çalışma olarak ifade edilebilir.³¹

Sonuç olarak Herzberg ve diğer arkadaşları yukarıda zikredilen faktörlerin doğrudan iş doyumunu sağlayacak faktörler olmadıkları ancak olumsuz durumların gelişmesini engelleyen etkenler olarak değerlendirmek gerektiğini ifade etmektedirler. Bu yüzden tıp literatüründe kullanılan hijyen kavramı, koruyucu anlamını içermesinden dolayı bu kuramın isminde yer almıştır. Hijyenin doğrudan tedavi edici bir özelliği ifade etmemesi gibi bu kuramdaki faktörler de iş doyumunu sağlayan yegâne unsurlar değil, ancak hijyenin hastalıktan korunmak için uygulanması gereken bir önlem olması mantığıyla düşündüğümüzde iş doyumsuzluğundan koruma gibi bir işlevinin olduğunu söyleyebiliriz.³²

2.1.2. Bireysel Faktörler

2.1.2.1. Sosyo-Kültürel Değerler

Bireysel faktörler arasında sayabileceğimiz ilk etken kişilik özellikleridir. Örneğin genel olarak agresif kişilik özelliğine sahip bireyin çevresine uyum sağlaması daha zor olmaktadır. Bu bireyler sosyal ilişkilerde problem yaşamakta ve hayata dair olumsuz duygular besleyebilmektedirler. İş hayatına dair olumlu veya olumsuz tutumların kişinin özel hayatına yansıyan bir boyutu da olmaktadır. İşine karşı olumlu tutum besleyen kişilerin yaşam enerjilerinin daha yüksek olduğu ve aile hayatına da bunu olumlu yansıttıkları yapılan çalışmalarla ortaya konulmuştur.

³¹Yelboğa, *agm*, s.128-129.

³²Yelboğa, *agm*, s. 129.

İş doyumunu etkileyen faktörlerden biri de kişinin sahip olduğu değerler ile iş arkadaşlarının veya kurumsal politikanın taşıdığı değerler arasındaki uyum olarak karşımıza çıkmaktadır. İş yerini paylaştığımız kişilerle ortak değerlere sahip olduğumuzda bu kişisel ilişkilere de yansımaktadır. İletişimde ortaklık, iş yerinde yaşanması muhtemel belirsizliklerin ve olumsuzlukların ortadan kalkmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanların rol belirsizliği ve çatışma ortamından uzaklaşmasına ve koordinasyonlarının artmasına sebep olan ortak değerlerde birleşme tutumu iş doyumunu olumlu etkileyen faktörlerden biridir.³³

2.1.2.2. İş Tecrübesi ve Çalışma Süresi

Aynı kurum veya işte uzun süre çalışan birey, hayatın tekdüzeliğinden şikayet ederek tükenmişlik hissi yaşayabileceği gibi, o işi sürekli yapıyor olmanın kazandırdığı alışkanlık ve tecrübe ile sorumluluğunu kolayca yerine getirme rahatlığını da yaşayabilmektedir. İşini nasıl yapacağını bilmek özgüveni arttırmakta ve gerçekçi olmayan hedeflerin peşinden koşmasını engellemektedir. Örneğin işte yükselme konusundaki düşünceleri daha gerçekçi olacağından muhtemel hayal kırıklıklarından da kendini korumuş olacaktır. Aynı zamanda iş ortamıyla ilgili düşünceleri, örneğin iş arkadaşlarının hepsiyle iyi geçinememe ihtimalini bilmesi gibi sonradan tükenmişlik yaşamasının önüne geçebilecek olumlu sonuçlar doğurmaktadır.

Yaptığı iş veya iş ortamıyla ilgili yeterince tecrübesi olmayan kişiler, zaman içerisinde hedeflerini realite ile revize ederek yoluna devam edebileceği gibi, muhtemel görünmese de ideallerinden vazgeçmeyerek mutsuz olabilirler. Bu durumda benimsenen tavır genellikle tükenmişlik hissiyle yaşamaya alışmak şeklinde ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalar, gençlerde yaşlılara oranla daha fazla tükenmişlik yaşandığını ortaya koymuştur. Bu da bize yaşa bağlı olarak elde edilen tecrübenin iş hayatına olumlu yansıdığı ve iş doyum düzeyini arttırdığı sonucunu vermektedir.³⁴ Buna mukabil sürekli olarak iş

³³ Sevimli ve İşcan, *agm.*, s. 56.

³⁴ Sevimli ve İşcan, *agm.*, s. 57.

değiştirme arzusu ise iş doyumsuzluğunun önemli bir belirtisi olarak karşımıza çıkmaktadır.³⁵

2.1.2.3. Eğitim Düzeyi

Bireyin aldığı eğitim ile yaptığı iş arasındaki uyum da iş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden biridir. Kişinin bilgi birikiminin önemli bir kısmını teşkil eden eğitim, onun bilgi birikimini, örgütsel beklentilerini ve çalışma değerlerini belirleyen bir faktördür. Bireyin aldığı eğitim ile yaptığı işin ona sağladığı olanaklar ve ortam arasında bir dengenin olması beklenmektedir. Bu denge gerçekleşmediği takdirde iş doyumunu düzeyinde düşüş olması muhtemeldir. Özellikle yüksek öğrenim görmüş bireylerde beklenti artmakta ve ortaokul veya lise mezunu birisine göre daha az doyumlu oldukları bilinmektedir.³⁶

2.1.3. İş Ortamına Bağlı Nedenler

2.1.3.1. Yapılan İş Hakkındaki Toplumsal Algı ve İşin Zorluk Derecesi

İçinde yaşadığımız toplum taşıdığı değerler ve kültürel özellikleriyle bizleri etkilemektedir. Yaptığımız işle ilgili toplumsal bakış açısı da bu anlamda bireyin iş doyumunu etkileyen faktörlerden biri olmaktadır. Zira kültür, bireyin ideallerini şekillendirmekte ve hayatını idame etmek için yapacağı işle ilgili algılarını yönlendirmektedir. Aynı zamanda işin yapısal mahiyeti de iş doyumunu etkilemektedir. Kişiye yeni fırsatlar sunan işlerde çalışmak iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Farklı tecrübeler yaşamasını sağlayan, bireye sorumluluk yükleyen, ilginç ve çekici olan işlerde başarılı olmak bireyi mutlu etmektedir.³⁷ İşin özellikleri olarak ifade edebileceğimiz bu faktör, o işi yapmak için gereken beceri çeşitliliği, işle bütünleşme, işin birey için anlamı, çalışan için o işte sahip olduğu özerklik ve performansı hakkında aldığı geri bildirimler şeklinde özetlenebilir. Bireyin çalışma esnasında sahip olduğu serbestlik, işin sürekli aynı şekilde tekrar eden bir mahiyette

³⁵ Mehmet Merve Özaydın ve Ömer Özdemir, “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.:6, S.:1 (2014), s. 256.

³⁶ Özaydın ve Özdemir, *agm.*, s. 256.

³⁷ Sevimli ve İşcan, *agm.*, ss. 57-58.

olmaması o işi çekici kılmakta ve çalışanın tatmin duygusunu olumlu etkilemektedir.³⁸

Zor bir işte çalışıyor olmak da iş doyumunu olumlu etkileyebilmektedir. Emek ve fedakârlık isteyen zor işlerde başarı sağlamak özgüveni arttırdığı gibi yaşam enerjisini de pozitif etkilemekte ve iş doyumunu sağlayabilmektedir. Çünkü çalışanlar kendi başarılarını gözlemledikleri gibi topluma da bunu göstermekle takdir toplamakta ve kabul görmektedirler. Ancak ifade etmek gerekir ki buradaki zorluk zihinsel ise iş doyumunu muhtemel görülmektedir. Fiziksel zorluklara maruz kalınan bir işte yıpranma fazla olacağından ve toplum tarafından daha az dikkat çektiğinden kişinin mutsuz olma ihtimali daha yüksektir. Ayrıca zihinsel zorluklarla birey baş edebilecek yeterliliğe sahip değilse bu da kişinin sıkıntı ve bunalım hissine kapılmasına ve iş doyumunu olumsuz etkilemesine yol açabilmektedir.³⁹

2.1.3.2. Ekonomik Fayda, Statü ve Terfi İmkânı

İş doyumunu etkileyen önemli faktörlerden birisi de yapılan işe karşılık alınan ücrettir. Birey, yaptığı işe karşılık alması gereken ücreti aldığını düşünüyorsa bu onun işine bağlılığını artıracaktır. Aynı durum terfi için de geçerlidir. İş yeri politikası ücret ve terfi konularında adaletli ve beklentilere uygun olduğunda çalışanlarının iş doyumunu olumlu yönde etkilenecektir. Ücretin yeterliliği, çalışanın yetenekleri ve toplumsal ekonomik durumgöz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Çalışanlar arasındaki ücret farklılıkları adaletli bir dağılımla ortaya çıkıyorsa bireylerin bundan rahatsız olmaları düşük bir ihtimaldir. Yani aldığı ücretin yüksek olması olumlu bir etkense de başkalarına göre daha düşük ücret aldığı bir durumda bunun yine de adaletli olduğunu düşünüyorsa bu durum iş doyumunu pozitif etkilemektedir. Yine de araştırmalar ücretin yüksek olmasının iş doyumunu da arttırdığını göstermektedir.⁴⁰

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en alt basamağında yer alan fizyolojik ihtiyaçların önemli ölçüde bireyin ekonomik gücü ile ilişkili olduğunu düşündüğümüzde çalışılan işe karşılık alınan ücretin önemi bir kez daha anlaşılmaktadır. Ayrıca kişi, aldığı ücreti bir statü sembolü, güvende olmanın bir

³⁸ Özaydın ve Özdemir, *agm.*, s. 255.

³⁹ Sevimli ve İşcan, *agm.*, ss. 57-58.

⁴⁰ Sevimli ve İşcan, *agm.*, s. 58.

göstergesi ve yönetici için taşıdığı değerin bir ifadesi olarak gördüğü için tatmin edici bir ücret kişinin kendisini başarılı hissetmesine sebep olmaktadır.⁴¹

Düşük ücretle çalışan bireyin maddi doyumsuzluğu artmakta ve işini olumsuz etkilemektedir. Hatta devamsızlık ve istifa gibi neticeler ortaya çıkabilmektedir.⁴² Ücret politikasındaki adalet terfi imkânları için de geçerlidir. Yaptığı işte başarılı olan ve kuruma katkı sağlayan birey, doğal olarak taltif görmek istemektedir. Takdir edilmek ve ödüllendirilmek bireysel motivasyonu arttırmakta ve iş doyumunu olumlu etkilemektedir. Terfi de bu takdirlerden biridir. Yaptığı işe bağlı olarak bireyin kazandığı statü de önemli bir faktördür. Statüsü ne kadar yüksek olursa örneğin üst düzey bir yönetici, düşük statüdeki kişilerle kıyaslandığında iş doyumuna o denli yüksek olacaktır.⁴³

2.1.3.3. Yönetici ile Çalışan Arasındaki İlişki

Birçok iş yerinde önemli bir problem olarak karşımıza çıkan hususlardan biri olan çalışan ile yönetici arasındaki çatışmalar, her iki statüdeki bireyleri de olumsuz etkileyen bir faktördür. Çalışan, kendisini yöneten kişiden yaptığı işi görmesi ve hak ettiği muameleyi uygulamasını beklerken, yönetici konumunda olan kişi de genellikle kişilerin sorumluluklarını yeterince yerine getirmediği düşüncesini taşımaktadır. Aslında bu problemlerin temelinde genellikle iletişimsizlik yatmaktadır. Burada yöneticiye önemli görevler düşmektedir. Özellikle sosyal ilişkileri zayıf olan çalışanlar varsa, bu kişiler iletişimde zorlanacağından, yönetici içine kapanık bu bireylerle iletişime geçmenin yollarını bulmalıdır. Çalışanına mesafe koyan yönetici, onun problemlerini anlayamayacak ve çözüm sunamayacaktır. Aynı zamanda bu mesafeden dolayı çalışanlar yöneticiye ulaşmakta zorlanacaktır. Mesafeli ve otoriter bir yönetim tarzı çalışanı yöneticiden uzaklaştıracaktır. Yönetici tavırlarında tutarlı olmalı, sürekli değişen tavırlar sergilememelidir. Zira bu da iletişimi zorlaştıran hususlardan biri olmaktadır. Tüm

⁴¹ Özaydın ve Özdemir, *agm.*, s. 256.

⁴² İş doyumsuzluğu ile işten ayrılma arasındaki ilişki için bkz.: Sabahattin Tekingündüz ve Dilaver Tengilimoğlu, “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Sayıştay Dergisi*, S.: 91 (Ekim-Aralık 2013), s.79.

⁴³ Sevimli ve İşcan, *agm.*, s. 58.

bunlar bireyin iş doyumunu etkileyen önemli faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴⁴

2.1.3.4. Örgütsel İklim ve Çalışma Grubunun Yapısı

Bireyin çalıştığı iş yerindeki örgütsel iklimin olumlu olması iş tatminini pozitif etkileyen bir faktördür. Olumlu örgütsel iklim, çalışanda iş yerine bağlılık duygusunu ve örgütsel aidiyet hissini arttırmaktadır. Örgüt iklimi, örgüt üyeleri arasında yaygın olarak paylaşılan, örgüt özelliklerine ilişkin kalıcı algılardır. Örgüt ikliminin pozitif olması, çalışanın tatmin düzeyini olumlu yönde etkilemektedir.⁴⁵

Çalışma ortamında bireyin birlikte çalıştığı iş arkadaşlarının yapısı veya doğası da iş tatminini etkileyen faktörlerden biridir. Birbirini destekleyen ve güçlü arkadaş ilişkilerinin kurulduğu bir grup içerisinde birey, iş tatmini açısından orta düzeyde pozitif olarak etkilenmektedir. Grubun bireye olumlu etkide bulunabileceği hususlar, destek, iş konusunda tavsiye ve yardım, rahatlama olarak sayılabilir. Bu önemlidir zira birey işini sevmese bile iş arkadaşları yüzünden yaptığı işten mutluluk duyabilir. İşe gitme isteğini olumlu etkiler ve çalışma yaşamını daha zevkli bir hale dönüştürebilir. Elbette ki iş arkadaşları açısından olumsuz bir ortama sahip kişide de bunun tersi olan iş tatminsizliği ortaya çıkabilir.⁴⁶

3. Din Görevlilerinin Sosyal İşlev ve Problemleri

Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak toplum içerisinde faaliyet gösteren din görevlileri, sundukları hizmetlerin çeşitliliği ile toplumun önemli bir kesimiyle irtibat halindedirler. İbadet, cenaze, düğün ve diğer dini merasimler esnasında topluma dînî hizmet sunan bu görevliler aynı zamanda yaz kursları ve Kur'ân kursları aracılığıyla da sağlıklı bir din eğitimi alınmasında vazgeçilmez bir öneme sahiptirler. Din görevlilerinin üstlendiği bu sosyal sorumluluk beraberinde ağır yükümlülükler de getirmektedir. Dini anlatabilmek için o dini iyi bilmenin yanı sıra anlatabilecek etkili bir hitabete de sahip olması gerekmektedir. Aynı zamanda farklı yaş gruplarına din eğitimi verebilmesi için formasyon bilgilerine ve deneyimine sahip olmalıdır. Tüm bunların yanı sıra karşısındaki kişinin halet-i ruhiyesine uygun düşecek doğru bilgi ve çözümü sunabilmesi için psikoloji biliminden de faydalanması

⁴⁴ Özaydın ve Özdemir, *agm.*, s. 256.

⁴⁵ Özaydın ve Özdemir, *agm.*, s. 257.

⁴⁶ Özaydın ve Özdemir, *agm.*, s. 257.

gerekmektedir, İlmî yetkinlik ve yeterliliklerin yanı sıra toplum için rol model konumunda olan din görevlisinin günlük yaşantısında sergilediği tutum ve davranışlarında da son derece dikkatli olması icap etmektedir. Elbette ki din görevlilerin sorumlulukları ve yeterlilikleri ile ilgili söyleyeceklerimizi daha da uzatabiliriz. Ancak bu kadarı bile onların meslekî yüklerinin ne kadar ağır ama aynı zamanda toplum açısından da ne kadar önemli olduğunu ifade etmeye yetecektir.

Özellikle ergenlik dönemindeki çocukların dini gelişiminde ve eğitiminde din adamlarının önemli bir etkisinin olduğunu ifade etmeliyiz. Sadece bilgi aktarma değil aynı zamanda temsil yoluyla da gençler üzerinde etkileri tartışılmazdır. Anne-babanın etkisinin yanı sıra televizyonda izledikleri ve camide karşılaştıkları din adamlarının yeni neslin aldığı din eğitiminde yadsınamaz bir yeri vardır. Elbette ki bu platformlarda karşılaşılan olumsuzluklar toplumun din görevlisine bakışını ve ona mesafesini belirlemektedir.

Görevleri gereği insanlarla yakın ilişki içerisinde bulunan din görevlileri buna bağlı olarak zaman zaman meslekî tükenmişlik hissine kapılabilmektedir. Din görevlisinin tükenmişlik düzeyiyle doğru orantılı olarak toplum ve toplumsal yapı da bundan etkilenmektedir. Dolayısıyla bireyi ve çalıştığı kurumu aşarak toplumu doğrudan etkileyen böyle bir neticenin önüne geçilmesi için din görevlilerini olumsuz etkileyen meslekî alınması gerekmektedir. Bu bağlamda din görevlilerinin tükenmişlik durumunu etkileyebilecek faktörlerin yanı sıra meslekî doyumlarındaki etken unsurları da tespit etme açısından, mesleki problem alanlarına göz atmanın yararlı olacağı düşünülmektedir.

3.1. Din Görevlilerin Meslekî Problemleri

Din görevlilerinin mesleklerini ifa ederken “başarılarını engelleyici faktörler olarak gördükleri, kendileri için bir üzüntü ve kaygı kaynağı olan ancak giderilmesi için çözüm yolları bulunabilen her durum” meslekî problem olarak isimlendirilmiştir.⁴⁷1 Meslekî problemler din görevlisinin kendisinden kaynaklanabileceği gibi çevre faktörlerden de kaynaklanabilmektedir. Din görevlilerinin meslekî yeterlilikleri ile ilgili çalışmalar konu edindikleri

⁴⁷ Mustafa Köylü, “Din Görevlilerinin Meslekî Problemleri”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, s. 5, 1991, s. 183.

ömeklemitibariyle kısıtlı olduğundan biz burada sayısal değerler ve bulgular üzerinden değil, genel sonuçlar üzerinden konuyu değerlendireceğiz.

Din görevlilerinin kendilerinden kaynaklanan problemlerin başında meslekî yeterlilik gelmektedir. Yukarıda da ifade ettiğimiz gibi bu mesleğin icra edilebilmesi için çok yönlü bir donanıma ihtiyaç duyulmaktadır. Bu yüzden bazı alanlarda din görevlisi kendisini yetersiz görebilmektedir. Bu alanların başında şunlar gelmektedir:

- Görevi icra edecek uygun bir sese ve yeteneğe sahip olamamak.
- Vaaz edebilecek hitabet yeteneğine sahip olamamak Yeterli Kur'an-ı Kerim ezberine sahip olamamak.
- Yeteri kadar dini bilgiye ve genel kültür bilgisine sahip olamamak.
- Cemaatle ve halkla olan ilişkilerde dengeyi tutturamamak.⁴⁸

Bu yetersizlikler görevin bir bütün olarak ifa edilmesinde birbirini etkileyen unsurlardır. Yeteri kadar dini bilgisi olmayan birisinin vaaz etmesi güç olacaktır. Kıraat için uygun sese sahip olmayan birisinin hissettiği eksiklik cemaat ile oluşacak sosyal ilişkilerini olumsuz etkileyebilecektir. Bu negatif faktörler din görevlisinin mesleğine bakışını olumsuz etkileyebilmekte ve tükenmişlik düzeyini artırabilmektedir.

Din görevlilerinin meslektaşları ile olan ilişkilerinde de zaman zaman problemler gözlemlenmekte ve bu, kişinin çalışma hayatına olumsuz yansıyabilmektedir. Bu problemlerden bazılarını şu şekilde sayabiliriz: Kurum içerisinde âmirlerle yakın olan kişilerin hac, umre ve diğer yurt dışı görevlendirmelerde kurumsal hizmetlerden daha fazla yararlanması, bir kısım din görevlilerin cenaze, mevlüt gibi etkinlikleri takip ederek bunu bir gelir kapısı gibi görmelerinin yarattığı olumsuz tablo, bazı dini hükümlerde düşülen ihtilafın çalışanlar arasında ayrışmaya sebep olması, meslektaşlarının içinde bulunduğu olumsuz durumların toplum tarafından genelleştirilerek ifade edilmesi. Elbette ki bu durumlar çalışanlar arasında istisnai olarak görülmektedir. Ancak yine de böyle bir şey vuku bulduğunda bunu çalışanı olumsuz etkileyecek bir faktör olduğu ifade edilmelidir.

⁴⁸ Köylü, *agm.*, ss. 186-187.

Din görevlisinin cemaat ve halk ile olan ilişkilerinde de problemlere rastlamak mümkündür. Elbette ki bu cemaatten kaynaklanabileceği gibi din görevlisinden de kaynaklanabilmektedir. Din görevlileri bu konu ile ilgili halkın eğitim düzeyinin düşük olmasını gerekçe göstererek çoğu zaman söylenenleri tam olarak kavrayamamasından kaynaklanan anlaşmazlıklar olduğunu ifade etmektedirler. Bunun yanı sıra cemaatin ve cami derneklerinin din görevlilerin işlerine yersiz ve haksız yere müdahale edebildiklerini ve bunun da huzursuzluğa neden olduğu ifade edilmektedir. Görevliler hakkında âmirlere iletilen haksız şikâyetler ve din görevlilerin kullandığı ifadelerin halk tarafından yanlış olarak siyasi yorumlara hamledilmesi de⁴⁹ çalışanı olumsuz etkileyen faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Camilerde din görevlileri aracılığıyla yürütülen yardım kampanyaları için para toplama uygulaması da önemli bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Hem din görevlileri hem de cemaat sık sık para toplanmasından rahatsız olmaktadır. Aynı zamanda bu uygulama din görevlisinin imajının zedelenmesine, toplumsal itibarının düşmesine ve bir takım dedikoduların çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. Hatta cemaatin camiden soğuması söz konusu olabilmektedir. Bu husus da din görevlileri açısından olumsuz bir faktör olarak görülmektedir.⁵⁰

Din görevlilerinden özellikle imam ve müezzinlerin namaz vakitlerinden dolayı çok erken saatten geç saate kadar belli vakitlerle camiye gelme sorumluluğu bulunduğundan dolayı evlerinin de camiye yakın olması gerekmektedir. Özellikle büyük kentlerde ulaşım zorluğu dikkate alındığında bu husus daha da netleşmektedir. Uzakta oturan bir görevli için zaman zaman görevde aksamalar ve buna bağlı olarak cemaatle yaşanan problemler de görülebilmektedir. Bu yüzden camiye yakın konumda bir lojmanın bulunmayışı ciddi bir problem olmaktadır.⁵¹

Toplum-din görevlisi çatışması iki şekilde kendini gösterebilmektedir. Bunlardan birincisi din görevlilerine toplum tarafından gerekli ve yeterli itibarın gösterilmemesidir. Elbette ki bunda değişen toplumsal yapının yanı sıra buna sebep

⁴⁹ Köylü, *agm.*, s. 201.

⁵⁰ Adem Genç, *Din Görevlilerinin Halkla İlişkileri*, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sivas 2004, s. 91.

⁵¹ Ramazan Buyrukçu, "Din görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler" *Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S. 3, 1996, s. 78.

olan medya faktörü de etkilidir. Ancak şunu mutlulukla ifade etmek gerekmektedir ki, günümüzde din ve din adamı imajını zedeleyen olumsuz yayınlar büyük oranda azalmıştır. Ancak yine de din görevlilerinin toplumsal algıda sosyal itibarlarının⁵² hak ettikleri noktada olmadığını ifade eden serzenişlerini duymak mümkündür. Toplum ile din görevlisi arasında rastlanabilen ikinci bir çatışma konusu ise toplumda yaygın olarak kabul görmüş birtakım hurafelerin din adamları tarafından kabul edilmemesi ve düzeltilmeye çalışmasıdır.⁵³ Özellikle ilahiyat eğitimi almış ve dini kaynakları derinlemesine inceleyebilen din görevlilerinin bu yaklaşımı toplum tarafından her zaman kabul görmeyebilmektedir.

Bu mesleki problem alanlarıyla ilgili, daha güçlü olabilen ve etkili olabilenlerin, çoğunlukla meslek seçimini manevi nedenlere dayandıran din görevlileri olduğu kanaatini taşımaktayız. Çünkü meslek seçimini manevi nedenlere dayandıran ve bu anlayışla mesleğini idame ettiren din görevlilerinin, yapılan araştırmalara göre, mesleğini diğer nedenlerle seçmiş olanlara kıyasla daha yüksek motivasyon düzeyine sahip oldukları görülmüştür.⁵⁴

3.2. Din Görevlilerinde Nitelik

Toplum-din görevlileri ilişkisinde, oldukça önemli bir diğer konu ise toplumun din görevlisinde aradığı nitelikler ve beklentilerdir. Her ne kadar toplum, kusursuz bir din görevlisi talep ediyor olsa ve beklentisi bu yönde olsa dahi, bunun tam anlamıyla olabilmesi oldukça zor gözükmemektedir. Ancak en azından, daha geniş toplum kesimlerini de etkileyebilmeleri açısından din eğitimcilerinin belirledikleri kimi niteliklerden söz etmenin yararlı olacağını düşünmekteyiz.

Yılmaz (2005)'ın yaptığı bir çalışmadın görevlilerine ilişkin olması gerektiği ifade edilen nitelikler kapsamlı olarak ele alınmıştır. Buna göre meslek sevgisi, ihlas, sabır, sevgi ve hoşgörü, dürüstlük ve güvenilirlik, güzel ahlak, tevazu, örnek almak, iletişim becerisi, seviyeli ilişkide bulunmak, kılık-kıyafet düzgünlüğü, tarafsızlık ve gelişmiş zeka seviyesine sahip olmak gibi kişisel nitelikler yanında çeşitli diğer özellikler de ifade edilmiştir. Buna göre, toplumu tanıma, dini konuları

⁵²Buyrukçu, *agm*, s. 82.

⁵³Buyrukçu, *agm*, s. 82.

⁵⁴Mevlüt Kaya, Bayram Ali Naziroğlu, "Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", *Ondokuzmayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2008, s. 26-27.

diğer bilimlerle ilişkilendirebilme, gündemi takip etme, ülkenin sosyo-kültürel ve dini yapısını tanıma ve yabancı dil bilme hususları, genel kültür nitelikleri olarak zikredilmiştir. Özel alan nitelikleri olarak bilgili olma, mesleği ile ilgili yasal hükümleri bilme, Kur'ân-ı Kerim'i düzgün okuyabilme ile Kur'ân ve Hadis kültürüne sahip olma önemli görülmüştür. Kanaatimizce, mesleki yeterlik ve iş doyumu bağlamında eğitim ve öğretme nitelikleri biraz daha fazla önem arz etmektedir. Bu çerçevede, muhatapları tanıma ve başkalarına örnek olma ve yeniliklere açık olma bu nitelikler arasında sayılmaktadır.⁵⁵

4. Yapılan Yurt İçi ve Yurt Dışı Çalışmalar

Yurt içinde ve yurt dışında tükenmişlik ve iş doyumu üzerine yapılan bazı çalışmalar ve sonuçları aşağıda sıralanmıştır:

Eğimli (2009), kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumu aralarındaki farkı incelediği çalışmasında, genel olarak yüksek iş doyumunun kamu sektöründe çalışanlarda daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Bu çalışmaya göre, özel sektör ve kamu çalışanları arasında iş doyumu açısından anlamlı bir farklılık olduğunu ifade etmek mümkündür.⁵⁶

Umay (2015), yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, ücret doyumu, sosyal haklar doyumu, ödül doyumu ve iletişim doyumunun toplam iş doyumu ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu, duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın toplam tükenmişlik ile pozitif yüksek düzeyde ilişkisi olduğunu ve iş doyumu alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutlarının orta düzeyde pozitif ve negatif anlamlı ilişkileri olduğunu ifade etmektedir.⁵⁷

Yağcı (2016), Türkiye'de kamuda ve özel sektörde çalışan psikologların iş doyumu, mesleki tükenmişlik ve duygusal zekâ düzeylerini karşılaştırmayı amaçladığı çalışmasında, özel kurumda çalışan psikologların iş doyumu ve kişisel başarı düzeylerinin kamu kurumunda çalışan psikologlara oranla daha yüksek

⁵⁵ Hüseyin Yılmaz, *Camilerin Eğitim Fonksiyonu*, DEM Yay., İstanbul 2013, ss. 133-180.

⁵⁶Bkz. EĞİMLİ, Aysen Temel, "Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2009, ss. 45-49.

⁵⁷Geniş bilgi için bkz. Umay, Gamze, *Psikolojik Danışman ve Rehberlik Öğretmenlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2015.

olduğu; kamu kurumunda çalışan psikologların ise özel kurumda çalışan psikologlara oranla duyarsızlaşma düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmıştır.⁵⁸

Deregözü (2016), kamu ve özel sektör öğretmenlerinin iş doyumu ve benlik saygısına yönelik çalışmasında bekâr öğretmenlerin evli öğretmenlere göre genel iş doyum düzeninin daha yüksek olduğu, 30-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin genel iş doyumu ve dışsal iş doyum puanının diğerlerine göre daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır.⁵⁹

Kapar (2016) lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri konulu bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, çalışılan lise türüne bağlı olarak öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri arasında önemli farklılıklar olduğunu, Fen Liseleri ve Kız Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin işyerlerindeki arkadaşlarıyla ilişkilerinden sağlanan en yüksek doyum düzeyine, İmam Hatip Liseleri ve Endüstri Meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerin ise en düşük doyum düzeyine sahip olduklarını, öğretmenlerin işlerinin maddi ve ekonomik getirilerinden sağladıkları doyum düzeyleri arasında da önemli farklılıklar olduğunu gösteren sonuçlara ulaşmıştır.⁶⁰

Acar (2016), okul öncesi öğretmenlerinin tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine yaptığı çalışmada, yaş ve mezun olunan okul türü değişkenlerinin tükenmişlik alt ölçekleri ve iş doyumu düzeylerinde anlamlı farklılıklar olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Ancak çalışmada, hizmet yılı değişkeni açısından tükenmişlik alt ölçekleri düzeylerine göre anlamlı farklılık olduğu, iş doyumu düzeylerine göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Araştırma sonucunda yaş ve hizmet yılı değişkeni arttıkça öğretmenlerin mesleklerindeki tükenmişlik düzeyleri arttığı ve iş

⁵⁸Geniş Bilgi için bkz. YAĞCI Merve, Türkiye’de Kamu Kurumlarında ve Özel Sektörde Çalışan Psikologların İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik ve Duyusal Zekâ Düzeylerinin Karşılaştırılması”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.

⁵⁹ Geniş Bilgi için bkz. DEREGÖZÜ, A., Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve benlik saygısının incelenmesi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.

⁶⁰Geniş Bilgi için bkz. KAPAR, G., Lise Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeyleri Üzerine Bir Çözümleme: Van Örneği. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van 2016.

doyumlarının azaldığını, mezun olunan okul türü değişkeninin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeyini etkilediği görülmektedir.⁶¹

Tan ve Akhtar (1998), Çin kültüründe normatif ve duygusal bağlılığın duygusal tükenme ile olan ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma yapmışlardır. Duygusal bağlılık ve normatif bağlılık ile duygusal tükenme arasında pozitif bir ilişkinin bulunduğu ve duygusal tükenmenin, normatif bağlılık tarafından yordandığı sonucuna ulaşmışlardır.⁶²

Zhang ve Hailong (2010) yaptıkları çalışmada örgütsel bağlılık ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi incelemişlerdir. Duygusal bağlılığın iş doyumunun üç boyutu ile önemli ölçüde negatif ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca normatif bağlılığın, duygusal tükenme, duyarsızlık, umursamazlık ile negatif yönde ilişki içerisinde olduğunu tespit etmiştir.⁶³

Cieslak vd. (2014), öz değerlendirmenin mesleki tükenmişliği nasıl etkilediğine yönelik bir çalışmaya yapmışlar ve bu çalışmada örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerine odaklanmışlardır. Çalışma sonucunda örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve mesleki tükenmişliğin birbiriyle anlamlı korelasyon içerdiğine ulaşmışlardır.⁶⁴

Hayes, Douglas ve Beonner (2013), hemodiyaliz hemşirelerinin iş doyumunu ile iş stresi ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Hemşirelerde yüksek düzeyde tükenmişlik tespit edilmesine rağmen kabul edilebilir bir iş doyumunu düzeyini bildirdiklerini ve çalışma ortamlarını olumlu olarak algıladıklarını belirtmişlerdir. Yaş değişkenine göre, daha yaşlı hemşirelerin memnuniyet düzeylerinin daha yüksek, stres ve tükenmişlik düzeylerinin daha az olduğunu tespit

⁶¹ Geniş Bilgi için bkz. ACAR, B. A., Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çag Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Mersin 2016.

⁶²Bkz. TAN, D. S. K. and AKHTAR, S., "Organizational Commitment And Experienced Burnout: An Exploratory Study From a Chinese Cultural Perspective" *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(4),1988, ss. 310-333.

⁶³Bkz. ZHANG, K. and HAILONG, M.A., An Empirical Analysis on the Relationship Between Job Burnout and Organizational Commitment, 2010, <http://www.seiofbluemountain.com/uploadproduct/200911/2009scyxy09a3.pdf>, Erişim Tarihi:17.04.2017.

⁶⁴Bkz. CIESLAK, R., SHOJI, K., DOUGLAS, A., MELVILLE, E., LUSZCZYNSKA, A., BENIGHT, C. C., "A Meta-analysis of the Relationship Between Job Burnout and Secondary Traumatic Stress Among Workers with Indirect Exposure to Trauma", *Psychological Services*, 11(1), 2014, ss. 75-86.

etmişlerdir. Çalışma ortamına karşı daha memnuniyet iş doyumu, daha az iş stresi ve duygusal tükenme ile güçlü korelasyon içerisinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır.⁶⁵

Lizano ve Barak (2015) iş doyumu ve duygusal refah arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmaya sonucunda iş kaynağının türü ve seviyesinin iş talepleri, tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi hafiflettiğini gösteren sonuçlara ulaşmışlardır. Bunun sonucunda sosyal desteğe ve uzmanlaşmış eğitime bakılmaksızın, duygusal tükenmenin duyarsızlaşma ile pozitif yönde ilişkili, iş tatmini ile ise negatif ilişkili olduğunu belirlemişlerdir.⁶⁶

Venilla ve Vivekanandan'a (2017) göre, bilgi teknolojisi çalışanlarının benzersiz ortamı, mesleki tükenmişliğinin kavramsal bir bileşeni olan iş bitkinliği oluşturma eğilimi gösterir. Mesleki tükenmişlik, bilgisayar teknolojisi çalışma ortamlarındaki koşulların kritik bir ürünüdür. Tükenmişliğin göz ardı edilen iki boyutu, duyarsızlaşma ve kişisel başarı duygularının azalması, daha eksiksiz bir bakış oluşturur. Yönetimler, istenmeyen sonuçların önüne geçmek için tükenmişliğin bu semptomlarının farkında olmalıdır.⁶⁷

⁶⁵Bkz. HAYES, B., DOUGLAS, C. and BONNER, A. "Work Environment, Job Satisfaction, Stressand Burnout Among Haemodialysis Nurses" *Journal of Nursing Management*, 23(5), 2013, ss. 588-598.

⁶⁶Bkz. LIZANO, E. and BARAK M.M., "Job Burnout And Affective Wellbeing: A Longitudinal Study Of Burnout And Job Satisfaction Among Public Child WelfareWorkers" *Childrenand Youth Services Review*, 55, 2015, ss. 18-28.

⁶⁷Bkz. VENNILA, M. and VIVEKANANDAN, K. "A Study On How Emotional DissonanceImpact Work Exhaustion, Job Satisfaction And Turnover Intention Among it' Professionals" *International Journal of Management*, 8(1), 2017, ss. 1-12.



BÖLÜM 2

DİN GÖREVLİLERİNİN TÜKENMİŞLİK VE İŞ DOYUM DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE DAİR BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacı doğrultusunda oluşturulan denence ve alt denencelerin analiz edilmesiyle elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Çalışmanın ana problemine ilişkin soruya cevap bulabilmek için oluşturulan Denence 1, korelasyon katsayısı hesaplanarak ile test edilmiştir.

Denence 1.

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmaya katılan katılımcıların tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Korelasyon değerleri incelenmiştir. Korelasyona ait sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2.Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki

Değişken	İş Doyumu	Tükenmişlik
Tükenmişlik	-.404*	1
İş Doyumu	1	-.404*

* $p < .01$

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için yapılan Pearsonkorelasyon analizi sonucunda aralarında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r = -.404$, $p < .01$). Buna göre katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumu düzeylerinin azalacağı söylenebilir. Bu sonuç, araştırma problemi kapsamında oluşturulan Denence 1’i kabul etmektedir.

1. Tükenmişlik Düzeyine İlişkin Bulgular

Birinci alt problem kapsamında katılımcıların tükenmişlik düzeyleri belirlenmiştir. Buna ait veriler Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Tükenmişlik ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri

Değişkenler	N	$\bar{X}$	ss	Düzye
Tükenmişlik Düzeyi	404	39,15	8,53	Düşük
Duygusal Tükenmişlik	404	15,88	5,30	Düşük
Duyarsızlaşma	404	7,32	2,42	Düşük
Kişisel Başarı	404	15,94	4,92	Normal

Tablo 3’te katılımcıların tükenmişlik düzeyi ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve düzeyleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{X}=39,15$) “Düşük” düzeyde olduğu alt boyutlarından ise Duygusal Tükenmişlik ($\bar{X}=15,88$) ve Duyarsızlaşma ($\bar{X}=7,32$) alt boyutlarının “Düşük” düzeyde, Kişisel Başarı ($\bar{X}=15,94$) alt boyutunun ise “Normal” düzeyde olduğu bulgusu elde edilmiştir.

1.1. İş Doyum Düzeyi Alt Boyutlarının İlişkilerine Dair Bulgular

İkinci alt problem kapsamında katılımcıların iş doyumunu ve alt boyutlarına yönelik düzeyleri belirlenmiştir. Buna ait veriler Tablo 4’te verilmiştir.

Tablo 4. Katılımcıların İş Doyumu ve alt boyutlarına ilişkin düzeyleri

Değişkenler	N	$\bar{X}$	ss	Düzye
İş Doyumu	404	81,77	8,86	Yüksek
Dışsal Doyum	404	30,13	4,97	Yüksek
İçsel Doyum	404	51,64	5,27	Yüksek

Tabloda katılımcıların iş doyumunu ve alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma ve düzeyleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların toplam iş doyumunu düzeylerinin ($\bar{X}=81,77$) “Yüksek” düzeyde olduğu alt boyutlarında Dışsal Doyum ($\bar{X}=30,13$) ve İçsel Doyum ($\bar{X}=51,64$) alt boyutlarının da “Yüksek” düzeyde olduğu bulgusu elde edilmiştir.

1.2. Tükenmişlik Düzeyi İle Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Üçüncü alt probleme ilişkin olarak Denence 2’ye buna bağlı olarak alt denenceler oluşturulmuştur. Denence 2’ye ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Denence 2.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

2.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

2.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

2.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik alt boyutları düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla oluşturulan denence ve alt denenceleri test etmek amacıyla t testi uygulanmıştır. T testi sonuçları Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 5’te katılımcıların cinsiyet değişkenine göre tükenmişlik puanları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların toplam Tükenmişlik düzeyi ($t(402)=3,52$, $p<0.05$) ve alt boyutlardan Duyarsızlaşma düzeyleri ($t(402)=5,43$, $p<0.05$) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyet değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Kadın	149	15,28	4,89	402	1,72	.085
	Erkek	255	16,23	5,51			
Duyarsızlaşma	Kadın	149	6,49	1,86	402	5,43	.000*
	Erkek	255	7,81	2,58			
Kişisel Başarı	Kadın	149	15,44	4,27	402	1,58	.115
	Erkek	255	16,24	5,25			
Tükenmişlik (Toplam)	Kadın	149	37,22	7,17	402	3,52	.000*
	Erkek	255	40,28	9,06			

* $p<0.05$

Tabloya göre puan ortalamaları dikkate alındığında Tükenmişlik düzeyinde Erkek katılımcıların ($\bar{X}=40,28$) kadın katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise erkek katılımcıların ($\bar{X}=7,81$) kadın katılımcılara ($\bar{X}=6,49$) göre duyarsızlaşma puanının yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal tükenmişlik ve Kişisel başarı alt boyutları ile cinsiyet arasında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir.

Sonuç olarak alt problem kapsamında oluşturulan denence test edilmiş *“Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir”* olan Denence 2 kabul edilmiştir. Tükenmişlik alt boyutlarında ise “Duyarsızlaşma” boyutundaki alt denence kabul edilip (2b), “Duygusal Tükenmişlik” ve “Kişisel Başarı” alt boyutlarında oluşturulan alt denenceler (2a, 2c) reddedilmiştir.

1.3. İş Doyum Düzeyi ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Dördüncü alt problem kapsamında oluşturulan denence ve alt denenceler aşağıda verilmiştir.

Denence 3.

Katılımcıların iş doyumları düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

3.a. Katılımcıların iş doyumları alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

3.b. Katılımcıların iş doyumları alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Din görevlilerinin iş doyumları düzeyleri ve iş doyumları alt boyutları düzeyinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için oluşturulan denenceleri sınamak amacıyla t testi yapılmıştır. T testi sonuçları Tablo 6’da verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyet değişkenine göre İş Doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dışsal Doyum	Kadın	149	30,02	4,46	402	,322	.748
	Erkek	255	30,19	5,25			
İçsel Doyum	Kadın	149	52,36	5,31	402	2,10	.036*
	Erkek	255	51,22	5,21			
İş Doyumu	Kadın	149	82,38	7,99	402	1,06	.287
	Erkek	255	81,41	9,33			

*p<.05

Yukarıdaki tabloda katılımcıların cinsiyet değişkenine göre iş doyumu puanları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların sadece İçsel Doyum alt boyutunda ($t(402)=3,52$, $p<0.05$), cinsiyete göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İçsel Doyum ortalamaları dikkate alındığında kadın katılımcıların ($\bar{X}=52,36$) erkek ($\bar{X}=51,22$) katılımcılara göre içsel doyum düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Toplam İş Doyumu ve Dışsal Doyum ile cinsiyet arasında herhangi bir anlamlı farklılık görülmemektedir.

Sonuç olarak alt problem kapsamında oluşturulan Denence 3 test edildiğinde *Katılımcıların iş doyumu düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir*, şeklindeki denence kabul edilmiştir.

İş doyumu alt boyutları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılığa dair oluşturulan alt denenceler de ise Dışsal Doyum düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği (3a) alt denence kabul edilirken, *Katılımcıların İçsel Doyum düzeyleri cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir* (3b) şeklindeki alt denence reddedilmiştir.

1.4. Tükenmişlik Düzeyi ile Medenî Durum Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik alt boyutları düzeyinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Beşinci alt problem kapsamında oluşturulan Denence 4 aşağıda sunulduğu şekilde oluşturulmuştur:

Denence 4.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

4.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

4.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

4.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 4 ve alt denenceleri sınamak amacıyla t testi yapılmıştır. T testi sonuçları aşağıdaki Tablo-7’de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların medeni durumları ile toplam Tükenmişlik düzeyi ($t(402)=-.106$, $p>0.05$), Duygusal Tükenmişlik ($t(402)=.290$, $p>0.05$), Duyarsızlaşma ($t(402)=.669$, $p>0.05$), Kişisel Başarı ($t(402)=-.458$, $p>0.05$), alt boyut düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların evli veya bekâr olmaları tükenmişlik düzeylerinde bir farklılık oluşturmamaktadır.

Tablo 7. Katılımcıların Medeni Durum değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Medeni Durum	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Evli	344	15,9157	5,33555	402	.290	.772
	Bekâr	60	15,7000	5,17916			
Duyarsızlaşma	Evli	344	7,3605	2,38759	402	.669	.504
	Bekâr	60	7,1333	2,65194			
Kişisel Başarı	Evli	344	15,9012	5,06017	402	-.458	.647
	Bekâr	60	16,2167	4,06344			
Tükenmişlik (Toplam)	Evli	344	39,1773	8,41597	402	.106	.915
	Bekâr	60	39,0500	9,28718			

* $p<.05$

Bulgular neticesinde, oluşturulan Denece 4 ve alt denenceler (4a, 4b, 4c) kabul edilmiştir.

2. İş Doyum Düzeyi ve Medenî Durum Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Altıncı alt probleme ilişkin oluşturulan Denence 5 ve alt denenceler aşağıda verilmiştir:

Denence 5.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

5.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

5.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Din görevlilerinin iş doyumu düzeyleri ve iş doyumu alt boyutları düzeyinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t testi sonucu Tablo 8’ de yer almaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların Medeni Durum değişkenine göre İş doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Medeni Durum		$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dışsal Doyum	Evli	344	30,02	5,049	402	1.595	.284
	Bekâr	60	30,76	4,507			
İçsel Doyum	Evli	344	51,59	5,420	402	.931	.684
	Bekâr	60	51,90	4,390			
İş Doyumu	Evli	344	81,61	9,082	402	1.585	.399
	Bekâr	60	82,66	7,491			

*p<.05

Tablo 8’de katılımcıların medeni durumuna göre iş doyum düzeyleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların medeni durumları ile toplam İş Doyumu ($t(402)=1.585$, $p>0.05$), Dışsal Doyum ($t(402)=1.595$, $p>0.05$) ve İçsel Doyum ($t(402)=.931$, $p>0.05$) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna elde edilmiştir.

Sonuç olarak araştırma problemi kapsamında oluşturulan Denence 5 ve alt denenceler (5a, 5b) kabul edilmiştir.

2.1. Tükenmişlik Düzeyi ile Yaş Grupları Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Yedinci alt problem kapsamında Denence 6 ve alt denenceler aşağıda sunulmuştur:

Denence 6.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

6.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

6.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Katılımcıların tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının yaş gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Yaş Grupları Değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik ANOVA Testi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	d	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	142,176		28,435	1,010	,411
	Grupiçi	11207,356	98	28,159		
	Toplam	11349,532	103			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	59,136		11,827	2,034	,073
	Grupiçi	2313,735	98	5,813		
	Toplam	2372,871	103			
Kişisel Başarı	Gruplararası	141,036		28,207	1,167	,325
	Grupiçi	9620,872	98	24,173		
	Toplam	9761,908	103			
Tükenmişlik Toplam	Gruplararası	166,402		33,280	,453	,811
	Grupiçi	29217,460	98	73,411		
	Toplam	29383,861	103			

*p<.05

Tablo 9 incelendiğinde katılımcıların yaş grupları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır, $F(5, 398)=.453$, $p<.05$. Başka bir deyişle personelin tükenmişlik düzeyi yaş gruplarına bağlı olarak değişmemektedir. Tükenmişlik alt boyutları ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına yönelik yapılan analizlerde yaş grupları ile;

Duygusal Tükenme, $F(5, 398)=1.010$, $p>.05$, Duyarsızlaşma $F(5, 398)=2.034$, $p>.05$ ve Kişisel Başarı $F(5, 398)=1.167$, $p>.05$, alt boyutlarında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür.

Araştırma problemi kapsamında yapılan ANOVA testi sonucunda katılımcıların tükenmişlik toplam puanı ve alt boyut düzeyleri ile yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilerek, Denence 6 ve alt denenceler (6a, 6b, 6c) reddedilmiştir.

2.2. İş Doyumu ve Yaş Grupları Değişkeni Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Sekizinci alt problem kapsamında oluşturulan Denence 7 ve alt denenceler aşağıda verilmiştir:

Denence 7.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

7.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

7.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Denence 7’yi sınamak amacıyla ANOVA testi tercih edilmiştir. Katılımcıların iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının yaş gruplarına göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla ANOVA testi uygulanmıştır.

Tablo 10’da araştırmaya katılan din görevlilerinin yaş gruplarına göre en yüksek içsel doyum puanlarına 31-35 yaş ($\bar{X}=53.39$) aralığındaki katılımcılara ait olduğu görülmektedir. En düşük ortalamaya ise 26-30 yaş ($\bar{X}=50.78$) aralığındaki katılımcılar sahiptir.

Tablo 10. Katılımcıların yaş gruplarına göre İçsel Doyum puan ortalamaları

Yaş Grupları	N	$\bar{X}$	SS
1. 20-25	57	51,98	4,09
2. 26-30	64	50,78	5,08
3. 31-35	76	53,39	6,67
4. 36-40	73	50,97	4,62
5. 41-45	41	51,00	4,50
6. 46 +	93	51,40	5,33

Yaşlara göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testine yönelik sonuçlar Tablo-11’de verilmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının yaş gruplarına göre ANOVA sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması		Anlamlı Fark
Dışsal Doyum	Gruplararası	100,821		20,164	813	541
	Grupiçi	9871,226	98	24,802		
	Toplam	9972,047	103			
İçsel Doyum	Gruplararası	342,177		68,435	2,504	,030*
	Grupiçi	10878,496	98	27,333		3-2; 3-4; 3-6
	Toplam	11220,673	103			
İş Doyumu	Gruplararası	535,640		107,128	1,370	,235
	Grupiçi	31128,862	98	78,213		
	Toplam	31664,502	103			

*p<.05

Tablo-11 incelendiğinde katılımcıların yaş grupları ile iş doyum düzeyleri ($F(5, 398)=1,370$, $p>.05$) ve alt boyutlardan dışsal boyut ($F(5, 398)=.813$, $p>.05$) düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle personelin tükenmişlik düzeyi yaş gruplarına bağlı olarak değişmemektedir. Yaş grupları ile sadece içsel doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir, ($F(5, 398)=.813$, $p<.05$) Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla LSD testi uygulanmıştır. LSD testi sonucunda İçsel

Doyum alt boyutunda 31-35 ($\bar{X}=53.39$) yaş aralığına sahip katılımcıların 26-30 ($\bar{X}=50.78$) yaş gruplara göre daha yüksek içsel doyuma sahip olduğu görülmüştür. Yine 31-35 ($\bar{X}=53.39$) yaş aralığına sahip katılımcıların 36-40 ($\bar{X}=50.97$) aralığına sahip katılımcılara göre daha yüksek içsel doyum düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Son olarak 31-35 ($\bar{X}=53.39$) yaş grubuyla 46 ve üstü ($\bar{X}=51.40$) yaş grupları arasında 31-35 yaş grupları lehine anlamlı bir farklılık görülmektedir.

Sonuç olarak alt problem kapsamında oluşturulan Denence 7 ve alt denenceler, Tablo-11’de görüldüğü şekilde test edilmiş ve *Katılımcıların iş doyum ve iş doyum alt boyutları düzeyleri yaş grupları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir*, şeklindeki Denence 7 reddedilmiştir. Alt denencelerden ise (7a) denencesi reddedilmiştir. İçsel Doyum düzeyleri yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık tespit edildiği için 7b alt denencesi kabul edilmiştir.

2.3. Tükenmişlik Düzeyi ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

Dokuzuncu alt probleme ilişkin oluşturulan Denence 8 ve alt denenceler aşağıda sunulmuştur:

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

8.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

8.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

8.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Denence 8’i sınamak amacıyla ANOVA testi tercih edilmiştir. Katılımcıların tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 12. Katılımcıların tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	13,994	3	4,665	,165	,920
	Grupiçi	11335,538	400	28,339		
	Toplam	11349,532	403			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	21,438	3	7,146	1,216	,304
	Grupiçi	2351,434	400	5,879		
	Toplam	2372,871	403			
Kişisel Başarı	Gruplararası	97,750	3	32,583	1,349	,258
	Grupiçi	9664,158	400	24,160		
	Toplam	9761,908	403			
Tükenmişlik Toplam	Gruplararası	161,713	3	53,904	,738	,530
	Grupiçi	29222,148	400	73,055		
	Toplam	29383,861	403			

*p<.05

Tablo 12’de katılımcıların tükenmişlik toplam puanı ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların eğitim durumları ile toplam tükenmişlik düzeyi $F(3, 400)=.738$, $p>.05$, duygusal tükenme $F(3, 400)=.165$, $p>.05$, duyarsızlaşma $F(3, 400)=1.216$, $p>.05$ ve kişisel başarı $F(3, 400)=1.349$, $p>.05$ düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri eğitim durumlarına bağlı olarak değişmemektedir.

Bulgular sonucunda alt problem kapsamında oluşturulan Denence 8 test edildiğinde *Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir* şeklindeki Denence 8 doğrulanmıştır. Oluşturulan alt denencelerde ise anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve (8a, 8b, 8c) alt denenceleri kabul edilmiştir.

2.4. İş Doyumu ile Eğitim Durumu Arasındaki İlişkilere Dair Bulgular

Onuncu alt problem kapsamında Denence 9 oluşturulmuştur. Denence 9 ve alt denenceler aşağıda sunulmuştur:

Denence 9.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

9.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

9.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri eğitim durumları değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testi sonuçları Tablo-13’te verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının eğitim durumuna göre ANOVA sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Dışsal Doyum	Gruplararası	59,336	3	19,779	,798	,495
	Grupiçi	9912,711	400	24,782		
	Toplam	9972,047	403			
İçsel Doyum	Gruplararası	23,026	3	7,675	,274	,844
	Grupiçi	11197,647	400	27,994		
	Toplam	11220,673	403			
İş Doyumu	Gruplararası	65,225	3	21,742	,275	,843
	Grupiçi	31599,277	400	78,998		
	Toplam	31664,502	403			

*p<.05

Tablo 13 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumları ile toplam iş doyumu $F(3, 400)=.275$, $p>.05$, dışsal doyum $F(3, 400)=.798$, $p>.05$ ve içsel doyum $F(3, 400)=.274$, $p>.05$ arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların iş doyumu düzeyleri eğitim durumlarına bağlı olarak değişmemektedir.

Sonuç olarak alt problem kapsamında oluşturulan Denence 9 kabul edilmiştir. Alt denenceler sınıandığında ise anlamlı bir farklılık olmadığından (9a, 9b) alt denenceleri doğrulanmıştır.

2.5. Tükenmişlik Düzeyi ile Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

On birinci alt problem kapsamında Denence 10 ve alt denenceler oluşturulmuştur. Denence 10 şu şekildedir:

Denece 10.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri, hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

10.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

10.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

10.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Katılımcıların tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğine belirlemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 14. Katılımcı Hizmet sürelerine göre Kişisel Başarı puan ortalamaları

Hizmet Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
1. 0-5	182	15,7253	4,47477
2. 6-10	92	17,6087	6,06368
3. 11-15	21	15,4762	4,63270
4. 16-20	15	14,1333	3,39888
5. 21-25	33	15,7273	4,07947
6. 26 +	61	14,8361	4,60862

Tablo 14 incelendiğinde araştırmaya katılan din görevlilerinin hizmet sürelerine göre en yüksek Kişisel Başarı puanlarına 6-10 yıl ($\bar{X}$ =17.60) aralığındaki katılımcılara ait olduğu görülmektedir. En düşük ortalama ise 16-20 yıl ($\bar{X}$ =14.13) aralığındaki katılımcılar sahiptir. Hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testine yönelik sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 15. Katılımcıların Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik puanlarının hizmet sürelerine göre ANOVA sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p
Duygusal Tükenme	Gruplararası	222,970	5	44,594	1,595	,160
	Grupiçi	11126,562	398	27,956		
	Toplam	11349,532	403			
Duyarsızlaşma	Gruplararası	48,486	5	9,697	1,660	,143
	Grupiçi	2324,385	398	5,840		
	Toplam	2372,871	403			
Kişisel Başarı	Gruplararası	393,854	5	78,771	3,347	,006*
	Grupiçi	9368,054	398	23,538		
	Toplam	9761,908	403			
Tükenmişlik Toplam	Gruplararası	523,110	5	104,622	1,443	,208
	Grupiçi	28860,751	398	72,514		
	Toplam	29383,861	403			

*p<.05

Tablo 15’te katılımcıların tükenmişlik toplam puanı ve alt boyutlarına yönelik puanlarının hizmet sürelerine göre ANOVA sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların hizmet süreleri ile sadece Kişisel Başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmektedir $F(5, 398)=3.347$, $p<.05$. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testi yapılmıştır. LSD testine göre 6-10 yıl ($\bar{X}=17.60$) arasında hizmet süresine sahip çalışanların 0-5 ($\bar{X}=15.72$), 16-20 ($\bar{X}=14.13$) ve 26 ve üstü ($\bar{X}=14.83$) yılları arasında çalışanlara göre daha yüksek Kişisel Başarı düzeyine sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Alt problem kapsamında oluşturulan Denence 10 ve alt denenceler test edildiğinde *Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir*, şeklindeki Denence 10 reddedilmiştir. Alt denencelerden ise *Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir* şeklindeki 10.c alt denencesi kabul edilip (10.a, 10.b) alt denenceler reddedilmiştir.

2.6 İş Doyumu Düzeyi ile Hizmet Süresi Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

On ikinci alt problem kapsamında oluşturulan **Denence 11** ve alt denenceler şu şekildedir:

Denence 11.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

11.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

11.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Din görevlilerinin iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik puanlarının hizmet sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğine belirlemek amacıyla ANOVA testi yapılmıştır.

Tablo 16. Hizmet sürelerine göre Dışsal Doyuma yönelik puan ortalamaları

	Hizmet Süreleri	N	$\bar{X}$	SS
Dışsal Doyum	1. 0-5	182	30,59	4,80
	2. 6-10	92	30,58	5,06
	3. 11-15	21	29,71	4,44
	4. 16-20	15	26,40	4,37
	5. 21-25	33	29,90	4,78
	6. 26 +	61	29,22	5,39

Tablo 16 incelendiğinde araştırmaya katılan görevlilerinin hizmet sürelerine göre en yüksek Dışsal Doyum puanlarına 0-5 yıl ($\bar{X}$ =30.59) aralığındaki katılımcılara ait olduğu görülmektedir. En düşük ortalama ise 16-20 yıl ($\bar{X}$ =26.40) aralığındaki katılımcılar sahiptir. Hizmet sürelerine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için ANOVA testi yapılmıştır. ANOVA testine yönelik sonuçlar aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 17. Katılımcıların hizmet sürelerine göre iş doyumu ve alt boyutlarına yönelik ANOVA sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalama sı	F	p	Anlamlı Fark
Dışsal Doyum	Gruplararası	322,623	5	64,525	2,661	,022*	1-4, 2-4, 3-4, 6-4
	Grupiçi	9649,424	398	24,245			
	Toplam	9972,047	403				
İçsel Doyum	Gruplararası	188,873	5	37,775	1,363	,237	
	Grupiçi	11031,801	398	27,718			
	Toplam	11220,673	403				
İş Doyumu	Gruplararası	843,035	5	168,607	2,177	,056	
	Grupiçi	30821,467	398	77,441			
	Toplam	31664,502	403				

*p<.05

Tablo 17’de katılımcıların iş doyumu toplam puanı ve alt boyutlarına yönelik puanlarının hizmet sürelerine göre ANOVA sonuçları verilmiştir. Tablo incelendiğinde katılımcıların hizmet süreleri ile sadece Dışsal Doyum alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir $F(5, 398)=2.661$, $p<.05$. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için LSD testi yapılmıştır. LSD testine göre 16-20 yıl ($\bar{X}=26.40$) arasında hizmet süresine sahip çalışanların 0-5 ($\bar{X}=30.59$), 6-10 ($\bar{X}=30.58$), 11-15 ($\bar{X}=29.71$) ve 26 ve üstü ($\bar{X}=29.22$) yılları arasında çalışanlara göre daha düşük Dışsal Doyum düzeyine sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Sonuç olarak 12. Alt problem kapsamında oluşturulan Denence 11 test edildiğinde *Katılımcıların iş doyumu ve iş doyumu alt boyutları düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir*, şeklindeki Denence 11 reddedilmiştir. Alt denencelerden ise “Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir” şeklindeki 11.a alt denencesi kabul edilip “Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir” şeklindeki 11.b alt denencesi reddedilmiştir.

2.7. Tükenmişlik Düzeyi ile Statü Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

On üçüncü alt problem doğrultusunda oluşturulan Denence 12 ve alt denenceler aşağıda sunulmuştur:

Denence 12.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Alt Denenceler:

12.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

12.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

12.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik alt boyutları düzeyinin statü durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Tablo 18’de katılımcıların statü değişkenine göre tükenmişlik puanları yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların toplam Tükenmişlik düzeyi ($t(402)=5.878$ $p<0.05$) ile alt boyutlardan Duyarsızlaşma düzeyleri ($t(402)=14.578$, $p<0.05$) statüye göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Tablo 18. Katılımcıların Statü değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Statü	N	X	S	sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	İ.H.Müezzin	252	16,2024	5,50070	402	.143	.120
	Kuran K.Öğr.	152	15,3553	4,94125			
Duyarsızlaşma	İ.H.Müezzin	252	7,8294	2,59456	402	14.578	.000*
	Kuran K.Öğr.	152	6,4934	1,84497			
Kişisel Başarı	İ.H.Müezzin	252	16,2659	5,21765	402	2.936	.095
	Kuran K.Öğr.	152	15,4211	4,35286			
Tükenmişlik (Toplam)	İ.H.Müezzin	252	40,2976	9,01939	402	5.878	.001*
	Kuran K.Öğr.	152	37,2697	7,32226			

*p<0.05

Tablo 18’deki Puan ortalamaları dikkate alındığında Tükenmişlik düzeyinde İmam Hatip Müezzin/Kayyım statüsüne sahip katılımcıların ($\bar{X}$ =40,29) Kur’an Kursu Öğreticisi olan katılımcılara ($\bar{X}$ =37,26) göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu bulgusu elde edilmiştir. Duyarsızlaşma alt boyutunda ise İmam Hatip Müezzin/Kayyım statüsüne sahip katılımcıların ($\bar{X}$ =7,82) Kur’an Kursu Öğreticisi olan katılımcılara ($\bar{X}$ =6,49) göre duyarsızlaşma puanının yüksek olduğu görülmektedir. Duygusal tükenmişlik ve Kişisel başarı alt boyutları ile statü değişkeni arasında herhangi bir anlamlı farklılık görülmediği tespit edilmiştir.

13. Alt problem kapsamında oluşturulan Denece 12 analiz edildiğinde *Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir*, şeklindeki Denence 11 doğrulanmıştır. Alt denenceler incelendiğinde ise “Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir” şeklindeki 12.b alt denencesi kabul edilmiş, 12.a ve 12.c alt denenceleri ise anlamlı bir farklılık görülmediği için reddedilmiştir.

2.8. İş Doyum Düzeyi ile Statü Değişkeni Arasındaki Bulgular

Tablo 19. Katılımcıların Statü değişkenine göre İş doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Statü	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dışsal Doyum	İ.H.Müezzin	252	30,19	5,21	402	.308	.758
	Kuran K.Öğr.	152	30,03	4,56			
İçsel Doyum	İ.H.Müezzin	252	51,21	5,23	402	-2,095	.037*
	Kuran K.Öğr.	152	52,34	5,29			
İş Doyumu	İ.H.Müezzin	252	81,40	9,30	402	-1,069	.286
	Kuran K.Öğr.	152	82,38	8,06			

*p<0.05

On dördüncü alt probleme bağlı olarak Denence 13 ve alt denenceler oluşturulmuştur. Denence 13 aşağıda verilmiştir:

Denence 13.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

13.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

13.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri ve iş doyumu alt boyutları düzeyinin statü durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Tablo 19’da katılımcıların statü değişkenine göre iş doyumu puanları gösterilmektedir. Tablodaki değerler incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların sadece İçsel Doyum düzeyleri ile statüleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir ($t(402)=-2.097$ $p<0.05$). İçsel Doyum Puan Ortalamaları dikkate alındığında Kur’an Kursu öğretici statüsüne sahip katılımcıların ($\bar{X}=52,34$) İmam Hatip /Müezzin/Kayyım statüsüne sahip katılımcılara ($\bar{X}=51,21$) göre daha

yüksek İçsel Doyum düzeyine sahip olduğu bulgusu elde edilmiştir. Ancak yapılan analizlerde Dışsal Doyum ve İş Doyumu ile katılımcıların statüsü arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Yapılan analizlerle şu sonuca ulaşılmıştır. On dördüncü alt problem kapsamında oluşturulan “*Katılımcıların iş doyumunu düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir*” şeklindeki Denence 13 onaylanmıştır. Alt denencelerden ise içsel doyum alt boyutuyla statü arasında anlamlı bir farklılık görüldüğü için 13.b reddedilmiştir. 13.a alt denence ise kabul edilmiştir.

2.9. Tükenmişlik Düzeyi ile Görev Mahalli Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

On beşinci alt problem kapsamında Denence 14 oluşturulmuştur. Denence 14 aşağıda verilmiştir:

Denence 14.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

14.a. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duygusal Tükenmişlik” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

14.b. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Duyarsızlaşma” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

14.c. Katılımcıların tükenmişlik alt boyutlarından “Kişisel Başarı” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ve tükenmişlik alt boyutları düzeyinin görev yaptıkları yere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Tablo 20. Katılımcıların Görev Mahalli değişkenine göre Tükenmişlik ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Görev Mahalli	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Duygusal Tükenmişlik	Şehir Merkezi	295	16,10	5,32	402	.871	.162
	İlçe	109	15,27	5,22			
Duyarsızlaşma	Şehir Merkezi	295	7,42	2,45	402	.662	.172
	İlçe	109	7,05	2,34			
Kişisel Başarı	Şehir Merkezi	295	15,62	4,23	402	8,962	.028*
	İlçe	109	16,83	6,35			
Tükenmişlik (Toplam)	Şehir Merkezi	295	39,15	8,18	402	2,839	.992
	İlçe	109	39,16	9,48			

*p<.05

Tablo 20’de katılımcıların görev yaptıkları yere göre tükenmişlik düzeyleri yer almaktadır. Tabloda p değerleri incelendiğinde katılımcıların görev yaptıkları yerile toplam Tükenmişlik düzeyi ($t(402)=2,839$, $p>0.05$), Duygusal Tükenmişlik ($t(402)=.871$, $p>0.05$) ve Duyarsızlaşma ($t(402)=.662$, $p>0.05$) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kişisel Başarı alt boyutunda ise anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir ($t(402)=8,962$, $p<0.05$). Kişisel Başarı alt boyutunda katılımcıların puanları incelendiğinde İlçelerde görev yapan katılımcıların ($\bar{X}=16,83$) Şehir Merkezinde görev yapan katılımcılara ($\bar{X}=15,62$) göre daha yüksek Kişisel Başarı Puanına sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

On beşinci alt problem kapsamında oluşturulan Denence 14 test edildiğinde *katılımcıların tükenmişlik düzeyleri ile görev mahalli arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüş ve Denence 14 kabul edilmiştir.* Alt denencelerde ise anlamlı bir farklılık olmadığı için 14.a ve 14.b alt denenceleri onaylanıp, Kişisel başarı alt boyutuyla statü arasında anlamlı bir farklılık olduğu için 14.c alt denencesi reddedilmiştir.

2.10. İş Doyum Düzeyi ile Görev Mahalli Değişkeni Arasındaki İlişkiye Dair Bulgular

On altıncı alt problem kapsamında Denence 15 oluşturulmuştur:

Denence 15.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Alt Denenceler:

15.a. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “Dışsal Doyum” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

15.b. Katılımcıların iş doyumu alt boyutlarından “İçsel Doyum” düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir.

Katılımcıların iş doyumu düzeyleri ve iş doyumu alt boyutları düzeyinin görev yaptıkları yere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla t testi yapılmıştır.

Tablo 21. Katılımcıların Görev Mahallide değişkenine göre İş Doyumu ve alt boyutlarına yönelik t- testi sonuçları

	Görev Mahalli	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Dışsal Doyum	Şehir Merkezi	295	29,81	4,80	402	.176	.037*
	İlçe	109	30,98	5,33			
İçsel Doyum	Şehir Merkezi	295	51,70	4,88	402	12.483	.716
	İlçe	109	51,48	6,23			
İş Doyumu	Şehir Merkezi	295	81,51	8,11	402	10.810	.340
	İlçe	109	82,46	10,64			

*p < .05

Tablo 21’de katılımcıların görev yaptıkları yere göre iş doyum düzeyleri yer almaktadır. Tablo incelendiğinde katılımcıların görev mahallileri ile toplam İş Doyumu ($t(402)=10.810$, $p>0.05$) ve İçsel Doyum ($t(402)=12.483$, $p>0.05$) düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Dışsal Doyum alt boyut ($t(402)=.176$, $p<0.05$) ile görev mahalli arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek amacıyla puan ortalamaları incelenmiştir. İlçelerde görev yapan din görevlilerinin ($\bar{X}=30.98$)

Şehir Merkezinde görev yapan din görevlilerine ($\bar{X}=29.81$) göre daha yüksek Dışsal Doyum ortalamasına sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

Sonuç olarak on altıncı alt problem kapsamında oluşturulan Denence 15 test edildiğinde *din görevlilerinin iş doyumu düzeyleri görev mahalli değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği için* Denence 15 kabul edilmiştir. Alt denencelerden ise dışsal doyum ile görev mahalli arasında anlamlı farklılık olduğundan dolayı oluşturulan 15.a alt denencesi reddedilmiştir. İçsel doyum ile görev mahalli arasında anlamlı bir farklılık görülmediğinden dolayı da 15.b alt denencesi kabul edilmiştir.





DEĞERLENDİRME VE SONUÇ

Bu bölümde öncelikle benzer çalışmalar ve konuyla ilgili literatürü de dikkate alarak, elde edilen bulgular üzerine tartışma ve yorumlar yapılmaya çalışılacak, daha sonra da sonuç ve önerilere yer verilecektir.

1. Tartışma ve Yorum

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasındaki ilişkinin incelendiği bu çalışmada 15 denence geliştirilerek test edilmiştir. Elde edilen bulgular ışığında genel olarak tükenmişlik düzeyinin düşük, iş doyum düzeyinin ise yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın ana problemi kapsamında Denence 1 oluşturulmuş ve test edilmiştir. Yapılan analizlerde Denence 1 kabul edilmiştir. Yani din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Bir başka ifadeyle din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumları düzeyinin azalacağı söylenebilir. İlgili literatür araştırıldığında bu konuda yapılan çalışmalar da bu sonucu destekler niteliktedir. Ertürk ve Keçecioğlu tarafından öğretmenler üzerine yapılan çalışmada öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁶⁸. Çetin ve diğ. aile işletmeleri üzerine gerçekleştirmiş oldukları çalışmalarında da iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin anlamlı olduğu bulgusunu elde edilmiştir⁶⁹. Yücel tarafından yapılan araştırma da çalışanların iş doyumları ve tükenmişlik düzeylerinin negatif düzeyde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁷⁰. Elde edilen bulgular ve daha önceden yapılan çalışmalar neticesinde din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki olduğu ve bu ilişkinin ters yönde ve orta düzeyde olduğu söylenebilir.

⁶⁸ Emel Ertürk, Tamer Keçecioğlu, “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, C.: 12, S.:1 (Ocak 2012), ss. 39-52.

⁶⁹ C. Çetin, M. Tilkici, B. Akdemir, ve H. Ünal, “İş Doyumu ile Tükenmişlik Sendromu İlişkisinin Aile İşletmelerindeki Görünümüne İlişkin Bir Araştırma”, *İstanbul Kültür Üniversitesi 3. Aile İşletmeleri Kongresi*, 2008, ss. 107-120.

⁷⁰ İlhami Yücel, “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” *Akademik Bakış Dergisi*, S.33, 2012, ss. 1-20.

Araştırmanın birinci ve ikinci alt problemi doğrultusunda yapılan analizler sonucunda çalışmaya katılan din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük düzeyde iş doyumu düzeylerinin ise yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Cengil, Coşkun, Yeğin, Apaydın ve Eker tarafından DKAB öğretmenleri ve din görevlileri üzerine yapılan araştırmalarda din görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır⁷¹. Coşkun, Yeğin, Coştu, Çınar tarafından yapılan çalışmalarda ise din görevlilerinin iş doyum düzeyleri belirlenmiş ve yapılan analizler sonucunda din görevlilerinin iş doyum düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucu elde edilmiştir⁷². İş doyumu ile ilgili literatürde yapılan çalışmalar da elde edilen sonucu destekler niteliktedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında Denence 2 ve alt denenceler oluşturulup test edilmiştir. Yapılan analizlerde Denence 2 kabul edilmiştir. Alt denencelerden ise duyarsızlaşma boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Yani din görevlilerinin tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği ve genelde erkek katılımcıların tükenmişlik ve duyarsızlaşma düzeylerinin kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Literatürde yapılan diğer çalışmalar incelenmiştir. Coşkun tarafından yapılan çalışmada Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinden kadın öğretmenlerin tükenme puan ortalamasının, erkeklerin tükenme puan ortalamasından daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır⁷³. Çınartarafından yapılan çalışmada da DKAB ve İHL Meslek Dersleri öğretmenlerinin görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür⁷⁴. Yeğin tarafından yapılan çalışmada

⁷¹ Muammer Cengil, “Din Görevlileri ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(1), 2010, ss. 79-101.; Mehmet Kamil Coşkun, “Din Kültürü Ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.: 11, S.: 41 (Yaz-2012), ss. 101-113.; Hüseyin İbrahim Yeğin, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl:18, S.: 58 (2014), ss. 315-332.; Halil Apaydın, Rukiye Eker, “Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 5(1): 2015, ss. 207-234.

⁷² Coşkun, *agm*, s. 74.; Yeğin, *agm*, 322.; Yakup Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 2013, ss. 1-18.; Fatih Çınar, “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*, S.: 22 (2015/2), ss. 235-282.

⁷³ Coşkun, *agm*, s. 71.

⁷⁴ Çınar, *agm*, s. 254.

kadın DKAB öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin erkeklere oranla daha fazla olduğu sonucu tespit edilmiştir⁷⁵. Cinsiyet ile tükenmişlik arasında farklılığın olduğuna yönelik çalışmalar araştırma sonuçlarını desteklemektedir. Ancak bu çalışmada erkek din görevlilerinin kadın din görevlilerine göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu sonucu daha önceden yapılan çalışmalardan farklı bir sonuç elde edilmiştir. Bu farklılığın erkek din görevlilerinin yaşam tarzlarından, iş koşullarından kaynaklanabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında Denence 3 ve alt denenceler belirlenmiş ve test edilmiştir. Elde edilen veriler doğrultusunda Denence 3 kabul edilmiştir. Din görevlilerinin iş doyum düzeyleri ve dışsal doyum düzeyleri cinsiyete göre değişmemektedir. Ancak içsel doyum düzeyleri cinsiyete göre değişmekte olup kadın görevlilerin daha yüksek içsel doyuma sahip olduğu bulunmuştur. Literatürde bu sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur.⁷⁶

Araştırmanın beşinci alt problemi doğrultusunda Denence 4 test edilmiştir ve kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle din görevlilerinin evli veya bekâr olması durumu tükenmişlik düzeylerini etkilememektedir. Kayıklık, Cengil, Doğan, Apaydın ve Eker tarafından yapılan çalışmalarda da tükenmişlik düzeyi ile medeni durum arasında anlamlı bir ilişki saptanmamıştır. Bu sonuç ise çalışanların özel durumlarını iş ortamlarına yansıtmadığı şeklinde yorumlanabilir.⁷⁷

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında oluşturulan Denence 5 ve alt denenceler kabul edilmiştir. Yani din görevlilerinin iş doyum düzeylerinin evli veya bekâr olma durumuna göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Yavuzylmaz vd., Kurçer, Durmuş ve Günay yaptıkları çalışmalarda da medeni durum ile iş doyumunu arasında bir ilişki olmadığını tespit etmişlerdir. Elde edilen bu sonuç da literatürle paralellik göstermektedir.⁷⁸

⁷⁵ Yeğin, *agm.*, ss. 321-322.

⁷⁶ Coştu, *agm.*, s. 8.

⁷⁷ Hasan Kayıklık, “Din Görevlilerinde Tükenmişlik” *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(2), 2007, ss. 1-17.; Cengil, *agm.*, s. 96.; Ahmet Doğan, *Din Görevlilerinin Meslekî Aidiyetleri, Meslekî Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet içi Eğitime Bakışları*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora tezi, Ankara 2013, s. 165.; Apaydın ve Eker, *agm.*, s. 220.

⁷⁸ Asuman Yavuzylmaz, Murat Topbaş, Emine Çan, Gamze Çan, Şükrü Özgün, “Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri ve İlişkili Faktörler”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 6(1), 2007, ss. 41-50.; Mehmet Ali Kurçer,

Araştırmanın yedinci alt problemi doğrultusunda Denence 6 test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Denence 6 ve alt denenceler reddedilmiştir. Diğer bir ifadeyle din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yapılan kimi çalışmalar incelendiğinde çalışanların yaş grupları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu görülebilmektedir.⁷⁹ Ancak bu çalışmada elde edilen sonuçlar literatürdekilerin tersi bir sonucu desteklemektedir.

Araştırmanın sekizinci alt probleminde Denence 7 incelenmiştir ve Denence 7 reddedilmiştir. Yani din görevlilerinin iş doyum düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Yapılan çalışmalarda bu denenceye yönelik farklı sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Literatürde din görevlileri üzerine gerçekleştirilen bazı araştırmalarda, yaş gruplarının artmasına bağlı olarak iş doyumunda artış olduğu belirlenirken⁸⁰, bazı çalışmalarda ise, yaş faktörünün din görevlilerinin iş doyumunu⁸¹ ve meslekî tükenmişlik düzeyleri⁸² arasında önemli bir farklılaşmaya sebep olmadığı yönündedir.

Dokuzuncu alt problem kapsamında Denence 8 oluşturulmuş ve test edilmiştir. Denence 8 doğrulanmıştır. Başka bir ifadeyle din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri eğitim durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalar incelenmiştir. Literatürdeki çalışmalar eğitim düzeyinin artıkça, alt boyutlarda da olsa tükenmişlik düzeyinin de artacağı yönündedir.⁸³

Araştırmanın onuncu alt problemi sonucunda Denence 9 olarak incelenmiştir ve Denence 9 kabul edilmiştir. Yani din görevlilerinin iş doyum düzeyi eğitim düzeyine göre bir farklılık arz etmemektedir.

“Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri” *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(1), 2005, ss. 10-15.; Selma Durmuş, Osman Günay, “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, *Erciyes Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(1):1, 2007, ss. 39-146.

⁷⁹ Dinç, *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, s. 49.

⁸⁰ Yunus Mersin, *Din Görevlilerinde Meslekî Doyum*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Konya 2007, ss. 42-48.

⁸¹ Mevlüt Kaya, Bayramali Nazıroğlu, “Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler” *19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26(27), 2008, ss. 25-53.

⁸² Kayıklık, *agm*, s. 7.; Cengil, *agm*, s. 95; Zeynep Yüksel, “Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri”, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, 2017, s. 71.

⁸³ Cengil, *agm*, s. 93.; Doğan, *agm*, ss. 234-235.; Apaydın ve Eker, *agm*, s. 222.

On birinci alt problem kapsamında Denence 10 test edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda Denence 10 reddedilmiştir. Sonuç olarak din görevlilerinin hizmet süreleri ile tükenmişlik toplam boyutunda herhangi bir farklılık olmadığı ancak kişisel başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yani din görevlilerinin toplam tükenmişlik düzeyi hizmet sürelerine göre değişmemektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde benzer sonuçların yanında, araştırma sonucunun tersini ifade eden sonuçlara da rastlanılmaktadır.⁸⁴

On ikinci alt problem kapsamında Denence 11 oluşturulmuş ve test edilmiştir. Denence 11’de Katılımcıların iş doyumu düzeyleri hizmet süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir, şeklindeki denence kabul reddedilmiştir. Ancak alt boyutlardan dışsal doyum alt boyutunun hizmet süresine göre değiştiği sonucu elde edilmiştir. Din görevlilerinin hizmet süresinin iş doyumuna göre değişiklik göstermediği sonucuyla ilgili literatür taraması yapılmıştır. Coşkun, Coştu ve Koyutürk tarafından yapılan çalışmalarda din görevlileri ve öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile iş doyumları arasında bir farklılaşmaya rastlanmamışken⁸⁵, Yeğin ve Çınar tarafından yapılan çalışmalarda ise din görevlileri veya DKAB öğretmenlerinin mesleki kıdemleri arttıkça iş doyum düzeylerinin de arttığı sonucu tespit edilmiştir.⁸⁶

On üçüncü alt problem sonucunda ise Denence 12 oluşturulmuştur. Denence doğrulanmıştır. Yani din görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin statü değişkenine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyinde İmam Hatip Müezzin/Kayyım statüsüne sahip katılımcıların Kur’an Kursu Öğreticisi olan katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Bu konuda literatürde yaptığımız incelemeye göre, Apaydın ve Eker tarafından yapılan çalışmada tükenmişlik düzeyi ile din görevlilerinin statüsü arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir⁸⁷. Buna karşın araştırmamızda İmam

⁸⁴ Kayıklık, *agm*, s. 8.; Coştu, *agm*, s. 11.; Apaydın ve Eker, *agm*, s. 222.

⁸⁵ Coşkun, *agm*, s. 71.; Coştu, *agm*, s. 11.; Nazife Koyutürk, *Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Burdur 2014, ss. 25-37.

⁸⁶ Yeğin, *agm*, s. 326.; Çınar, *agm*, s. 258.

⁸⁷ Apaydın ve Eker, *agm*, s. 221.

Hatip ve Muezzin olarak görev yapan katılımcıların Kur'an Kursu öğreticilerine göre daha yüksek tükenmişlik düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir.

On dördüncü alt problem kapsamında Denence 13 test edilmiştir. Denence 13 kabul edilmiştir. Yani din görevlilerinin iş doyum düzeyleri statü değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermemektedir. Din görevlilerinin işten doyum alma düzeyleri Muezzin, İmam Hatip veya Kur'an Kursu öğreticisi olmalarına göre bir değişiklik göstermemektedir. Ancak iş doyum alt boyutlarından içsel doyum alt boyutunda Kur'an Kursu öğreticilerinin İmam Hatip/Muezzin görevlilerine göre daha yüksek içsel doyuma sahip olduğu sonucu elde edilmiştir.

On beşinci ve on altıncı alt problemler kapsamında sırasıyla Denence 14 ve Denence 15 oluşturulmuştur. Denence 14 ve Denence 15 doğrulanmıştır. Yani araştırmaya katılan din görevlilerinin genel tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin görev yaptıkları yere göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifadeyle şehir merkezinde veya köylerde görev yapan din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum puanlarında bir farklılık görülmemiştir. Literatürde de bu sonucu destekler çalışmalar söz konusudur. Kayıklık (2007) tarafından yapılan çalışmada da din görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin görev mahalline göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir.⁸⁸ Coştutarafından yapılan çalışmada ise, din görevlilerinin iş doyum düzeylerinin köyde veya şehir merkezinde çalışmalarına göre farklılaştığı sonucu elde edilmiştir.⁸⁹

Sonuç olarak yapılan bu tezde din görevlilerinin tükenmişlik ile iş doyum düzeyi arasında orta düzeyde ters yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu tespit edilmiştir. Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin düşük, iş doyum düzeylerinin ise yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Ayrıca din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet ve statü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmişken, tükenmişlik düzeyi ile medeni durum, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve görev mahalli arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğer taraftan din görevlilerinin iş doyum düzeyleri ile cinsiyet, statü, medeni durum, yaş, eğitim durumu, hizmet süresi ve görev mahalli arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu sonuçlar, araştırmanın örnekleme ile sınırlı olup genelleme yapılamamaktadır.

⁸⁸ Kayıklık, *agm*, s. 9.

⁸⁹ Coştu, *agm*, s. 10.

2. Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu tezin amacı din görevlilerinin tükenmişlik ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda alt problemler ve denenceler oluşturulmuş ve 404 din görevlisine ulaşılarak çalışma tamamlanmıştır. Yapılan analizlerle elde edilen sonuçlar bu konuda literatürde yapılan başka çalışmalarla karşılaştırılarak bu başlık altında verilmiştir.

Araştırmada, ana problem olan tükenmişlik düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişki negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı bulunmuştur. Bu duruma göre din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri iş doyumu ile birebir ilişkili bulunmuştur. Tükenmişlik düzeyi arttığı oranda, iş doyumu azalmaktadır. Konuyla ilgili sonuçlarına tezimizde yer verdiğimiz gerek din görevlileri, gerekse diğer meslek alanlarına ilişkin yapılmış benzer çalışmalarda elde edilen bulgular da, ulaştığımız sonucu destekler mahiyette gözükmektedir.

Araştırmanın önemli sonuçlarından biri olarak, tükenmişlik düzeyinin erkeklerde daha yüksek olması dikkat çekmektedir. Bu durum Diyanet İşleri Başkanlığı'nın nedenleri üzerinde çalışması gereken bir konu olarak değerlendirilmektedir. İş koşullarıyla veya beklentileriyle mi ilgili olup olmadığı konusunun ayrıca çalışılması gerektiği kanaatini taşımaktayız. Nitekim kadın görevliler mesleki alanda daha yüksek içsel doyuma sahip oldukları bulgusu da, aynı düzlemde değerlendirilmesi gereken bir konu olarak gözükmektedir.

Evli veya bekâr olmanın tükenmişlik düzeyi üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı şeklinde bulgumuz, diğer araştırmaların sonuçlarıyla benzerlik arz etmektedir. Yaş faktörünün de, diğer araştırma bulgularında farklılıklar olmasına karşın bizim araştırmamızda belirgin bir fark oluşturmadığı tespit edilmiştir. Diğer araştırmalarda elde edilen kimi farklı bulgular dikkate alındığında, yaş faktörünün yeni ve kapsamlı çalışmalarla ele alınması gerektiği düşünülmektedir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz sonuçlar açısından en ilginç olanlarından biri, eğitim düzeyinin, tükenmişlik ve iş doyum düzeyi açısından belirgin bir farklılık oluşturmaması olmuştur. Kanaatimize göre bu durum, problem alanlarının daha çok diğer konulara odaklı olması ile ilgili olabilir.

Din görevlilerinin hizmet sürelerinin de, genel anlamda, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyi üzerinde çok etkili olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Kimi araştırmalarda iş doyumunun mesleki kıdeme bağlı olarak arttığı tespiti yapılırsa da, pek çok araştırma bulgusu, bizim sonucumuzu destekler mahiyette gözükmektedir.

Araştırmamızda elde ettiğimiz en önemli sonuçlardan biri, en yaygın din hizmeti olan cami hizmetinde görev alan İmam-Hatip ve müezzinlerin tükenmişlik düzeylerinin, Kur'ân Kursu öğrencilerinden daha yüksek olmasıdır. Söz konusu bulguyu teyit eden bir diğer sonuç da, Kur'ân Kursu öğrencilerinin, İmam-Hatip ve müezzinlere oranla, mesleki anlamda daha yüksek içsel doyuma sahip oldukları bulgusudur. Bu durumun hizmet verilen toplum kesimleriyle ilgili olup olmadığı, kurumsal statü vb. hangi faktörle ilgili olduğu ayrı bir saha çalışma konusu olarak ele alındığında önemli ve zengin verilere ulaşılacağı düşünülmektedir.

Araştırma sonuçlarımız arasında, dikkate değer bulgulardan biri de, şehir merkezi ve köylerde görev yapan din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiş olmasıdır. Bu sonuç bağlamında müftülüklerde sıkça görülen, görevlilerini şehre nakil taleplerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu ile güçlü bir ilişkisi olmadığı söylenebilir.

Elde edilen sonuçlar dikkate alınarak genel anlamda aşağıdaki öneriler sunulabilir:

1. Yapılan bu çalışma Gaziantep örnekleminde yapılmış olup araştırmacılar farklı örneklemlemlerle ya da farklı sosyo-ekonomik çevrede çalışan din görevlileriyle benzer bir çalışma yürütebilir.
2. Din görevlilerinin iş doyumlarının arttıran unsurların neler olduğunu tespit etmek amacıyla nitel çalışılarak derinlemesine araştırma yapılabilir.
3. Araştırmanın sonuçları bağlamında, tükenmişlik düzeyleri kadınlara göre daha yüksek düzeyde olan erkek din görevlilerinin bu konuda desteklenmesi, tükenmişliğe neden olan bireysel, örgütsel değişkenleri inceleyen yeni çalışmalarla birlikte kadınların bu durumunun ortadan kaldırılması ya da minimize edilmesine ilişkin çalışmalar yürütülebilir.

4. Alan araştırmacıları, İmam Hatip Muezzin/Kayyım statüsüne sahip katılımcıların Kur'an Kursu Öğreticisi olan katılımcılara göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olmasının nedenlerine ilişkin nitel çalışmalar yürütebilirler.

Daha özel anlamda ise tezimizde elde ettiğimiz bulgular yanında din görevlilerinin mesleki problemleriyle ilgili çeşitli araştırma bulguları da dikkate alınarak ve din görevlilerinin iş doyum düzeylerinin artması amacıyla şu ilave öneriler de sunulabilir:

1. Din görevlilerinin görev yerleri belirlenirken sahip oldukları yetenekler dikkate alınabilir. Örneğin sesi ve kıraati yetersiz olan birisinin merkezi bir camide görev yapması problemlere neden olabilir.

2. Eğitim düzeyine bağılı olarak, görevde yükselme imkânı ve farklı teşvikler ile çalışanlara destek verilebilir.

3. Müftülük ile din görevlileri arasında sağlıklı bir iletişim olmalıdır. Bu çerçevede, Din görevlileri başarılarına bağılı olarak ödüllendirip takdir edilerek motive edilebilirler.

4. Din görevlisi yetiştiren ilahiyat fakülteleri, temel İslâmî bilimlere ait derslerin yanı sıra felsefe, psikoloji ve sosyoloji gibi derslerin de ağırlık kazandığı bir müfredat ile yetiştirilebilirlerse daha iyi olabilir.

5. Din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonunu artırıcı etkinlikler düzenlenerek, yetersiz oldukları tespit edilen hususlarda eğitici seminerlere tabi tutulabilirler.

6. Din görevliliğinin bir meslek olarak toplumda itibarını artırmaya yönelik çalışmalar yapılabilir.

7. Din görevlilerinin ekonomik durumlarında iyileştirmeler yapılarak, lojman imkânı olmayan yerlerde lojman yapılması konusunda daha yoğun çalışmalar yapılabilir.



KAYNAKLAR

ACAR B. A., *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Mersin 2016.

APAYDIN H. ve EKER R., “Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 5(1): 2015, ss. 207-234.

ARDIÇ K., POLATÇI S., “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 / 2, 2008, ss. 69-96.

BAŞOL G., ALTAY M., “Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, C.: 15, S.: 58, 2009, ss. 191-216.

BUDAK G., SÜREGEVİL O., “Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, *D.E.Ü.İ.İ.B.F.Dergisi* ,Cilt:20, Sayı:2, 2005, ss. 95-108.

BUYRUKÇU R., “Din Görevlilerinin Problemleri ve Çözümü ile İlgili Görüş ve Teklifler”, *SDÜ İlahiyat Fakültesi Dergisi*, S. 3, 1996, ss. 75-113.

CENGİL M., “Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10(1), 2010, ss. 79-101.

CIESLAK, R., SHOJI, K., DOUGLAS, A., MELVILLE, E., LUSZCZYNSKA, A., BENIGHT, C. C., “A Meta-analysis of the Relationship Between Job Burnoutand Secondary Traumatic Stress Among Workerswith Indirect Exposureto Trauma”, *Psychological Services*, 11(1), 2014, ss. 75-86.

COŞKUN M, K., “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* , C.: 11, S.: 41 (Yaz-2012), ss. 101-113.

COŞTU Y., “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1), 2013, ss. 1-18.

ÇETİN C., TİLKİCİ M., AKDEMİR B. ve ÜNAL H., “İş Doyumu ile Tükenmişlik Sendromu İlişkisinin Aile İşletmelerindeki Görünümüne İlişkin Bir Araştırma”, *İstanbul Kültür Üniversitesi 3. Aile İşletmeleri Kongresi*, 2008, ss. 107-120.

ÇINAR F., “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*, S.: 22 (2015/2), ss. 235-282.

DEREGÖZÜ A., *Kamu ve özel sektörde çalışan öğretmenlerin iş doyumu ve benliksaygısının incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.

DİNÇ K., *Yardım Mesleklerinde Tükenmişlik Sendromu*, Dönem projesi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2008.

DOĞAN A., *Din Görevlilerinin Meslekî Aidiyetleri, Meslekî Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet içi Eğitime Bakışları*, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora tezi, Ankara 2013.

DURMUŞ S., GÜNAY O., “Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler”, *Erciyes Tıp Fakültesi Dergisi*, 29(1):1, 2007, ss. 39-146.

EĞİNLİ A., T., “Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu Ve Özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma”, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 2009, ss. 35-52.

ERGİN C., “Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*, Hacettepe Üniversitesi, Ankara 1992.

ERTÜRK E., KEÇECİOĞLU T., “Çalışanların İş Doyumları ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama”, *Ege Akademik Bakış*, C.: 12, S.:1 (Ocak 2012), ss. 39-52.

FİDAN Y., ERCAN S., YILMAZER A., ŞEHİRLİ M., “Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, C.:4, S.:1 (2016), ss. 110-124.

GENÇ A., *Din Görevlilerinin Halkla İlişkileri*, C.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans tezi, Sivas, 2004.

GÜNDÜZ B., ÇAPRI B., GÖKÇAKAN Z., “Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C.: 3, S.: 1 (2013), ss. 29-49.

HAYES B., DOUGLAS C. and BONNER A. “Work Environment, Job Satisfaction, Stress And Burnout Among Haemodialysis Nurses” *Journal of Nursing Management*, 23(5), 2013, ss. 588-598.

KAPAR G., *Lise öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik ve iş doyumu düzeyleri üzerine bir çözümleme: Van örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van 2016.

KARASAR N., *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Yayın Dağıtım. Ankara 2006.

KAYA M., NAZIROĞLU B., “Din Görevlilerinin Meslekî Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler” *19 Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26(27), 2008, ss. 25-53.

KAYABAŞI Y., “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, S:20 (2008), ss. 191-212.

KAYIKLIK H., “Din Görevlilerinde Tükenmişlik” *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7(2), 2007, ss. 1-17.

KOYUTÜRK N., *Sınıfta Kaynaştırma Öğrencisi Olan ve Olmayan Okul Öncesi Öğretmenlerinin İş Doyum ve Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi*, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü (Yüksek Lisans Tezi), Burdur 2014.

KÖYLÜ M., “Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri”, *OMÜ İlhiyat Fakültesi Dergisi*, S. 5, 1991, ss. 181-212.

KURÇER M. A., “Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Hekimlerinin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri” *Harran Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, 2(1), 2005, ss. 10-15.

KÜÇÜKSÜLEYMANOĞLU R., EĞİLMEZ H, O., “Müzik Öğretmeni Adaylarının Tükenmişlik Düzeyleri: Uludağ Üniversitesi Örneği” *The Journal of Academic Social Science Studies*, C.:6, S.: 3 (2013), ss. 905-923.

LIZANO E. and BARAK M.M., “Job Burnout And Affective Wellbeing: A Longitudinal Study Of Burnout And Job Satisfaction Among Public Child Welfare Workers” *Children and Youth Services Review*, 55, 2015, ss. 18-28.

MARAŞLI M., “Bazı Özelliklerine ve Öğrenilmiş Güçlülük Düzeylerine Göre Lise Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, S: 57 (2005), ss. 27-33.

MASLACH, C., & JACKSON, S. E., “The Measurement Of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 1981, ss. 99–113.

ÖZAYDIN M, M., ÖZDEMİR Ö., “Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, C.:6, S.:1 (2014), ss. 251-281.

SEVİMLİ Figen ve İŞCAN Ömer Faruk, “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu” *Ege Akademik Bakış*, C.:5, S.:1 (2005), ss. 55-64.

SILIĞ Aylin, *Banka İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Anadolu Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, 2003.

TAN, D. S. K. and AKHTAR, S., “Organizational Commitment And Experienced Burnout: An Exploratory Study From a Chinese Cultural Perspective” *The International Journal of Organizational Analysis*, 6(4), 1988, ss. 310-333.

TEKİNGÜNDÜZ S., TENGİLİMOĞLU D., “Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi”, *Sayıştay Dergisi*, S.: 91 (Ekim-Aralık 2013), ss. 77-103.

UMAY G., *Psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul 2015.

VENNILA M. and VIVEKANANDAN, K. “A Study On How Emotional Dissonance Impact Work Exhaustion, Job Satisfaction And Turnover Intention Among it’ Professionals” *International Journal of Management*, 8(1), 2017, ss. 1-12.

WEISS D. J., DAWIS R. V., ENGLAND G. W., & LOFQUIST L. H., *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press, 1967.

YAĞCI M., *Türkiye’de Kamu Kurumlarında Ve Özel Sektörde Çalışan Psikologların İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik ve Duygusal Zekâ Düzeylerinin Karşılaştırılması*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 2016.

YAVUZYILMAZ A., TOPBAŞ M., ÇAN E., ÇAN G., ÖZGÜN Şükrü, “Trabzon İl Merkezindeki Sağlık Ocakları Çalışanlarında Tükenmişlik Sendromu İle İş Doyumu Düzeyleri Ve İlişkili Faktörler”, *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 6(1), 2007, ss. 41-50.

YEĞİN H, İ., “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *EKEV Akademi Dergisi*, Yıl:18, S.: 58 (2014), ss. 315-332.

YELBOĞA A., “İnsan Kaynakları Bölümünde Çalışanların İş Doyumlarındaki Farklılıkların İncelenmesi” *Yönetim Dergisi*, Yıl: 19, S.:61 (Ekim 2008), ss.125-142.

YILMAZ H., *Camilerin Eğitim Fonksiyonu*, DEM Yay., İstanbul 2013.

YÜCEL İ., “İş Tatmini İle Tükenmişlik Duygusu Arasındaki İlişki Ve Algılanan Örgütsel Desteğin Bu İlişki Üzerindeki Etkisi-Sağlık Sektöründe Bir Uygulama” *Akademik Bakış Dergisi*, S.33, 2012, ss. 1-20.

YÜKSEL Z., “*Vaizlerin İş Doyum Düzeyleri*”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, 2017.

ZHANG K. and HAILONG M.A., *An Empirical Analysis on the Relationship Between Job Burnoutand Organizational Commitment*, 2010, <http://www.seiofbluemountain.com/upload/product/200911/2009scyxhy09a3.pdf>,Erişim Tarihi: 17.04.2017.



EKLER

Ek 1. Kişisel Bilgi Formu

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli,

Bu anket, bir tez çalışmasında kullanılmak üzere yapılmaktadır. Bu araştırmanın amacı, Diyanet İşleri Başkanlığı personelinin tükenmişlik düzeyleri ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Sizlerden bu amaçla ekteki anket formlarını doldurmanız istenmektedir. Araştırma, bilimsel bir amaç doğrultusunda yapılmakta olup, anketler harici kişi ve kişilere verilmeyecektir. Anket formlarını doldururken lütfen isminizi yazmayınız.

Araştırmanın amacına ulaşması, açıklamaların ve anket sorularının dikkatlice okunması, cevapların özenle seçilmesi ve soruların cevapsız bırakılmaması ile doğrudan ilgilidir. İçten vereceğiniz cevaplarla, araştırmamıza sağlayacağınız katkı için şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Şehri KARACOŞKUN

Cumhuriyet Üniversitesi

Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki soruları size en uygun seçenekleri işaretleyerek ya da açıklamalar yazarak yanıtlayınız.

1. Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek

2. Medenî Durumunuz:

☐ Evli ☐ Bekar ☐ Dul

3. Yaşınız

4. Eğitim Durumunuz (Mezuniyetiniz):

☐ Lise ☐ Yüksekokul ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora

5. Toplam Hizmet Süreniz

..... Yıl

6. Statünüz (Göreviniz):

☐ Daire Personeli ☐ İmam-Hatip/ Müezzin-Kayyım

☐ Kur'an Kursu Öğreticisi ☐ Vaiz/Vaize/Uzman

☐ Diğer.....

7. Görev mahalliniz:

☐ Şehir ☐ Köy ☐ Kasaba/Küçük ilçe

Ek 2. Tükenmişlik Ölçeği

MASLACH TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Aşağıda insanların işlerine ilişkin duygu ve durumlarını gösteren ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen bu ifadelerde belirtilen duygu ya da durumları yaşıyıp yaşamadığınızı düşündükten sonra size uygun olan seçeneğe 'X' işareti koymanızdır.

	HER ZAMAN	ÇOĞU ZAMAN	BAZEN	ÇOK AZ	HİÇBİR ZAMAN
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.					
2. İş dönüşü ruhi bir tükenmişlik yaşadığımı hissediyorum.					
3. Sabah kalktığımda bir gün daha işime katlanamayacağımı düşünüyorum.					
4. İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettığını hemen anlarım.					
5. İşim gereği bazı insanlara sanki insan değilmişler gibi davrandığımı fark ediyorum.					
6. Bütün insanlarla uğraşırken çok yıprandığımı düşünüyorum.					
7. İşim gereği insanların sorunlarına olası en uygun çözüm yollarını bulurum.					
8. Yaptığım işten dolayı tükendiğimi hissediyorum.					
9. Yaptığım iş ile insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum.					
10. Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştiğimi hissediyorum.					
11. Bu işin beni katılaştıracağına dair korkularım var.					
12. Çok şeyler yapabilecek güçte olduğumu hissediyorum.					
13. İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum.					
14. İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum.					
15. İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğunu umursamıyorum.					
16. Doğrudan insanlarla çalıştığım için çok stres oluyorum.					
17. İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda sıcak bir hava yaratırım.					
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi daha canlı hissederim.					
19. Bu işte kayda değer birçok başarı elde ettim.					
20. Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.					
21. İşimde duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum.					
22. İşim gereği karşılaştığım insanların, bazı problemleri sanki benden kaynaklıymış gibi hissediyorum.					

Ek 3. İş Doyumu Ölçeği

MİNNEOTA İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ

Aşağıda yapmakta olduğunuz işe karşı duygu ve durumlarınızı gösteren ifadeler bulunmaktadır. Sizden beklenen bu ifadeler üzerinde düşünmeniz ve size en uygun seçeneği 'X' işareti koyarak belirtmenizdir.

	ÇOK MEMNUNUM	MEMNUNUM	KARARSIZIM	MEMNUN DEĞİLİM	HİÇ MEMNUN DEĞİLİM
1. İşimin beni her zaman meşgul etmesinden					
2. İşimin tek başıma çalışmama imkân vermesinden					
3. İşimin ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden					
4. İşimin toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden					
5. Yöneticimin astlarını idare tarzından					
6. Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden					
7. Vicdanıma uygun şeyler yapabilme imkânının olmasından					
8. Bana sabit bir iş imkânı sağlamasından					
9. Başkaları için bir şeyler yapabilme imkânım olmasından					
10. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından					
11. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından					
12. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından					
13. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten					
14. İşte terfi imkânının olmasından					
15. Kendi kararlarımı uygulama serbestliği vermesinden					
16. Kendi yeteneklerimi uygulama şansına sahip olma imkânı vermesinden					
17. Çalışma şartlarından					
18. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından					
19. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden					
20. Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden					



ÖZ GEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı : Şehri KARACOŞKUN
Uyruğu :T.C.
Doğum Tarihi ve Yeri :15.08.1966, Samsun
e-posta : sehrikaracoskun@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Ondokuz Mayıs Üniversitesi OMÜ İlahiyat Fakültesi	1989

İŞ TECRÜBESİ

Kurum	Görev
Kilis İl Milli Eğitim Müdürlüğü	Şube Müdürü