

Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri

Süleyman Abanoz

Dr., ÖSYM Uzmanı, Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi
PhD., ÖSYM Specialist, Measuring, Selection and Placement Center
Ankara/Türkiye
abanoz_s@hotmail.com

ORCID: 0000-0002-4466-7080

Levels of Professional Attitude and Burnout of Religious Educators and Teachers

Abstract

In recent years continues to increase interest in religion in Turkey and in the world. All that is effective in the world that the proliferation of groups claiming to live in the core of institutional religion, the rise of new religious movements and the politics of religious discourse in Turkey and the world is an example of this situation. In addition, in Turkey, interest in religious institutions and professions has increased significantly due to the demands of the people and the discourse and actions of political power. There are emotional, mental and behavioral dimensions of the religious officials' professional attitude, which is formed by his/her life related to his/her profession. Feelings such as liking or disliking the profession form the emotional dimension of his/her professional attitude. His/her thoughts and knowledge about the profession constitute the cognitive (mental) dimension of professional attitude. The behavioral dimension of professional attitude is professional activities and work performed in accordance with their emotional and cognitive dimensions. Organization and work dimensions of burnout are important in terms of the formation and development of the burnout concept, since people spend most of their lives at work. They reflect their work life, organizational structure, even unintentionally, to their family and home lives. Workload weight, the nature of the job, work-friendliness relationships, communication, as well as the organization's management and organizational structure, the strategies and policies applied managerial practices and sanctions, laws, legislations and regulations can lay the groundwork for the occurrence of burnout syndrome on an individual level. In this study, the level of professional attitude and burnout of employees in various titles in religious higher education institutions, Ministry of National Education and Presidency of Religious Affairs in seven metropolitan cities, each of

Bu çalışma 12.12.2019 tarihinde tamamladığımız Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki başlıklı doktora tezi esas alınarak hazırlanmıştır. / This article is extracted from my doctorate dissertation entitled "Correlation Between Professional Attitude and Burnout of Religion Educators And Religion Teachers", (PhD [12.12.2019])

İntihal Taraması/Plagiarism Detection: Bu makale intihal taramasından geçirildi/This paper was checked for plagiarism

Etik Beyan/Ethical Statement: Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur/It is declared that scientific and ethical principles have been followed while carrying out and writing this study and that all the sources used have been properly cited (Süleyman Abanoz).

Gelis/Received: 05 Mayıs/May 2021 | **Kabul/Accepted:** 08 Temmuz/July 2021 | **Yayın/Published:** 20 Eylül/September 2021

Atıf/Cite as: Süleyman Abanoz, "Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri = Levels of Professional Attitude and Burnout of Religious Educators and Teachers", *Eskiyeni* 45 (Eylül/September 2021), 719-751. <https://doi.org/10.37697/eskiyeni.933270>

CC BY-NC 4.0 | This paper is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial License

which is located in different regions of Turkey, were examined. A questionnaire including demographic information, professional attitude and professional burnout scales was used as a data collection tool. Within the scope of the study, the questionnaires of a total of 3662 participants, including 282 academics, 1605 teachers and 1775 religious officials, were accepted as valid. The data obtained as a result of the study were analysed by SPSS 23.0 statistics program. In the study, the level of significance was determined as $p < 0.05$. As a result of the analysis, a high-level inverse correlation was observed between professional burnout and professional attitude. Moreover, it has been determined that there is a significant relationship between variables such as marital status, age, length of service, gender, city of residence and education level, and professional attitude and burnout, although it varies from institution to institution. The place of residence, title, and the reason for choosing the profession have been observed to have a similar effect in all institutions in terms of professional attitude and burnout. The results obtained were interpreted by the researcher, and some suggestions were made based on the results.

Keywords

Psychology of Religion, Religious Education, Religious Teacher, Professional Attitude, Burnout

Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutum ile Tükenmişlik Düzeyleri

Öz

Son yıllarda dünyada ve Türkiye’de dine ilgi artarak devam etmektedir. Tüm dünyada etkili olan, kurumsal dinlerin özünü yaşama iddiasındaki grupların çoğalması, dinî söylemlerin Türkiye ve dünya siyasetinde artması ve ortaya çıkan yeni dinî hareketler bu duruma örnek oluşturmaktadır. Bunun yanında Türkiye’de, halkın bu yöndeki talepleri ve siyasi iktidarın söz ve eylemlerinin de etkisiyle dine, dinî kurum ve mesleklere ilgi oldukça artmıştır. Din görevlisinin mesleğiyle ilgili geçirdiği yaşantılarla oluşan mesleki tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur. Mesleği sevme ya da sevmeme gibi duygular, mesleki tutumunun duygusal boyutunu oluşturur. Meslekle ilgili düşünce ve bilgileri mesleki tutumun bilişsel (zihinsel) boyutunu meydana getirmektedir. Mesleki tutumun davranış boyutu ise, duygusal ve bilişsel boyutlarına uygun olarak yapılan mesleki faaliyetler ve işlerdir. Tükenmişliğin örgüt ve iş boyutu, kavramın oluşumu ve gelişimi açısından önem taşımaktadır. Çünkü insanlar hayatlarının büyük bir kısmını işyerlerinde geçirmektedirler. İş yaşantılarını, örgüt yapılarını, istemeden de olsa aile ve ev yaşantılarına yansıtmaktadırlar. İş yükü ağırlığı, işin niteliği, çalışma arkadaşlığı ilişkileri, iletişim ve bunun yanı sıra örgütün yönetim ve organizasyon yapısı, uygulanan strateji ve politikalar, yönetici uygulamaları ve yaptırımları, kanunlar, yasalar, yönetmelikler bireysel boyutta tükenmişlik sendromunun oluşuma zemin hazırlayabilmektedir. Bu çalışmada her biri Türkiye’nin farklı bölgelerinde yer alan yedi büyükşehirdeki dinî yükseköğretim kurumlarında, Millî Eğitim Bakanlığında ve Diyanet İşleri Başkanlığında çeşitli unvanlarda çalışanların mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak demografik bilgiler, mesleki tutum ve mesleki tükenmişlik ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. Çalışma kapsamında 282 akademisyen, 1605 öğretmen ve 1775 din görevlisi olmak üzere toplam 3662 katılımcının anketi geçerli kabul edilmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen veriler SPSS 23,0 istatistik programıyla incelenmiştir. Çalışmada anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak belirlenmiştir. Analiz sonucunda mesleki tükenmişlik ve mesleki tutum arasında ters yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon görülmüştür. Bunun yanında medeni durum, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, yaşanan şehir ve eğitim seviyesi gibi değişkenler ile mesleki

tutum ve tükenmişlik arasında kurumdan kuruma değişmekle birlikte anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yerleşim yeri, unvan ve mesleği seçme nedeninin ise mesleki tutum ve tükenmişlik açısından tüm kurumlarda benzer bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ulaşılan sonuçlar araştırmacı tarafından yorumlanmış, ayrıca sonuçlardan hareketle bazı önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler

Din Psikolojisi, Din Eğitimi, Din Öğreticisi, Mesleki Tutum, Tükenmişlik

Giriş

Her insanın beslenme, barınma, güvende olma gibi fiziksel ihtiyaçlarının yanında hayatına anlam verme, dünyada yapılanların karşılığını bekleme gibi birtakım manevi ihtiyaçları da vardır. Dolayısıyla her insan bu dünyadaki varlığının bir amacı olup olmadığını, varsa bu amacının ne olduğunu merak eder ve buna kendince cevap bulmaya çalışır. Bu tür sorulara en tatmin edici cevaplar dinden gelmektedir. İnsan, doğduğunda hazır bulduğu, ailesinden ve çevresinden görüp öğrendiği bir dine inansa da bu tür soruları sormaya başladığında çevreden gördüğü, duyduğu dinî bilgiler bazen yeterli olmamaktadır. Bundan dolayı dini daha iyi bildiğini düşündüğü kişilere başvurarak sorularına cevap arayabilmektedir.

Bütün kurumsal dinlerde insanların dinle ilgili sorularına cevap veren din adamları veya din bilginleri bulunur. Türkiye’de din görevliliği hizmetini büyük oranda Diyanet İşleri Başkanlığında (DİB) imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur’an kursu öğreticisi, vaiz vb. hizmetlerde çalışanlar, din eğitim ve öğretim faaliyetini ise Millî Eğitim Bakanlığında (MEB) din kültürü ve ahlak bilgisi (DKAB) ve imam-hatip lisesi (İHL) meslek dersleri öğretmenleri, dinî yükseköğretim kurumlarındaki (YÖK) öğretim elemanları ve yine Diyanet İşleri Başkanlığının ilgili personeli karşılamaktadır. Ancak gerek din adamlarının/din görevlilerinin gerekse din eğitimini meslek olarak yürütenlerin dinî konularda soru soran insanlara sadece sözlü olarak bilgiyi aktarmaları yeterli değildir; din adına konuşan ve dinî bilgi verenlerin yaşantılarında rol model olmaları beklenmektedir. Yani din eğitim ve öğretimiyle ilgilenenlerin dinin emir ve yasaklarına uygun bir yaşam sürmeleri yaptıkları işte etkili olmaları için bir gerekliliktir. Çünkü ancak bu özelliklere sahip kişiler insanlara bilgi vermenin yanında örnek olabilir ve rehberlik yapabilir. Bunun için de öncelikle dinlerini ve dinî bir mahiyete sahip olan mesleklerini severek ve isteyerek yapmalı, mesleklerine ve insanlara karşı olumlu duygulara sahip olmalıdırlar. Ülkemizde son on yıldır, daha önce hiç olmadığı kadar, dinle ilgili mesleklerde personele ihtiyaç artmıştır. Din görevlisine ihtiyacın artmasında birçok yeni cami ve Kur’an kursu yapılması ve Kur’an kurslarına olan talebin artması; din eğitimcisine olan ihtiyacın artmasında ise imam hatip okullarına giden öğrencilerin artması, ilk ve ortaöğretimdeki Temel Dini Bilgiler, Peygamberimizin Hayatı, Kur’an-ı Kerim gibi derslerin öğrenciler ve veliler tarafından ilgiyle karşılanması gibi sebepler etkili olmuştur. Bunun sonucu olarak din görevlisi ve din eğitimcisi yetiştiren kurumlara da ilgi artmış, böylece imam hatip

liseleri ve ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinin hem öğrenci hem de öğretmen/akademisyen sayısı artmıştır.

Türkiye’de din eğitimi ve din hizmetlerini yürütecek personeli yetiştiren kurumların başında imam hatip okulları ile ilahiyat/İslami ilimler fakülteleri gelmektedir. İmam hatip okulları ortaokul ve lise düzeyinde eğitim vererek hem halka yönelik din eğitim-öğretim faaliyeti sürdürmekte hem de Diyanet İşleri Başkanlığının din hizmetleri sınıfında yer alan imam-hatip, müezzin-kayyım ve Kur'an kursu öğretmenlerinin büyük kısmını yetiştirmektedir.¹ Dinî yükseköğretim kurumları ön lisans ve lisans düzeyinde eğitim vererek bir taraftan Diyanet İşleri Başkanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığının din eğitim ve din hizmetleri alanında ihtiyaç duyduğu personeli yetiştirmekte, diğer taraftan din alanında akademik düzeyde çalışmalar gerçekleştirmektedir. Bununla birlikte; Millî Eğitim Bakanlığı ilköğretimden liseye kadar tüm okul türlerinde genel bir din eğitimi vermenin yanında imam hatip okulları ve diğer okullardaki seçmeli dersler yoluyla dinî içerikli bir eğitim de vermektedir. Diyanet İşleri Başkanlığı da din alanında eğitim ve hizmet vermenin yanında halkı dinî konularda irşat etmeye ve her türlü dinî açıklama, yayın ve fetvalarla halka yol göstermeye çalışmaktadır.

Türkiye’de din eğitimi ve hizmetleri alanında en çok personel istihdam eden kurumlar DİB, MEB ve dinî yükseköğretim kurumlarıdır.² Bu kurumlarda çalışan personel, unvanları birbirinden çok farklı da olsa atanmak ve görevlerini sürdürmek için belli bir din eğitimi almakta ve görevlerini icra ederken de benzer şekilde insanlara din eğitimi vermekte, dinî konularda yol göstermektedir. Bu kişiler bir taraftan mesleklerini diğer devlet memurları gibi belirli kurallar çerçevesinde ve geçim sağlamak amacıyla yürütürken diğer taraftan mesleklerinin kendilerine dinî bir sorumluluk da yüklediğinin bilincinde olarak görevlerini öbür dünyayı kazanmaya bir vesile olarak görmektedir.³ Ayrıca Türkiye gibi halkının çoğu Müslüman olan bir ülkede insanlar, bu meslekleri yapanları sadece belirli hizmetleri veren bir devlet memuru olarak değil aynı zamanda kendilerine hayatın her alanında yol gösteren ve örnek olan kişiler olarak düşünmektedir.⁴

Tutum ve Mesleki Tutum

“Tutum, belli bir kavram, durum veya insanlara karşı doğumdan itibaren öğrenilen, olumlu ya da olumsuz tepki verme eğilimidir. Bu açıdan ilgi ve tutumlar birbirlerine benzemektedir. Ancak ilgiler kişinin kendi faaliyetleriyle ilgili duygu veya tercihleriyle sınırlıdır. Yani davranışa dönüşmek zorunda değildir. Tutumlar ise, davran-

¹ Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB), “2020 Yılı 4-B Sözleşmeli (KKÖ, İ-H, M-K) Alımı Sınavı (Revize)” (Erişim 11 Haziran 2021).

² İşilanlarım, İlahiyat Mezunları Ne İş Yapar? İlahiyat İş Olanakları Nelerdir? (Erişim 11 Haziran 2021).

³ Ali Akpınar, “Diyanet”, (Erişim 10 Haziran 2021).

⁴ Ahmet Ali Çanakçı, “Cami Cemaatinin Din Görevlilerine Bakışı: Balıkesir Örneği”, *Balıkesir Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 1/2 (Aralık 2015), 274-275.

nışa dönüşme eğilimine sahiptir.”⁵ Ayrıca “bir yönelime tutum denilebilmesi için uzunca bir zaman sürekliliği bir şekilde görülmesi gerekir. Bunun yanında tutum düşüncelerle ve duygularla sınırlı değildir. Tutumlar kendilerini düşünce ve inanç olarak gösteren zihinsel, duyguları kapsayan duyuşsal ve dışardan görülebilen etkinlikleri içeren davranışsal öğelere sahiptir.”⁶ Thurstone tutumu, “psikolojik bir objeye yönelen olumlu ya da olumsuz bir yoğunluk sıralaması ve derecelendirmesi olarak tanımlarken”⁷ Allport, “deneyim ve yaşantılar sonucunda oluşan, yöneldiği tüm durum veya nesnelere karşı kişinin davranışlarını etkileyen ve yönlendiren bilişsel veya duygusal hazırlık durumu” olarak tanımlamıştır.⁸ Yapılan tanımlardan anlaşıldığına göre tutumlar bireye ait olup, açıkça gözlenemese bile davranışlar ve hareketlerden önce gelerek bunlara rehberlik eden yapılardır.⁹ Bu tanımlar birlikte düşünüldüğünde en genel anlamıyla tutumu insanın herhangi bir kişi nesne veya olaya ilişkin davranış gösterme eğilimi şeklinde tanımlamak mümkündür. Dolayısıyla insan, olumlu tutuma sahip olduğu şeylere karşı yaklaşma ve destek olma eğilimi, olumsuz tutuma sahip olduğu şeylere karşı ise uzaklaşma veya ilgisiz olma eğilimi gösterir. İnsanlar doğuştan tutumlara sahip değildir. Yani tutumlar, öğrenme ve yaşantı yoluyla kazanılır, değişir ve gelişir.¹⁰

“Mesleki tutum, bir meslekte çalışanların o mesleğe yönelik duygusal eğilimleridir. Meslek mensuplarının, mesleğinin işlevleri ve toplum içindeki konumundaki duygu ve düşünceleri, onların mesleki tutumlarını oluşturur. Bireyin mesleğine ilişkin geliştirdiği tutum, onun mesleğe karşı vaziyet almasını belirler. Din görevlilerinin de kendi mesleklerine karşı belli bir biçimde ve belli bir yönde tepki göstermeye hazır olmaları mesleki tutumlarının bir göstergesidir.”¹¹ Din görevlilerinin mesleki tutumu, onların meslekle ilgili yaşantı, tecrübe ve deneyimleri sonucu oluşmuştur. Din görevlisinin mesleğiyle ilgili geçirdiği yaşantılarla oluşan mesleki tutumunun duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutları bulunur. Mesleği sevmeye ya da sevmeme gibi duygular, mesleki tutumunun duygusal boyutunu oluşturur. Meslekle ilgili düşünce ve bilgileri mesleki tutumun bilişsel (zihinsel) boyutunu meydana getirmektedir. Mesleki tutumun davranış boyutu ise, duygusal ve bilişsel boyutlarına uygun

⁵ Ata Tezbaşaran, *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu* (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997), 1.

⁶ Doğan Cüceloğlu, *İnsan ve Davranışı* (İstanbul: Remzi Kitabevi, 2004), 521; Hüseyin Peker, *Din Psikolojisi* (Samsun: Sönmez Matbaa ve Yayınevi, 1993), 88; Mustafa Naci Kula, “Bedensel Engellilere Yönelik Tutumlar ile Dini Tutumlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”, *İslami Araştırmalar Din Psikolojisi Özel Sayısı 19/3* (2006), 511-525.

⁷ Louis Leon Thurstone, “Attitudes can be Measured”, *American Journal of Sociology* 33 (1928), 529-531.

⁸ Gordon W. Allport, “Attitudes”, *A Handbook of Social Psychology*, ed. Carl Murchison (Worcester: Clark University Press, 1935), 798.

⁹ Sibel Ayşen Arkonaç, *Sosyal Psikoloji* (İstanbul: Alfa Basın Yayın Dağıtım, 2001), 158.

¹⁰ Çiğdem Kağıtçıbaşı, *İnsan ve İnsanlar* (İstanbul: Evrim Yayınları, 1988), 84; Adnan Erkuş, *Psikoloji Terimleri Sözlüğü* (İstanbul: Doruk Yayınları, 1994), 85.

¹¹ Mevlüt Kaya – Bayramali Nazıroğlu, “Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26-27 (2008), 29-30.

olarak yapılan mesleki faaliyetler ve işlerdir.¹² Bireyin bir mesleğe ilişkin tutumu o meslekteki başarısı ve doyumunu etkilemektedir. Söz konusu meslek insanlara eğitim vermeye ilgili olduğunda ise, konunun önemi daha da artmaktadır.¹³

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

Tükenmişlik ve Mesleki Tükenmişlik

İnsanlar hayatlarının her döneminde küçük veya büyük bazı olumsuz durumlarla karşılaşabilirler. Bu durumlar hem aile ve yakın çevrede hem de meslek yaşamında ortaya çıkabilir. İnsan mesleğini yaparken işin kendisinden kaynaklanan problemler yaşayabileceği gibi işyerinde diğer çalışanlarla ve hizmet verdiği kişilerle kişisel sorunlar da yaşayabilir. Bu tür sorunlarla karşı karşıya gelen kişiler öncelikle bunları kendi imkânlarıyla aşmaya çalışırlar, başarılı olmadıklarında arkadaşlarından veya profesyonel destek veren kişilerden de yardım alabilirler. Ancak bazen de kişiler bu tür sorunlarla başa çıkmayı başaramaz ve kendilerini enerjisiz ve tükenmiş hissedebilirler. İş hayatında motivasyonu düşen ve çaresizlik içinde kalan kişiler günümüzde meşhur bir kavram olan “mesleki tükenmişlik” durumuyla karşı karşıya kalabilirler.

İlk olarak 1970’li yıllarda Amerika’da ortaya çıkan tükenmişlik kavramı, ilk defa psikanalist Freudenberg tarafından 1974 yılında tanımlanmıştır.¹⁴ Ona göre tükenmişlik, “yıpranma başarısız olma, gücün ve enerjinin azalması veya bireyin iş kaynaklarında meydana gelen tükenme durumudur.”¹⁵ Tükenmişlik konusunda en önemli çalışmaları yapan ve bu kavramın bilim dünyasında tanınır olmasını sağlayan kişi C. Maslach’tır ve bu alanda en yaygın kullanılan tanım da ona aittir. Maslach’a göre tükenmişlik “iş gereği sürekli diğer insanlarla yüz yüze çalışmak durumunda olan ve yoğun duygusal taleplere maruz kalan kişilerde görülen fiziksel bitkinlik, geçmeyen yorgunluk, hâlsizlik, umutsuzluk ve çaresizlik duygularının yapılan işe, diğer insanlara ve hatta hayata olumsuz tutumlarla yansması ile oluşan bir sendrom”dur.¹⁶ Ayrıca genellikle tükenmişlik yaşayan kişiler yaydıkları olumsuz enerjiyle

¹² Mevlüt Kaya, *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum* (İstanbul: Etüt Yayınları, 1998), 46.

¹³ Özlem Çakır vd., “Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1999-2000 Yılı Öğretmenlik Meslek Bilgisi Programının (ÖMBP) Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”, *Mersin Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığı (ÖÇ) 2000-1 Nolu Araştırma Projesi*, 2000; Gülbahar Korkmaz, *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesini Algılama Düzeyleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi* (Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009), 35.

¹⁴ Kadir Ardic - Sema Polatçı, “Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)”, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10/2 (Aralık 2008), 70.

¹⁵ Herbert J. Freudenberg, “Staff burn-out”, *Journal of Social Issues* 30 (1974), 159-161.

¹⁶ Christina Maslach - Susane E. Jackson, “The Measurement of Experienced Burnout”, *Journal of Occupational Behaviour* 2 (1981), 99.

çevrelerindeki diğer kişilerin de tükenmişlik yaşamasına sebep olur; yani bir anlamda tükenmişlik bulaşıcıdır. Bundan dolayı bir işyerinde bazı çalışanlar tükenmişlik yaşıyor ve bu durum bir süredir devam ediyorsa diğer çalışanlar da kısa süre içinde bitkinlik, umutsuzluk, anksiyete gibi tükenmişlik belirtileri gösterebilir.¹⁷

“Her birey zaman zaman kapasitesini zorlayan kırılmalar yaşamaktadır ve bunlar kişiyi başa çıkma çabasına sevk eder. Kişinin kontrolü tekrar sağlamak ve anlam kaybına engel olmak için başvurduğu her çaba bir başa çıkma etkinliğidir. Bunlar bazen seküler bazen de dinî olabilir; yani birey fiziksel, psikolojik, sosyal ve manevi başa çıkma yöntemlerinin hepsini bu süreçte kullanabilir.”¹⁸

Bu çalışmada Diyanet İşleri Başkanlığında (imam-hatip, müezzin-kayyım, Kur'an kursu öğreticisi ve vaiz), Millî Eğitim Bakanlığında (din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam-hatip lisesi meslek dersleri öğretmeni) ve dinî yükseköğretim kurumlarında (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, Dr. öğretim üyesi, doçent ve profesör) çalışanların çeşitli değişkenlere göre mesleki tutum ve tükenmişlik düzeylerinin ortaya konması ve din psikolojisi açısından bunların değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

Din eğitimcileri ile ilgili yapılmış mesleki tutum ve tükenmişlik çalışmalarında genellikle bir veya birkaç şehir örneklem alınarak yapılmış ve kurumların sadece biriyle sınırlı tutulmuştur. Ancak din alanında hizmet veren personel söz konusu olduğunda DİB, MEB ve YÖK bünyesinde eğitim veren dinî yükseköğretim kurumları (ilahiyat ve İslami ilimler fakülteleri) arasında çok yakın bir ilişki söz konusudur. Bundan dolayı bu çalışma söz konusu kurumlarda din alanında görev yapan personelin tamamını karşılaştırmalı olarak araştırması açısından önem arz etmektedir. Ayrıca evren olarak yedi ayrı bölgedeki büyükşehirlerde görev yapan personelin seçilmesi de çalışmanın verilerini Türkiye'ye genelleme imkânı vermesi açısından önemlidir. Çalışma din alanında hizmet veren üç önemli kurumda çalışanların mesleki tutum ve tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmalı olarak ortaya koyması sayesinde, bahsedilen üç kurumun yöneticileri ve bu konuyla ilgili politika üretenler için yararlı veriler sunması ve personel memnuniyetinin artırılarak o personelden hizmet alan halkın beklenti düzeyinin yükseltilmesi gibi çabalara veri sağlaması açısından da önem arz etmektedir.

Çalışmanın ana hipotezi “Din eğitmeni ve öğreticilerinin mesleki tutumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon vardır.” şeklindedir. Çalışmanın yardımcı hipotezleri ise şunlardır:

Din eğitimci ve öğreticilerinin;

1. Görev yaptıkları kurum ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
2. Medeni durumları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
3. Cinsiyetleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

¹⁷ Sona Khaim Alizada, *Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma* (İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017), 6.

¹⁸ Merve Kocaman, *Şiddete Uğrayan Kadınlarda Dinî Başa Çıkma (Erzincan Örneği)* (Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 74.

4. Eğitim düzeyleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
5. Yaşları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
6. Hizmet süreleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
7. Yaşadıkları şehir ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
8. Yerleşim yerleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
9. Görev yaptıkları unvan ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.
10. Mesleği seçme nedenleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.

1. Yöntem

1.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma nicel araştırma yöntemleri arasında yer alan ilişki tarama modeliyle gerçekleştirilmiştir. Bu modelin tercih edilme sebebi birden fazla sayıdaki değişken arasında karşılıklı değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeye yardımcı olmasıdır. Değişkenler arasındaki ilişkiler karşılaştırma ve korelasyon olmak üzere iki model olarak ele alınır. Karşılaştırmada, oluşturulan grupların değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakılırken korelasyonda ise değişkenlerin birbirleriyle ilişkisinin derecesi ve yönü ortaya konmaktadır.¹⁹

1.2. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini MEB, DİB ve dinî yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretmen, din görevlisi ve akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmanın örnekleme, küme örnekleme yoluyla seçilmiştir. Bu yöntem evrendeki bütün kümelerin tek tek (bütün elemanlarıyla birlikte) eşit seçilme şansına sahip olduklarında yapılır.²⁰ Bu çalışmada evreni en iyi şekilde temsil edeceği düşünülerek; Türkiye'nin farklı bölgelerinden göç alan, köklü dinî yükseköğretim kurumlarına sahip olan ve çok sayıda MEB ve DİB personelinin bulunduğu Adana, Ankara, Diyarbakır, Erzurum, İstanbul, İzmir, Samsun'dan toplam 3662 birey örneklem olarak seçilmiştir. Örneklemde DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenleri, müezzin-kayyım, imam-hatip, vaiz ve Kur'an kursu öğretmenleri ile profesör, doçent, Dr. öğretim üyeleri, öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri yer almaktadır.

1.3. Veri Toplama Araçları

1.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu araştırmanın amacına uygun olarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Form, çalışılan kurum, medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, hizmet süresi, şehir, yerleşim yeri, unvan ve mesleği seçme nedeni olmak üzere toplam on maddeden oluşmaktadır.

¹⁹ Niyazi Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi* (Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 1999), 8-82.

²⁰ Karasar, *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, 114.

1.3.2. Mesleki Tutum Ölçeği

Uygulanacak ölçekler belirlenirken öncelikle Türkiye'de birçok çalışmada kullanılan mesleki tutum ve tükenmişlik ölçekleri incelenmiştir. Bu kapsamda Şaban Çetin'in geliştirdiği 35 maddelik iç tutarlılık katsayı (Cronbach alpha) değeri 0,95 olan mesleki tutum ölçeği ile²¹ Mehmet Üstüner tarafından geliştirilen 35 maddelik iç tutarlılık katsayı (Cronbach alpha) değeri 0,93 olan mesleki tutum ölçeği²² esas alınarak 23 maddelik bir mesleki tutum ölçeği oluşturulmuştur. Örneklemenin tamamı dinî mesleklerde çalışanlardan oluştuğu için ölçeklerde yer alan maddelere mesleğin dinî yönünü ön plana çıkaran ve mesleğe yönelik dinî tutumları belirlemeyi amaçlayan ifadeler eklenerek mesleki tutum ölçeğine son şekli verilmiştir. Likert şeklinde oluşturulan ölçekte 23 madde bulunmaktadır. Ölçekte bazı maddeler olumsuz olarak ifade edilmiş, bunlar ters olarak kodlanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 95, en düşük puan ise 23'tür. Puanların yükselmesi mesleki tutumun da yükseldiği/olumlu olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğe son şekli verildikten sonra örneklemden alınan bir gruba uygulanmış, iç tutarlılık katsayı (Cronbach alpha) değerinin 0,82 olduğu görülmüş ve ölçeğin güvenilir olduğuna karar verilmiştir.

1.3.3. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Mesleki tükenmişlik ölçeği olarak ise Türkiye'de birçok çalışmada kullanılmasından dolayı sonuçlar arasında karşılaştırma imkânı vermesi ve mevcut çalışmaya da uygunluğu sebebiyle Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. Her iki ölçek de "her zaman, çoğu zaman, bazen, çok nadir ve hiçbir zaman" şeklinde seçeneklerin yer aldığı 5'li Likert tipi olarak hazırlanmıştır. Verilen cevaplar 1'den 5'e doğru numerik olarak kodlanmış, ters olarak ifade edilen maddelerde ise puanlama da ters olarak yapılmıştır. Ölçekler uygulandıktan sonra analizlere geçilmeden önce tekrar güvenilirlik analizine bakılmış ve buna göre uygulanan ölçeklerden mesleki tükenmişlik ölçeğinin Cronbach's alfa değerinin 0,871; mesleki tutum ölçeğinin ise 0,875 olduğu görülmüştür.

1.4. Verilerin Toplanması ve Analizi

Anket uygulama aşamasında ölçeklerin başına çalışmaya katılımın tamamen isteğe bağlı olduğu ve elde edilen bilgilerin bu çalışma dışında başka amaçlarla kullanılmayacağı yönünde açıklama metni ve demografik bilgileri ölçen maddeler eklenmiştir. Anket formuna son şekli verildikten sonra 06.09.2018 tarihli etik kurul onayının ve kurumlardan gerekli izinlerin alınmasının ardından ölçekler örneklem grubuna uygulanmıştır.

Anketler toplam 3770 kişiye uygulanmış, bunlardan eksik doldurulan, tüm sorulara aynı cevap verildiği için okumadan doldurulduğu düşünülen 108 anket değer-

²¹ Şaban Çetin, "Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması)", *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* 18 (2006), 28-37.

²² Mehmet Üstüner, "Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", *İnönü Üniversitesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 45/45 (2006), 109-127.

lendirme dışı tutulmuştur. Geçerli kabul edilen 3662 anket değerlendirilmeye alınmış ve veriler SPSS programında analiz edilmiştir.

Uygulanan anketler üzerinde istatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından verilerin istatistiksel çözümlmeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada araştırma grubunu oluşturan kişilerin demografik özelliklerinin (kurum, medeni durum, cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, hizmet süresi, şehir, yerleşim yeri, unvan ve mesleği seçme nedeni) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Örneklem içerisinde normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar için parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda iki alt kategoriden oluşan gruplarda bağımsız örneklem t-testi, üç ve daha fazla alt kategoriden oluşan gruplarda varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Varyans analizi sonucunda gruplar arası farklılıklar ve farklılaşmanın yönü post-hoc testlerinden Scheffe ve Tukey HSD kullanılarak tespit edilmiştir.

Anketlerin unvanlara göre dağılımı ise şu şekildedir: Diyanet İşleri Başkanlığı personeli; 208'i müezzin-kayyım, 804 imam-hatip, 104 vaiz ve 659 Kur'an kursu öğreticisi olmak üzere 1775 kişi. Millî Eğitim Bakanlığı personeli benzer unvanlarda çalıştıkları ve meslekleriyle ilgili tutum ve tükenmişlikleri görev yaptıkları okul türü ve öğrenci yapısına göre değişebileceği için çalıştıkları okullara göre ayrılmıştır. Buna göre ulaşılan 1662 öğretmenin 482'si imam-hatip okullarında, 782'si ilköğretimde, 341'i diğer ortaöğretim kurumlarında çalışmaktadır. Dinî yükseköğretimde çalışanların ise 63'ü araştırma görevlisi, 34'ü öğretim görevlisi, 52'si dr. öğretim üyesi, 54'ü doçent ve 79'u profesör kadrosunda görev yapmaktadır.

2. Araştırma Bulguları ve Değerlendirme

2.1. Demografik Bilgiler

Tablo 1: Çalışmaya Katılan Adayların Demografik Bilgileri

Değişkenler		N	Yüzde
Kurum	YÖK	282	7,7
	MEB	1605	43,8
	DİB	1775	48,5
Medeni durum	Bekâr	761	20,8
	Evli	2901	79,2
Cinsiyet	Kadın	1629	44,5
	Erkek	2033	55,5
Yaş	18-34 yaş arası	1241	33,9
	35-44 yaş arası	1265	34,5
	45-54 yaş arası	877	23,9
	55 üstü	279	7,6
Eğitim düzeyi	Lise	263	7,2
	Ön lisans	1024	28,0

	Lisans	1896	51,8
	Lisansüstü	479	13,1
Hizmet süresi	1-5 yıl	1113	30,4
	6-10 yıl	773	21,1
	11-15 yıl	599	16,4
	16-25 yıl	502	13,7
	25 üstü	675	18,4
Şehir	İstanbul	873	23,8
	Ankara	611	16,7
	İzmir	603	16,5
	Adana	374	10,2
	Diyarbakır	276	7,5
	Samsun	493	13,5
	Erzurum	432	11,8
Yerleşim yeri	Köy	335	9,1
	İlçe	1663	45,4
	İl	1664	45,4
Unvan	İmam	804	45,3
	Müezzin	208	11,7
	Kur'an kursu öğreticisi	659	37,1
	Vaiz	104	5,9
	İlköğretim öğr.	782	48,7
	İmam-hatip öğr.	482	30,0
	Diğer lise öğr.	341	21,2
	Profesör	79	28
	Doçent	54	19,1
	Dr. öğretim üyesi	52	18,4
	Öğretim görevlisi	34	12,1
	Araştırma görevlisi	63	22,3
Mesleği seçme nedeni	Çok sevmek	1769	48,3
	Dinî yönü	890	24,3
	Saygın ve itibarlı olması	426	11,6
	Aile ve yakınların istekleri	214	5,8
	Katsayı vb. mücbir sebepler	363	9,9

Tabloda 1'de görüldüğü araştırmaya katılanların %7,7'si (282 kişi) yükseköğretim kurumlarında, %43,8'i MEB'de ve %48,5'i DİB'de çalışmaktadır. Örneklemin %79,2'sini (2901) evliler, %20,8'ini (761) bekârlar oluşturmaktadır. Erkek katılımcıların oranı %55,5 (2033) ile kadınların oranından (%44,5 1629 kişi) daha fazladır. Tabloya göre çalışmaya katılanların büyük oranda 35-44 yaşları arasında olduğu (1265 kişi), sonra

ise genç yetişkinlik denilen 18-34 yaş arası kişilerin geldiği (1241) görülmektedir. Daha sonra ileri yetişkinlik diyebileceğimiz 45-54 arası (877 kişi); son olarak ise 55 üstü yaştaki kişiler (279 kişi) gelmektedir. Eğitim düzeyi olarak birinci sırada 1896 kişiyle lisans mezunları gelmekte sonra 1024 kişiyle ön lisans mezunları, 479 kişiyle lisansüstü mezunları ve 263 kişiyle lise mezunları sıralanmaktadır. Tabloda çalışanların hizmet süresiyle ilgili dağılımları ise şu şekildedir: 1-5 yıl arası 1113 kişi (%30,4), 6-10 yıl arası 773 kişi (%21,1), 11-15 yıl arası 599 kişi (%16,4), 16-25 yıl arası 502 kişi (%13,7), 25 üstü 675 kişi (18,4). Yaşadıkları şehir açısından bakıldığında örneklemin çoğu İstanbul'da (873 kişi %23,8) yaşamaktadır. Sonra 611 kişiyle Ankara (%16,7), 603 kişiyle İzmir (%16,5), 493 kişiyle Samsun (%13,5), 432 kişiyle Erzurum (%11,8), 374 kişiyle Adana (%10,2) ve 276 kişiyle Diyarbakır (%7,5) gelmektedir. Yerleşim yerine bakıldığında il (1664 kişi) ve ilçede (1663 kişi) yaşayanların %45,4 ile aynı oranda olduğu, köyde yaşayanların ise (335 kişi) %9,1 ile en düşük orana sahip olduğu görülmektedir. Dinî yükseköğretim, MEB ve DİB kurumları çalışanlarının kurum içindeki örneklem sayısına göre dağılımları şu şekildedir. Profesör Dr. 79 kişi (%28), doçent Dr. 54 kişi (%19,1), Dr. öğretim üyesi 52 kişi (%18,4), öğretim görevlisi 34 kişi (%12,1), araştırma görevlisi 63 kişi (%22,3); imam-hatip öğretmeni 482 kişi (%30), diğer lise DKAB öğretmeni 341 kişi (%21,2), ilköğretim DKAB öğretmeni 782 kişi (%48,7); vaiz 104 kişi (%5,9), Kur'an kursu öğreticisi 659 kişi (%37,1), imam-hatip 804 kişi (%45,3) ve müezzin-kayyım 208 kişi (%11,7). Örneklem grubunun mesleği seçme nedenine göre dağılımına bakıldığında 1769 kişiyle mesleği sevdiği için seçenler (%48,3) ilk sırada gelmekte, onları 890 kişiyle mesleği dinî yönü için seçenler (%24,3) takip etmekte, daha sonra 426 kişiyle saygın ve itibarlı bir meslek olduğu için seçenler gelmekte (%11,6), 363 kişiyle katsayı uygulaması vb. mücbir sebeplerle seçenler (%9,9) ve 214 kişiyle aile ve yakınlarının istekleriyle seçenler (%5,8) ise son sıralarda gelmektedir.

Genel olarak bakıldığında örneklem sayısının değişkenlere dengeli bir şekilde dağıldığı ve her bir değişkenin analiz yapmaya yetecek sayıda işaretlendiği görülmektedir. Ayrıca genel anlamda değişkenlerin evreni yansıtacak şekilde olduğu sonucu çıkarılabilir. Örneğin erkek ve kadın sayısının birbirine yakın olduğu, imam-hatip ve müezzin-kayyımların tamamının erkek olması sebebiyle erkek sayısının biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Son yıllarda din görevlisi, din eğitimci ve öğreticisinin fazla sayıda atanmasının da örneklemede kıdemi daha az ve yaşı genç kişilerin fazla olmasını sağladığı düşünülmektedir.

2.2. Mesleki Tutum ve Tükenmişlikle İlgili Bulgular

2.2.1. Kurumlara Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 2: Kurumlara Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

	Kurum	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki	YÖK	282	4,29	,50949	128,614	,000	YÖK-MEB*
Tutum	MEB	1605	4,09	,58964			DİB-MEB*

	DİB	1775	4,39	,52032			DİB-YÖK*
	Toplam	3662	4,25	,56989			
Mesleki	YÖK	282	1,76	,45339	96,654	,000	MEB-YÖK*
Tükenmişlik	MEB	1605	1,84	,52851			MEB-DİB*
	DİB	1775	1,61	,46623			YÖK-DİB*
	Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Kurumlara göre çalışanların mesleki tutum ortalama puanları DİB 4,39; dinî yükseköğretim 4,29; MEB 4,09; bütün çalışanların 4,25'tir. Tek yönlü varyans analizine göre kurumlar arasında mesleki tutum açısından anlamlı bir fark ($p=,000$) vardır. Buna göre Diyanet İşleri Başkanlığı çalışanlarının tutumları diğer iki kuruma göre anlamlı ölçüde yüksektir. Ayrıca dinî yüksek öğretim çalışanları da Millî Eğitim Bakanlığı çalışanlarından daha yüksek mesleki tutum puanlarına sahiptir. Mesleki tükenmişlikle ilgili sonuçlara bakıldığında mesleki tutuma benzer bir durumun olduğu görülmektedir. Buna göre en düşük tükenmişliğe DİB çalışanları (1,61) sahipken en yüksek tükenmişliğe ise MEB çalışanları (1,84) sahiptir. Tüm kurumlar arasında anlamlı bir fark ($p=,000$) ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlar "Din eğitimci ve öğreticilerinin görev yaptıkları kurum ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır." hipotezinin desteklendiğini açıkça göstermektedir. Bu sonuçların ortaya çıkmasında en önemli faktörlerden biri Diyanet çalışanlarının eğitim seviyesinin diğer kurumlarda çalışanlara göre daha düşük ve beklentilerinin de genel olarak daha az olmasıdır. Millî Eğitim Bakanlığında çalışan DKAB/İHL meslek dersleri öğretmenleri ise en az lisans mezunu olmalarına rağmen meslekte yükselme veya kıdem arttıkça ücret ve özlük haklarında bir iyileşme olmadığı için tükenmişlikleri oldukça yüksektir. Dinî yükseköğretim kurumları ise birbirinden farklı imkânlarla sahip çalışanlardan oluştuğu için farklı tükenmişlik düzeyleri orta çıkmıştır. Çünkü profesör ve doçent unvanında çalışanların ücret ve diğer hakları öğretim görevlileri ve araştırma görevlilerine göre çok daha iyidir. Bu durum unvan ile mesleki tutum ve tükenmişlik ilişkisinde daha açık olarak görülebilecektir.

2.2.2. Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 3: Medeni Duruma Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum		Medeni	N	X	Ss	F	P	Anlamlı
YÖK	Mesleki Tutum	Evli	245	4,33	,48862	,234	,016	Evli-Bekâr*
		Bekâr	37	4,07	,59096			
	Mesleki Tükenmişlik	Evli	245	1,72	,44295	,436	,000	
		Bekâr	37	2,02	,43606			
MEB	Mesleki Tutum	Evli	1183	4,10	,58041	4,523	,293	Yok
		Bekâr	422	4,06	,61471			
	Mesleki	Evli	1183	1,83	,52045	,978	,082	

	Tükenmişlik	Bekâr	422	1,88	,54918			
DİB	Mesleki Tutum	Evli	1473	4,38	,52427	5,184	,014	Bekâr-Evli*
		Bekâr	302	4,46	,49633			
	Mesleki Tükenmişlik	Evli	1473	1,62	,47022	1,590	,042	Evli-Bekâr*
		Bekâr	302	1,56	,44392			
TÜM	Mesleki Tutum	Evli	2901	4,26	,56136	5,124	,091	Yok
		Bekâr	761	4,22	,60056			
	Mesleki Tükenmişlik	Evli	2901	1,71	,49927	4,113	,021	Bekâr-Evli*
		Bekâr	761	1,76	,53082			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Medeni durum ile mesleki tutum arasındaki ilişki incelendiğinde dinî yükseköğretim çalışanlarında evlilerin (evli 4,33 bekâr 4,07 $p=,016$), DİB çalışanlarında bekârların daha yüksek bir ortalamaya sahip olduğu (evli 4,38 bekâr 4,46 $p=,014$), MEB çalışanlarında ise ortalamaların birbirine oldukça yakın olduğu (evli 4,10 bekâr 4,06 $p=,293$) görülmüştür. Medeni duruma göre mesleki tükenmişlikte ise yükseköğretim çalışanlarında bekârların (evli 1,72 bekâr 2,02 $p=,000$), DİB çalışanlarında evlilerin (evli 1,62 bekâr 1,56 $p=,042$), anlamlı oranda tükenmişlik yaşadığı MEB çalışanlarında ise ortalamaların birbirine yakın olduğu (evli 1,83 bekâr 0,082) tespit edilmiştir. Üç kurum bir arada değerlendirildiğinde mesleki tutum puanlarında anlamlı bir fark olmadığı (evli 4,26 bekâr 4,22 $p=,091$), mesleki tükenmişlikte ise bekârların ortalamalarının yüksek olduğu (evli 1,71 bekâr 1,76 $p=,021$) görülmüştür. “Din eğitimi ve öğreticilerinin medeni durumları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezin öğretmenler için desteklenmediği yükseköğretim kurumu ve DİB çalışanları için desteklendiği görülmektedir. Bu sonuçlardan hareketle evliliğin hayatta ortaya çıkan sorunlarla baş etmede yardımcı olduğu ve ailevi desteğin mesleki tükenmişlikle başa çıkmada pozitif destek sağladığı anlaşılmaktadır.

2.2.3. Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 4: Cinsiyete Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum	Cinsiyet	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark	
YÖK	Mesleki Tutum	Erkek	245	4,28	,51096	,546	,246	Yok
		Kadın	37	4,38	,49712			
	Mesleki Tükenmişlik	Erkek	245	1,75	,45982	,001	,353	Yok
		Kadın	37	1,82	,40893			
MEB	Mesleki Tutum	Erkek	702	4,05	,60446	1,162	,039	Kadın-Erkek*
		Kadın	903	4,11	,57675			
	Mesleki Tükenmişlik	Erkek	702	1,82	,52989	,056	,057	Yok
		Kadın	903	1,87	,52666			
DİB	Mesleki Tutum	Erkek	1086	4,31	,55576	53,944	,000	Kadın-Erkek*
		Kadın	689	4,52	,42800			
	Mesleki	Erkek	1086	1,67	,49205	28,347	,000	Erkek-Kadın*

	Tükenmişlik	Kadın	689	1,51	,40186			
TÜM	Mesleki	Erkek	2033	4,22	,58013	4,332	,000	Kadın-Erkek*
	Tutum	Kadın	1629	4,30	,55413			
	Mesleki	Erkek	2033	1,73	,50577	,953	,266	Yok
	Tükenmişlik	Kadın	1629	1,71	,50695			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Cinsiyet ile mesleki tutum ortalamalarına göre yükseköğretim kurumu çalışanlarında anlamlı (erkek 4,28 kadın 4,38 $p=,246$) bir fark çıkmamış, MEB (erkek 4,05 kadın 4,11 $p=,039$) ve DİB (erkek 4,31 kadın 4,52 $p=,000$) çalışanlarında ise kadınların ortalaması daha yüksek çıkmıştır. Mesleki tükenmişlikte ise yükseköğretim (erkek 1,75 kadın 1,82 $p=,353$) ve MEB (erkek 1,82 kadın 1,87 $p=,057$) çalışanlarında anlamlı bir fark çıkmazken DİB çalışanlarında erkeklerin tükenmişlik ortalamaları kadınlardan anlamlı şekilde (erkek 1,67 kadın 1,51 $p=,000$) yüksek çıkmıştır. Üç kurum birlikte ele alındığında erkeklerin mesleki tutum ortalamaları kadınlara göre anlamlı şekilde (erkek 4,22 kadın 4,30 $p=,000$) düşük çıkmış, tükenmişlikte ise fark anlamlılık seviyesine (erkek 1,73 kadın 1,71 $p=,266$) ulaşmamıştır. Araştırma sonuçlarına göre “Din eğitimi ve öğreticilerinin cinsiyetleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” hipotezinin kısmen desteklendiği görülmektedir. Mesleki tükenmişliğin en önemli sebeplerinden biri de muhatap olunan insanlardır. Özellikle sürekli insanlarla ilgilenmek gereken mesleklerde çalışanlar bundan dolayı daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Diyanet İşleri Başkanlığında erkekler genellikle imam ve müezzin olarak çalışırken kadınlar daha çok Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışmaktadır. Dolayısıyla kadınlar daha az sayıda insanla muhatap olmakta ve daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Nitekim aynı mesleği yapanlarda çoğu zaman tükenmişlik ortalamaları açısından anlamlı bir fark olmaması bu durumu ispatlamaktadır. Kadınların daha duygusal olmaları ve sık sık aile ile iş arasında kalmaları sebebiyle tükenmişlik yaşama ihtimalleri artmaktadır. Bundan dolayı anlamlılık seviyesine ulaşmasa da MEB ve dinî yükseköğretim çalışanlarında kadınlar daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Buna göre cinsiyetin tükenmişlikte etkili bir faktör olduğu ancak diğer faktörlerin gerisinde kaldığı söylenebilir.

2.2.4. Yaşa Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 5: Yaşa Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum	Yaş	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark	
YÖK	Mesleki	18-34 yaş	58	4,14	,41149	2,4736	,062	Yok
	Tutum	35-44 yaş	91	4,30	,53324			
		45-54 yaş	85	4,36	,46377			
		55 üstü	48	4,36	,61431			
Mesleki Tükenmişlik	18-34 yaş	58	1,94	,47563	5,224	,002	18/35-45/54*	
	35-44 yaş	91	1,78	,40650				
	45-54 yaş	85	1,67	,34663				

		55 üstü	48	1,65	,59824			
MEB	Mesleki Tutum	18-34 yaş	711	4,08	,59541	1,457	,225	Yok
		35-44 yaş	512	4,07	,59990			
		45-54 yaş	276	4,12	,57553			
		55 üstü	106	4,18	,52972			
MEB	Tükenmişlik	18-34 yaş	711	1,87	,53350	3,844	,009	Yok
		35-44 yaş	512	1,86	,53027			
		45-54 yaş	276	1,78	,52663			
		55 üstü	106	1,73	,46589			
DİB	Mesleki Tutum	18-34 yaş	472	4,44	,51534	1,692	,167	Yok
		35-44 yaş	662	4,37	,52750			
		45-54 yaş	516	4,37	,52062			
		55 üstü	125	4,39	,49433			
DİB	Tükenmişlik	18-34 yaş	472	1,60	,47761	1,516	0,208	Yok
		35-44 yaş	662	1,59	,43089			
		45-54 yaş	516	1,63	,49871			
		55 üstü	125	1,66	,46118			
TÜM	Mesleki Tutum	18-34 yaş	1241	4,22	,58454	3,887	,009	45/54-18/34*
		35-44 yaş	1265	4,24	,57713			55 üstü-18/34*
		45-54 yaş	877	4,29	,54504			
		55 üstü	279	4,30	,53738			
		Toplam	3662	4,25	,56989			
TÜM	Tükenmişlik	18-34 yaş	1241	1,77	,52764	6,290	,000	18/34-35/44*
		35-44 yaş	1265	1,71	,49021			18/34-45/54*
		45-54 yaş	877	1,68	,49926			
		55 üstü	279	1,69	,48860			
		Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Yaş ile mesleki tutum ilişkisi açısından kurumlar ayrı ayrı değerlendirildiğinde anlamlılık seviyesinde bir ilişki olmadığı, üç kurum birlikte değerlendirildiğinde ise yaş arttıkça meslekle ilgili tutumların arttığı 18-34 ile 45 yaş üstü arasında anlamlılık seviyesine ulaştığı ($p=,009$) görülmüştür. Mesleki tükenmişlikle yaş ilişkisi incelendiğinde dinî yükseköğretim çalışanlarında yaşla birlikte tükenmişliğin anlamlı bir şekilde azaldığı (18-34 yaş 1,94; 55 üstü 1,65 $p=,002$) ortaya çıkmıştır. Bu durumun en önemli sebeplerinden biri yükseköğretimde yaş arttıkça genellikle unvanın da artması ve unvana bağlı olarak da çalışma koşullarının iyileşmesidir. MEB çalışanlarında tükenmişlik ortalamalarının 1,73 ile 1,87 arasında DİB çalışanlarında ise 1,59 ile 1,66 arasında değiştiği ve aradaki farkın anlamlı olmadığı ortaya çıkmıştır. Üç kurum bir arada değerlendirildiğinde ise dinî yüksek öğretim kurumlarında olduğu gibi 18-34 yaş arası çalışanların tükenmişliklerinin 45 yaş üstüne göre anlamlılık seviyesinde

daha düşük olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlardan yaşın tek başına tükenmişliği çok fazla etkilemediği, yaşla birlikte çalışma koşullarında iyileşme olması durumunda tükenmişliğin azaldığı sonucuna ulaşılmaktadır. Tabloya göre “Din eğitimci ve öğreticilerinin; yaşları ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” hipotezinin büyük oranda desteklenmediği sadece yükseköğretim kurumu çalışanlarında mesleki tükenmişlikle yaş arasında anlamlılık seviyesinde bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.5. Eğitim Seviyesine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 6: Eğitim Seviyesine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum	Eğitim	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark	
YÖK	Mesleki Tutum	Lisans	97	4,10	,53911	,253	,000	Lisansüstü-Lisans*
		Lisansüstü	185	4,40	,46243			
	Mesleki Tükenmişlik	Lisans	97	1,91	,46040	2,375	,000	Lisans-Lisansüstü*
		Lisansüstü	185	1,68	,42953			
MEB	Mesleki Tutum	Lisans	1420	4,10	,58099	3,511	,014	Lisans-Lisansüstü*
		Lisansüstü	185	3,98	,64364			
	Mesleki Tükenmişlik	Lisans	1420	1,84	,52201	2,187	,188	Yok
		Lisansüstü	185	1,90	,57483			
DİB	Mesleki Tutum	Lise	263	4,40	,55723	6,328	,000	Lise-Lisansüstü*
		Ön lisans	1024	4,41	,49437			
		Lisans	379	4,37	,51735			
		Lisansüstü	109	4,18	,62834			
	Mesleki Tükenmişlik	Lise	263	1,58	,44429	4,718	,063	Yok
		Ön lisans	1024	1,59	,47109			
		Lisans	379	1,66	,46802			
		Lisansüstü	109	1,71	,44114			
TÜM	Mesleki Tutum	Lise	263	4,40	,55723	55,889	,000	Lise-Lisans*
		Ön lisans	1024	4,41	,49437			
		Lisans	1896	4,16	,57715			
		Lisansüstü	479	4,19	,60381			
		Toplam	3662	4,25	,56989			
	Mesleki Tükenmişlik	Lise	263	1,58	,44429	55,889	,000	Lisans-Lise*
		Ön lisans	1024	1,59	,47109			
		Lisans	1896	1,81	,51368			
		Lisansüstü	479	1,76	,50255			
		Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Eğitim seviyesi ile mesleki tutum ilişkisine bakıldığında akademisyenlerde lisansüstü eğitime sahip olanlar (4,40) lisans mezunu seviyesindekilerden (4,10), MEB

çalışanlarında lisans mezunları (4,10) lisansüstü mezunlardan (3,98) anlamlılık seviyesinde (YÖK $p=,000$; MEB $p=,014$) daha yüksek olduğu görülmüştür. DİB çalışanlarında ise lisansüstü eğitime sahip olanlar diğer eğitim seviyesindekilerden daha düşük mesleki tutuma (lise 4,40 ön lisans 4,41 lisans 4,37 lisansüstü 4,18 $p=,000$) sahiptir. Mesleki tükenmişlikte ise sonuçlar mesleki tutumun tersine çıkmıştır. Buna göre akademisyenlerde lisans seviyesinde eğitime sahip olanlar anlamlılık seviyesinde daha yüksek tükenmişliğe (lisans 1,91 lisansüstü 1,68 $p=,000$) sahipken DİB çalışanlarında lisansüstü eğitime sahip olanların tükenmişlik ortalaması (lise 1,58 ön lisans 1,59 lisans 1,66 lisansüstü 1,71 $p=,063$) diğer eğitim seviyesindekilere göre yüksektir. Öğretmenlerde ise eğitim seviyesinin tükenmişliği anlamlılık seviyesinde etkilemediği (lisans 1,84 lisansüstü 1,90 $p=,188$) sonucuna ulaşılmıştır. İnsanların eğitimleri ve nitelikleri arttıkça beklentileri de artmaktadır. Bu beklentiler karşılandıkça motivasyonları artmakta ve tükenmişlikleri düşmektedir. Bundan dolayı eğitim arttıkça unvanda genellikle buna bağlı olarak bir yükselişin yaşandığı dinî yükseköğretim kurumlarında eğitimle tükenmişlik ters orantılıyken, eğitim arttıkça unvanda değişikliğin olmadığı MEB ve DİB çalışanlarında eğitimle tükenmişlik doğru orantılıdır. Eğitim seviyesi ile mesleki tutum arasında tüm kurumlarda, mesleki tükenmişlik arasında ise sadece dinî yükseköğretim kurumlarında anlamlı bir ilişki çıkması sebebiyle “Din eğitimci ve öğreticilerinin eğitim düzeyleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” hipotezinin kısmen desteklendiği söylenebilir.

2.2.6. Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 7: Hizmet Süresine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum	Hizmet	N	X	Ss	F	P	Anlamlı	
YÖK	Mesleki Tutum	1-5 yıl	48	4,16	,39015	3,368	,010	Yok
		6-10 yıl	56	4,17	,49131			
		11-15 yıl	30	4,47	,53896			
		16-25 yıl	65	4,29	,45658			
		25 üstü	83	4,39	,57768			
	Mesleki Tükenmişlik	1-5 yıl	48	1,92	,45050	3,928	0,004	1/5-25 üstü*
		6-10 yıl	56	1,83	,42755			
		11-15 yıl	30	1,70	,42721			
		16-25 yıl	65	1,77	,41549			
		25 üstü	83	1,62	,47791			
MEB	Mesleki Tutum	1-5 yıl	714	4,15	,55567	9,915	,000	1/5-6/10*
		6-10 yıl	251	4,01	,59695			
		11-15 yıl	233	3,90	,68157			
		16-25 yıl	205	4,09	,57237			
		25 üstü	202	4,16	,54793			
	Mesleki	1-5 yıl	714	1,81	,51794	9,743	,000	11/15-

	Tükenmişlik	6-10 yıl	251	1,92	,54460			1/5*
		11-15 yıl	233	2,01	,53793			6/10-25
		16-25 yıl	205	1,80	,51580			üstü*
		25 üstü	202	1,75	,50149			11/15-
DİB	Mesleki	1-5 yıl	351	4,52	,43014	11,526	,000	1/5-
	Tutum	6-10 yıl	466	4,41	,49601			6/10*
		11-15 yıl	336	4,34	,58100			1/5-
		16-25 yıl	232	4,24	,61807			11/15*
		25 üstü	390	4,39	,47454			1/5-
	Mesleki	1-5 yıl	351	1,48	,38105	11,419	,000	6/10-
	Tükenmişlik	6-10 yıl	466	1,61	,42763			1/5*
		11-15 yıl	336	1,64	,50165			11/15-
		16-25 yıl	232	1,72	,57682			1/5*
		25 üstü	390	1,64	,45038			16/25-
TÜM	Mesleki	1-5 yıl	1113	4,27	,53979	7,102	,000	1/5-
	Tutum	6-10 yıl	773	4,26	,56092			11/15*
		11-15 yıl	599	4,18	,65723			25 üstü-
		16-25 yıl	502	4,18	,58505			11/15*
		25 üstü	675	4,32	,52127			25 üstü-
		Toplam	3662	4,25	,56989			16/25*
	Mesleki	1-5 yıl	1113	1,71	,50107	4,924	,001	11/15-
	Tükenmişlik	6-10 yıl	773	1,72	,49054			25
		11-15 yıl	599	1,78	,54210			üstü*
		16-25 yıl	502	1,76	,53396			
		25 üstü	675	1,67	,47166			
		Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Hizmet süresiyle mesleki tutum ilişkisi incelendiğinde MEB ve DİB çalışanlarının mesleklerinin ilk yıllarında daha olumlu tutumlara sahipken ilerleyen yıllarda mesleki tutumlarının düştüğü ancak emekliliğe yakın yıllarda ise tekrar yükseldiği görülmüştür. Yükseköğretim çalışanlarında ise ortalamalar 4,16'dan 4,39 kadar yükseldiği ancak anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Tükenmişlikte ise MEB çalışanlarında 1-5 yıl arası çalışanların oldukça düşük tükenmişliğe (1,81) sahipken 11-15 yıl arasında en yüksek seviyeye (2,01) çıktığı ve 25 yıl üstünde ise en düşük seviyeyi gördüğü (1,75) tespit edilmiştir. Buna göre öğretmenlerin mesleki motivasyonları, en verimli olmaları gereken dönemlerde en düşük seviyeye düşmektedir. Bu durum muhtemelen beklentilerin yıl geçtikçe artmasına rağmen bunların karşılanmamasından kaynaklanmaktadır. DİB çalışanlarında en düşük tükenmişliğe 1-5 yıl arası çalışanların sahip olduğu (1,48) en yüksek seviyenin 16-25 yıl arasında yaşandığı (1,72), 25 yıl üstü çalışanlarda ise biraz düşmesine rağmen (1,64) yine de oldukça

yüksek olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar öğretmenlerle benzerlik arz etmektedir. Dinî yükseköğretim çalışanlarında ise yaş ilişkisinde olduğu gibi hizmet süresi arttıkça tükenmişliğin düştüğü (1-5 yıl arası 1,92; 25 üstü 1,62) ve yeni başlayanlarla en kıdemliler arasında anlamlılık seviyesine ulaştığı ($p=,004$) anlaşılmıştır. Üç kurum birlikte değerlendirildiğinde de hizmet süresi arttıkça mesleki tutumun önce düştüğü, ilerleyen süreçte ise tekrar yükseldiği görülmüştür. Mesleki tükenmişlik, mesleki tutumla uyumlu şekilde önce yükselmiş sonra ise düşüş göstermiştir. “Din eğitimi ve öğreticilerinin hizmet süreleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” hipotezinin mesleki tutum ile dinî yükseköğretim kurumları hariç geçerli olduğu anlaşılmaktadır.

2.2.7. Yaşanılan Şehre Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 8: Yaşanılan Şehre Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum		Yaşanılan	N	Mean	SS	F	P	Anlamlı Fark
YÖK	Mesleki Tutum	Adana	32	4,12	,74527	2,461	,025	Yok
		Ankara	54	4,45	,36305			
		Diyarbakır	33	4,32	,45746			
		Erzurum	36	4,28	,51741			
		İstanbul	50	4,28	,42989			
		İzmir	34	4,39	,58772			
		Samsun	43	4,14	,44990			
	Mesleki Tükenmişlik	Adana	32	1,83	,47499	2,731	,014	Samsun-Ankara*
		Ankara	54	1,61	,30752			
		Diyarbakır	33	1,82	,32655			
		Erzurum	36	1,72	,47637			
		İstanbul	50	1,72	,51748			
		İzmir	34	1,71	,47079			
		Samsun	43	1,95	,50515			
MEB	Mesleki Tutum	Adana	150	4,05	,57019	1,463	,117	Yok
		Ankara	169	3,98	,65104			
		Diyarbakır	67	4,16	,54343			
		Erzurum	140	4,10	,55760			
		İstanbul	569	4,08	,57400			
		İzmir	266	4,15	,57264			
		Samsun	244	4,10	,63424			
	Mesleki Tükenmişlik	Adana	150	1,89	,51758	1,377	,220	Yok
		Ankara	169	1,90	,55530			
		Diyarbakır	67	1,81	,55359			
		Erzurum	140	1,86	,51789			
		İstanbul	569	1,86	,52759			

		İzmir	266	1,78	,53630			
		Samsun	244	1,82	,50583			
DİB	Mesleki Tutum	Adana	192	4,26	,58894	3,518	,002	İstanbul- Adana* Samsun- Adana*
		Ankara	388	4,41	,48201			
		Diyarbakır	176	4,40	,49738			
		Erzurum	256	4,38	,54119			
		İstanbul	254	4,45	,43527			
		İzmir	303	4,35	,61237			
		Samsun	206	4,45	,43775			
TÜM	Mesleki Tükenmişlik	Adana	192	1,63	,51240	2,180	,042	Yok
		Ankara	388	1,61	,45092			
		Diyarbakır	176	1,56	,46722			
		Erzurum	256	1,63	,42905			
		İstanbul	254	1,55	,37363			
		İzmir	303	1,67	,57396			
		Samsun	206	1,58	,40724			
TÜM	Mesleki Tutum	Adana	374	4,16	,60295	4,561	,000	Diyarbakır- Adana*
		Ankara	611	4,30	,56056			
		Diyarbakır	276	4,34	,51288			
		Erzurum	432	4,28	,55813			
		İstanbul	873	4,20	,55457			
		İzmir	603	4,26	,60194			
		Samsun	493	4,25	,57021			
		Toplam	3662	4,25	,56989			
	Mesleki Tükenmişlik	Adana	374	1,76	,52594	2,333	,030	İstanbul- Diyarbakır* Adana- Diyarbakır*
		Ankara	611	1,69	,48892			
		Diyarbakır	276	1,65	,48941			
		Erzurum	432	1,71	,47406			
		İstanbul	873	1,76	,50598			
		İzmir	603	1,72	,55411			
Samsun	493	1,73	,48372					
Toplam	3662	1,72	,50631					

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Yaşanılan şehir ile mesleki tutum ilişkisine bakıldığında YÖK çalışanlarının ortalamaları 4,12 ile 4,45 arasında, MEB çalışanlarını 3,98 ile 4,15 arasında değiştiği ve anlamlı (YÖK $p=,0,25$ MEB $p=,117$) bir ilişki olmadığı; DİB çalışanlarında ise İstanbul ve Samsun'da yaşayanların ortalamalarının (4,45) Adana'da (4,26) yaşayanlara göre anlamlı ölçüde ($p=,002$) yüksek olduğu görülmüştür. Mesleki tükenmişlikte ise dinî yükseköğretim çalışanlarında Samsun'dakilerin (1,95) Ankara'dakilere göre (1,61) daha fazla tükenmişlik yaşadığı; MEB ve DİB çalışanlarında şehrin tükenmişlikle

anlamlılık düzeyinde bir ilişkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Tüm kurumlar bir arada değerlendirildiğinde Diyarbakır'dakilerin; mesleki tutum ortalamaları (4,34) Adana'dakilere göre (4,15) daha yüksek; mesleki tükenmişlik ortalamaları ise Diyarbakır'dakilerin (1,665); Adana, Erzurum, İstanbul ve İzmir'de çalışanlara göre (sırasıyla 1,76; 1,71; 1,76 ve 1,72) anlamlı ölçüde ($p=,030$) daha düşük çıkmıştır. Tabloya bakıldığında “Din eğitimi ve öğreticilerinin yaşadıkları şehir ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” hipotezinin büyük oranda desteklenmediği görülmektedir. Buna göre Diyarbakır'da görev yapanlar diğer şehirlerdekilere göre mesleklerinden daha memnundur ve meslekleriyle daha iyi bir bütünleşme sağlamıştır. Meslekleriyle ilgili düşük tutuma ve yüksek tükenmişliğe sahip olan şehirlerde din alanında çalışan kişilere yönelik zaman zaman haberlere de yansıyan bazı olumsuz durumların meydana geldiği bilinmektedir. Buna ilave olarak olumsuzluk yaşanan şehirlerin diğer şehirlere göre daha fazla nüfusa sahip olduğu, yani şehirler büyüdükçe hem genel stresin hem de meslekle ilgili tükenmişliğin arttığı görülmektedir. Bu yorumu şehir merkeziyle ilçelerin karşılaştırılmasından elde edilen sonuçlar da desteklemektedir.

2.2.8. Yerleşim Merkezine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 9: Yerleşim Merkezine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Kurum	Yerleşim	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark	
MEB	Mesleki Tutum	İl merkezi	669	4,04	,60354	4,716	,009	İlçe-il*
		İlçe merkezi	811	4,13	,56361			
		Köy	125	4,09	,65862			
	Mesleki Tükenmişlik	İl merkezi	669	1,88	,53149	2,416	,090	Yok
		İlçe merkezi	811	1,82	,52130			
		Köy	125	1,84	,55261			
DİB	Mesleki Tutum	İl merkezi	713	4,34	,55491	8,654	,000	İlçe-il*
		İlçe merkezi	852	4,44	,47608			
		Köy	210	4,35	,55122			
	Mesleki Tükenmişlik	İl merkezi	713	1,64	,48701	4,358	,013	İl-ilçe*
		İlçe merkezi	852	1,58	,45093			
		Köy	210	1,63	,44728			
TÜM	Mesleki Tutum	İl merkezi	1664	4,21	,58537	8,477	,000	İlçe-il*
		İlçe merkezi	1663	4,29	,54360			
		Köy	335	4,25	,60570			
		Toplam	3662	4,25	,56989			
	Mesleki Tükenmişlik	İl merkezi	1664	1,76	,51102	6,811	,001	İl-ilçe*
		İlçe merkezi	1663	1,69	,50121			
		Köy	335	1,71	,49920			
		Toplam	3662	1,72	,50631			

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Dinî yükseköğretim kurumlarında çalışanlar şehir merkezlerinde ikamet ettikleri için yerleşim yeri ile mesleki tutum ve tükenmişlik ilişkisine bakılamamıştır. MEB (il 4,04 ilçe 4,13 köy 4,09 $p=,009$) ve DİB (il 4,34 ilçe 4,44 köy 4,35 $p=,000$) çalışanlarında köyde ve ilde yaşayanların mesleğe yönelik tutumları ilçede yaşayanlara göre daha düşük çıkmıştır. Aynı şekilde MEB (il 1,88 ilçe 1,82 köy 1,84) ve DİB’de (il 1,64 ilçe 1,58 köy 1,63) çalışanların mesleki tükenmişlikleri en düşük ilçede yaşayanlarda çıkmıştır. Bununla birlikte MEB çalışanlarında yerleşim yeri anlamlılık seviyesinde etkili değilken ($p=,090$) DİB çalışanlarında anlamlılık seviyesine ulaşmaktadır ($p=,013$). MEB ve DİB çalışanları birlikte değerlendirildiğinde ise ilçede yaşayanların mesleki tutum ortalamaları köyde ve ilde yaşayanlara göre anlamlılık seviyesinde daha yüksek ((il 4,21 ilçe 4,29 köy 4,25 $p=,000$) ve tükenmişlikleri de daha düşüktür (il 1,76 ilçe 1,69 köy 1,71 $p=,001$). “Din eğitimi ve öğreticilerinin yerleşim yerleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” şeklindeki hipotezin DİB çalışanlarında tamamen, MEB çalışanlarında kısmen desteklendiği, dinî yükseköğretim çalışanlarında ise kontrol edilemediği görülmüştür. Bu sonuçlara göre hem yerleşim merkezinin çok küçük, imkânlarının yetersiz olması hem de yerleşim merkezinin büyük, yaşamın stresli ve masrafların fazla olması mesleğe yönelik duyguları olumsuz etkilemektedir. Bundan dolayı mesleğe yönelik en olumlu duygular ilçede çalışanlarda görülmektedir.

2.2.9. Unvana Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 10: Yerleşim Merkezine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

	Unvan	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Araştırma görevlisi	63	4,05	,43712	32,235	,000	KK ögr.-İmam* İmam-Öğretmen
	İlköğretim ögr.	782	4,06	,58701			KK ögr.-Müezzin*
	Düz lise ögr.	341	4,07	,62521			KK ögr.-Ar. Gör*
	İmam-hatip ögr.	482	4,14	,56558			KK ögr.-
	Öğretim görevlisi	34	4,17	,69122			Öğretmen*
	Müezzin-kayyım	208	4,24	,57899			Vaiz-Öğretmen*
	Dr. öğretim üyesi	52	4,30	,58851			Doçent-
	İmam-hatip	804	4,33	,54042			Öğretmen*
	Vaiz	104	4,38	,47600			Profesör-
	Doçent	54	4,43	,32650			Öğretmen*
	Profesör	79	4,43	,44456			İmam-Ar. Gör*
Mesleki Tükenmişlik	Kur’an kursu öğreticisi	659	4,52	,45167			Vaiz-Ar. Gör*
	Toplam	3662	4,25	,56989			Doçent-Ar. Gör*
	Profesör-Ar. Gör*						Profesör-Ar. Gör*
	Kur’an kursu öğreticisi	659	1,52	,41659	23,705	,000	İmam-KK ögrt.* Öğretmen-İmam*

Vaiz	104	1,55	,37288	Müezzin-KK
Profesör	79	1,63	,48956	öğrt.*
İmam-hatip	804	1,66	,49132	Ar. Gör.-KK öğrt.*
Doçent	54	1,67	,46781	Öğretmen-KK
Müezzin-kayyım	208	1,73	,50255	öğrt*
Dr. öğretim üyesi	52	1,75	,59636	Öğretmen-Vaiz*
Öğretim görevlisi	34	1,81	,47379	Ar. Gör.-Vaiz*
İmam-hatip öğr	482	1,84	,52584	
İlköğretim öğr.	782	1,85	,53047	
Düz lise öğr.	341	1,85	,52916	
Araştırma görevlisi	63	1,96	,44776	
Toplam	3662	1,76	,68457	

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Unvan ile mesleki tutum ilişkisi incelendiğinde ortalamalar küçükten büyüğe sırasıyla şu şekildedir: araştırma görevlisi, ilköğretim öğretmenliği, düz lise öğretmenliği, İmam-hatip öğretmenliği, öğretim görevlisi, müezzin-kayyım, Dr. öğretim üyesi, imam-hatip, vaiz, doçent, profesör ve Kur'an kursu öğreticisi. En yüksek mesleki tutuma sahip beş unvana sahip çalışan ile en düşük ortalamaya sahip dört unvana sahip çalışan arasında anlamlı bir ilişki ($p=,000$) ortaya çıkmıştır. Her üç kurumdaki çalışanların tükenmişlik puanları mesleki tutumla benzerdir ve düşükten yükseğe şu şekilde sıralanmıştır: Kur'an kursu öğreticisi, vaiz, profesör, imam-hatip, doçent, müezzin-kayyım, Dr. öğretim üyesi, öğretim görevlisi, imam hatip öğretmenliği, ilköğretim öğretmenliği, düz lise öğretmenliği, araştırma görevlisi. Genel olarak mesleki tükenmişlikte anlamlı ilişki ($p=,000$) en yüksek ortalamaya sahip olan öğretmenler ve araştırma görevlileri ile en düşük ortalamaya sahip olan Kur'an kursu öğreticisi ve vaizler arasında çıkmıştır. Araştırma görevlilerinin meslekle ilgili en olumsuz duygulara sahip olması, sözleşmeli olmalarından ve çalıştıkları kurumlarda en düşük unvana sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Diyanet'te çalışanlar aldıkları eğitime göre iyi bir konumda olmaları, yükselme fırsatlarının olması ve görevleri sırasında yoğun bir alt-üst ilişkisine maruz kalmamaları sebebiyle meslekleriyle ilgili oldukça olumlu duygulara sahiptir. Yükseköğretim kurumlarında ise unvan arttıkça özlük hakları da yükseldiği için unvana bağlı olarak meslekle ilgili olumlu duygular da artmaktadır. Öğretmenler ise yükseköğrenim mezunu olmalarına rağmen beklentilerinin tam olarak karşılanmaması ve görevde yükselme vb. imkânlarının kısıtlılığı sebebiyle araştırma görevlilerinden sonra meslekle ilgili en olumsuz duygulara sahiptir. Araştırma sonuçlarına göre "Din eğitimci ve öğreticilerinin görev yaptıkları unvan ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır." hipotezinin dinî yükseköğretim ve DİB çalışanlarında desteklediği, MEB çalışanlarında ise desteklenmediği ortaya çıkmıştır.

2.2.10. Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

Tablo 11: Mesleği Seçme Nedenine Göre Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Düzeyleriyle İlgili Bulgular

		Mesleği Seçme Nedeni	N	X	Ss	F	P	Anlamlı Fark
Mesleki Tutum	Çok sevmek		1769	4,43	,42663	245,087	,000	Sevmek-Dinî yönü*
	Dinî yönü		890	4,29	,50615			Sevmek-İtibar*
	İtibar / Saygınlık		426	4,21	,52812			Sevmek-Yakınlar*
	Yakınların istekleri		214	3,83	,68794			Sevmek-Mücbir *
	Mücbir bepler	se-	363	3,59	,68274			Dinî yönü-Yakınlar*
Toplam		3662	4,25	,56989			Dinî yönü-Mücbir *	
Mesleki Tükenmişlik	Çok sevmek		1769	1,60	,43901	124,587	,000	İtibar-Yakınlar*
	Dinî yönü		890	1,70	,46191			İtibar-Sevmek*
	İtibar / Saygınlık		426	1,78	,50243			Yakınlar-Sevmek*
	Yakınların istekleri		214	2,03	,58638			Mücbir - Sevmek*
	Mücbir bepler	se-	363	2,14	,56363			Yakınlar-Dinî yönü*
Toplam		3662	1,72	,50631			Mücbir -Dinî yönü*	
							Yakınlar-İtibar*	
							Mücbir - İtibar*	

* Ortalaması yüksek olanlar önce verilmiştir.

Mesleği seçme nedeniyle mesleki tutum ve tükenmişlik arasındaki ilişki kuruma göre önemli bir değişiklik göstermediği için üç kurum birlikte değerlendirilmiştir. Buna göre bütün kurumların çalışanlarında mesleği sevdiği için seçenlerin en olumlu tutuma (4,43) ve en düşük tükenmişliğe (1,60) sahip olduğu görülmüştür. Sonra sırasıyla dinî yönü sebebiyle (tutum 4,29 tükenmişlik 1,70), itibarlı/saygın bir meslek olduğu için (tutum 4,21 tükenmişlik 1,78), aile ve yakınlarının istekleriyle (tutum 3,83 tükenmişlik 2,03) ve katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenler gelmiştir. Bu sonuçlara göre en düşük mesleki tutuma (3,59) ve en yüksek mesleki tükenmişliğe (2,14) mesleğini “katsayı vb. kendisi dışındaki mücbir sebeplerle” seçenlerin sahip olduğu görülmüştür. Bu grupla mesleği çok sevdiği için seçenler iki aşırı ucu oluşturmuştur. Diğer sebeplerle seçenlerin ortalamaları birbirine yakındır ve mesleği çok sevdiği için seçenlerle ve katsayı vb. mücbir sebeplerle seçenlere göre oldukça ayrılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre “Din eğitimi ve öğreticilerinin mesleği seçme nedenleri ile dinî/mesleki tutum ve tükenmişlikleri arasında ilişki vardır.” hipotezinin tüm kurumlar için desteklendiği görülmüştür. Bu sonuçlardan anlaşıldığı kadarıyla kişi mesleğini ne kadar kendi iradesiyle ve sevgisine göre seçerse mesleğiyle ilgili duyguları o kadar olumlu olmakta; bunun tersi durumlarda ise mesleki motivasyonu düşmekte ve tükenmişlik yaşama ihtimali artmaktadır. Ayrıca bu verilere göre meslekle ilgili duygu ve düşünceleri en çok etkileyen hususların iş güvencesi, ilerleme imkânı, çalışma saatleri ve koşulları, kurumdan beklentiler, özlük hakları, muhatap olunan kişilerin sayısı ve niteliği, sahip olunan eğitim ve buna verilen değer olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 12: Mesleki Tutum ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki

		Mesleki tutum
Mesleki tükenmişlik	Korelasyon	-0,731**
	Anlamlılık	0,000

** Mesleki tutum ve tükenmişlik arasında 0,01 seviyesinde negatif yönlü bir korelasyon vardır.

Tablo 12’de görüldüğü mesleki tutum ile tükenmişlik arasında anlamlılık seviyesinde ($p=,000$) negatif yönlü (-0,731) ilişki vardır. Mesleki tutumla mesleki tükenmişlik arasındaki ilişkiye dair bu sonuçlar örneklemin mesleki tutum düzeyi arttıkça mesleki tükenmişlik düzeyinin düştüğünü göstermektedir. Buna göre çalışmanın temel hipotezi olan “Din eğitimi ve öğreticilerinin mesleki tutumları ile mesleki tükenmişlikleri arasında ters yönlü yüksek düzeyde bir korelasyon vardır.” ifadesi desteklenmiştir.

Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada din eğitimi ve öğreticilerinin (Millî Eğitim Bakanlığında çalışan din kültürü ve ahlak bilgisi ve imam-hatip lisesi meslek dersleri öğretmenleri, Diyanet İşleri Başkanlığında din hizmetleri sınıfında çalışanlar ve ilahiyat/İslami ilimler fakültelerinde çalışan öğretim elemanları) mesleki tutum ile tükenmişlikleri birçok değişkene göre incelenmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre mesleki tutum ile mesleki

tükenmişlik arasında negatif yönlü yüksek düzeyde bir ilişki vardır. Yani bireylerin mesleki tutum puanları yükseldikçe mesleki tükenmişlik puanları düşmektedir. Dolayısıyla söz konusu örneklem bağlamında çalışan bireylerin tükenmişlik duygusuna kapılmamaları ya da şayet tükenmişlik hissi yaşıyorlar ise bu kişilerin mesleklerine yönelik tutumları üzerine yoğunlaşılması ve tutumlarının yükseltilmesine yönelik çalışmalar yapılması yararlı olacaktır. Mesleki tutumu olumlu oldukça, meslekten de doyum artacak ve neticede tükenmişlik duygusundan uzaklaşabilecektir.²³

Sonuçlara göre araştırmanın temel hipotezi ve iki yardımcı hipotez doğrulanmıştır. Sekiz yardımcı hipotez ise kısmen doğrulanmış; yani kurumların bir kısmında doğrulanırken bir kısmında doğrulanmamıştır.

Mesleğe karşı en olumlu tutumlar sırasıyla Diyanet İşleri Başkanlığı, dinî yükseköğretim kurumları ve Millî Eğitim Bakanlığı çalışanlarında çıkmıştır. Mesleki tükenmişlik puanları da beklendiği gibi mesleki tutumun tersi şeklinde gerçekleşmiştir. Literatürde öğretmenliğin en fazla strese maruz kalan meslek gruplarından biri olduğu öne sürülmektedir.²⁴ Farklı branş ve meslek gruplarında tükenmişlikle ilgili yapılan çalışmalara göre sınıf öğretmenlerinin tükenmişlik oranı 2,00;²⁵ fen bilgisi öğretmenlerinde 2,07²⁶ çıkmıştır. Bu sonuçlara bakıldığında örneklem grubumuzu oluşturan DKAB ve İHL meslek dersleri öğretmenlerinin tükenmişliğinin diğer branşlardaki öğretmenlere göre daha düşük olduğu görülmektedir. Din eğitimcileri ve öğreticilerinin tükenmişlik ortalamalarının daha düşük olduğu yani tükenmişlikle daha iyi başa çıktıkları söylenebilir.

Araştırmadan elde edilen sonuçlara göre erkeklerin mesleki tutum puanları kadınlardan daha düşüktür ve aradaki fark anlamlılık seviyesindedir. Mesleki tükenmişlikte ise erkeklerin tükenmişliği kadınlara göre daha yüksek çıkmıştır fakat fark anlamlılık seviyesine ulaşmamıştır. Farklı üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin cinsiyetleri ile mesleki tükenmişliğin araştırıldığı çalışmalarda da ilişki olmadığı tespit edilmiştir.²⁷ Öğretmenlerin tükenmişlikleriyle ilgili olarak yapılan bir meta analiz çalışmasına göre cinsiyet değişkeninin öğretmen tükenmişliğini çok düşük düzeyde etkilediği tespit edilmiştir.²⁸ Analiz sonuçlarına göre medeni durumun,

²³ Sena Berber, *Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerine Bir Araştırma* (Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011), 85; Nurettin Küçük, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Karabük İli Örneği)* (Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015), 98-102; Acar Arasan, *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, 102.

²⁴ Belma Tuğrul - Eylem Çelik, "Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik", *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2/12 (2002), 1-11.

²⁵ Mehmet Ali Öztürk, *Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki* (Kırşehir: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019), 35.

²⁶ Bülent Kılınç, *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Elâzığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 33.

²⁷ Ardiç - Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", 87.

²⁸ Yılmaz İlker Yorulmaz - Yahya Altıntürk, "The Examination of Teacher Burnout in Turkey: a Meta-Analysis", *Turkish Journal of Education* 7/1 (2018), 34.

mesleki tutumda anlamlı bir farka yol açmadığı görülmüştür. Mesleki tükenmişlikte ise bekârların evlilere göre anlamlılık seviyesinde daha fazla tükenmişlik yaşadığı ortaya çıkmıştır. Yapılan tespitlere göre de huzurlu ve mutlu bir aile yaşamına sahip olan bireylerin, çalışma yaşamında da mutlu oldukları ve karşılaştıkları sorunlar karşısında daha az tükenmişlik duygusuna kapıldıkları gözlemlenmiştir.²⁹ Bundan dolayı da genellikle evliler bekârlara göre daha az tükenmişlik yaşamaktadır. Farklı branşlarda ve kurumlarda görev yapan çalışanların tükenmişlik ortalamalarına bakıldığında meslek lisesi öğretmenlerinde evlilerin ortalamasının 2,74; bekârların 2,76 olduğu;³⁰ muhasebecilerde evlilerin ortalamalarının 2,26 ile 2,79 arasında değiştiği; bekârların 2,26 ile 3,03 arasında değiştiği³¹ ve din eğitimcileri ve öğretmenlerine göre yüksek olduğu ancak aradaki farkın anlamlı olmadığı görülmüştür.

Eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki tutum ortalamaları düşmektedir. Lise ve ön lisans mezunu çalışanların ortalamaları lisans ve lisansüstü mezunu olanlara göre anlamlılık seviyesinde daha yüksektir. Mesleki tutumla uyumlu şekilde eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki tükenmişlik ortalamaları düşmektedir. Analiz sonuçlarına göre lise ve ön lisans mezunları ile lisans ve lisansüstü mezunları arasında anlamlı bir fark görülmüştür. Literatüre bakıldığında birçok çalışmada eğitim seviyesi yükseldikçe mesleki tutumun düştüğü³² tükenmişliğin ise yükseldiği³³ görülmektedir. Buna göre aynı işi yapan kişilerde daha fazla eğitime sahip olmak tükenmişliği artırıcı bir etki yapmaktadır. Bu durum büyük oranda eğitim seviyesi arttıkça, meslekle ilgili beklentilerin artması ancak karşılanmaması ile ilgilidir. Daha fazla eğitim alan kişilerin hayatta yapmak istedikleri ve beklentileri daha fazladır. Fazla idealist ve büyük amaçlara sahip olabilirler. Bununla birlikte işteki rolleri bu amaçları gerçekleştirmek için yeterli gelmemektedir. Gerçeklik ve idealleri arasındaki bu çatışma hayal kırıklığı ve tükenmişlikle sonuçlanabilir.³⁴

²⁹ Nihal Çetin Akbulut, *Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki* (İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010), 23.

³⁰ Atilla Erkul, *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi* (İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014), 34.

³¹ Zeliha İl, *Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması: Erzurum ve Erzincan Uygulaması* (Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018), 95-105.

³² Mine Koyuncu Şahin, *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Güvenleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi* (Aydın: Aydın Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015), 90-92; Kaya - Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", 43-44.

³³ Erkul, *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*, 37; İl, *Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*, 99-105; Nazım Bayraktar, *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Alguları* (Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014), 92-93.

³⁴ Yasemin Çağlıyan, *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*, (Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007), 19-20.

Din eğitimcileri ve öğretmenlerinin tümü bir arada değerlendirildiğinde yaş ilerledikçe mesleğe karşı tutumun yükseldiği, aradaki farkın 18-34 yaş arası ile 45 yaş üstündekiler arasında anlamlılık seviyesine ulaştığı görülmektedir. Tükenmişliğin ise yaş arttıkça genel olarak düştüğü görülmüştür. Yaş ile tükenmişlik arasındaki ilişki daha çok meslek tecrübesi ve hayatın içinde edinilen birtakım tecrübelerle anlamlı ve tutarlı hâle gelmektedir. Örneğin çalışanların yaşlandıkça tükenmişliğe daha dirençli hâle geldiklerini ortaya koyan araştırmalar, bunun nedenini çalışma hayatında edinilen tecrübelerle, iş yaşamının ve hayatın gerçeklerini daha iyi kavramış olmalarına, iş ve kariyer beklentilerinin gençlik yıllarına göre nispeten azalmasına bağlamaktadır.³⁵

Araştırma sonuçlarına göre hizmet süresi arttıkça mesleki tutumun önce düştüğü, ilerleyen süreçte tekrar arttığı görülmüştür. Mesleki tükenmişlik ise mesleki tutumla uyumlu şekilde önce yükselmiş sonra ise düşmüştür. Hizmet süresi ile mesleki tutum ve tükenmişlik arasında farklı sonuçlar çıkmakla birlikte genellikle anlamlı bir ilişkinin olmadığı³⁶ görülmüştür. Ayrıca yapılan bir meta analiz çalışmasında da tükenmişlik ile hizmet süresi ilişkisinin düşük olduğu görülmüştür.³⁷ Çalışmalardan elde edilen sonuçların farklılığı ve ilişkinin düşük olduğu sonucundan hareketle genel olarak hizmet süresi ile mesleki tutum ve tükenmişlik arasında belirgin bir ilişki olmadığı söylenebilir.

Yaşanılan şehre göre mesleki tutum açısından Diyarbakır'dakilerin ortalamalarının Adana'dakilere göre daha yüksek; mesleki tükenmişlik açısından ise Diyarbakır'dakilerin ortalamalarının İstanbul, Adana, İzmir ve Erzurum'dakilere göre daha düşük olduğu ortaya çıkmıştır. Genellikle konuyla ilgili yapılan çalışmalarda tek bir il evren olarak seçildiğinden iller arası karşılaştırma yapılmamıştır.

Araştırma sonuçlarına göre ilçede yaşayanların mesleki tutum ortalamalarının köyde ve ilde yaşayanlara göre anlamlılık seviyesinde daha yüksek ve tükenmişliklerinin de daha düşük olduğu görülmüştür. Yapılan bazı çalışmalarda yerleşim yerinin etkili olmadığı,³⁸ bazı çalışmalarda ise bu çalışmaya benzer şekilde büyükşehirde yaşayanların mesleki tutumlarının diğerlerinden daha düşük olduğu³⁹ görülmüştür.

Unvan ile mesleki tutum ilişkisine göre en düşük mesleki tutuma araştırma görevlileri sahiptir. Daha sonra sırasıyla öğretmenler, öğretim üyeleri ve din görevlileri gelmektedir. En yüksek tutuma Kur'an kursu öğretmenleri sahiptir. Mesleki tükenmişlik puanları ise büyük oranda mesleki tutuma benzemektedir. Düşükten başlayarak sırasıyla Kur'an kursu öğretmenleri, vaiz, profesör, imam, doçent ve müezzin gelmektedir.

³⁵ Ahmet Günay, *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu* (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016), 62.

³⁶ Küçük, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.

³⁷ Yorulmaz -Altınkurt, "The Examination of Teacher Burnout in Turkey: a Meta-Analysis", 34.

³⁸ Küçük, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 78.

³⁹ Ahmet Doğan, *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitim Bakışları* (Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013).

Öğretmenler ve araştırma görevlileri ise en yüksek tükenmişliğe sahip çalışanlardır. Ulaşılan sonuçlara göre DİB çalışanları ile dinî yükseköğretim kurumlarında öğretim üyesi kadrosunda çalışanlar mesleklerinden en memnun grubu oluşturmaktadır. Öğretmenler ise diğer kurumlarda çalışanlara göre meslekleriyle ilgili çok daha olumsuz duygulara sahiptir. Akademisyenlerle ilgili bazı çalışmalarda unvanın mesleki tükenmişlikte etkili olmadığı⁴⁰ sonucuna ulaşılrken bazı çalışmalarda ise bu çalışmaya benzer şekilde araştırma görevlilerinin en yüksek tükenmişlik ortalamalarına sahip olduğu⁴¹ görülmüştür. Öğretmenlerle ilgili çalışmalarda ise bu çalışmaya benzer şekilde din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin ortaokul ve lisede çalışmalarına göre tükenmişliklerinin değişmediği⁴² ancak din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin ve din görevlilerinin diğer öğretmenlere ve farklı meslek mensuplarına göre daha az tükenmişlik yaşadığı⁴³ tespit edilmiştir. Bu sonuçlardan din eğitimci ve öğreticilerinin genel olarak diğer mesleklerden daha az tükenmişlik yaşadığı ancak kendi içlerinde tükenmişlik ve tutum ortalamalarında önemli farklar olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Mesleği seçme nedenine göre üç kurumun çalışanları benzer özellikler taşımaktadır. Buna göre mesleği katasayı vb. mücbir sebeplerle seçenler meslekleriyle ilgili en olumsuz duygulara sahipken mesleği sevdiği için seçenler en olumlu duygulara sahiptir. Genel olarak mesleği seçmede kişinin rolü ne kadar fazlaysa meslekle ilgili duyguları da o kadar olumlu olmaktadır. Konuyla ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında mesleğini isteyerek ve manevi nedenlerle seçenlerin diğer nedenlerle seçenlere göre daha yüksek mesleki tutuma ve daha düşük tükenmişliğe sahip olduğu ortaya çıkmıştır.⁴⁴

Öneriler

1. Din eğitimci ve öğreticilerinin görev yapacakları şehirlerde dine uzak hatta karşı kişilerin de bulunabileceği göz önüne alınarak bilgilendirilmeleri ve bir sorun

⁴⁰ Başak Nur Acar Arasan, *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, (Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010), 110-111.

⁴¹ Ardıç - Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", 82.

⁴² Bayrakdar, *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Alguları*, 95.

⁴³ Erkul, *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*; İl, Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması; Ener Boyar, *Türkiye'de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması* (Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011); Öztürk, *Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*; Esra Toprak, *Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma* (Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013).

⁴⁴ Erkul, *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*, 40; Kaya - Nazıroğlu, "Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler", 45-51; Küçük, *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, 81-93; Ardıç - Polatçı, "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", 85; Hüseyin İbrahim Yeğin, "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri", *Ekev Akademi Dergisi* 18/58 (2014), 329.

yaşamaları durumunda kurumsal olarak destek verilmesi bu kişilerin mesleki motivasyonlarının artmasına yardımcı olabilir.

2. Genellikle işini çok seven çalışanlar hem iş konusunda hem de akademik olarak kendilerini geliştirmekte bununla birlikte işle ilgili beklentileri de artmaktadır. Din alanında personel istihdam eden kurumların bu durumu dikkate alarak maddi ve manevi ödül kazanma imkânları sunması çalışanlarının memnuniyetini artırma açısından gereklidir.

3. Diğer alanlarda olduğu gibi din alanında da meslek seçerken bireylerin yetenekleri ve istekleri göz önüne alınarak doğru bir yönlendirme yapılmalıdır. Ayrıca bireylere sevmediği mesleği yapmak zorunda bırakacak baskı ve yönlendirmeler yapılmamalıdır.

4. Kişinin mesleği benimsemesinde en etkili faktörlerin başında iş güvencesi geldiği bilinciyle araştırma görevlilerinin sözleşmeli istihdamı yerine kadrolu çalıştırılmaları; doktoraları bittiğinde de varsa Dr. öğretim üyesi kadrosuna atanmaları, buna imkân olmadığında da eğitimlerine uygun bir mesleğe atanmaları sağlanmalıdır.

5. Bu çalışmada Millî Eğitim Bakanlığında, Diyanet İşleri Başkanlığında ve dinî yükseköğretim kurumlarında çeşitli unvanlarda çalışanların çeşitli değişkenlere göre mesleki tutum ve tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Bu çalışanların mesleki tükenmişliklerinin nedenlerini tespit etmeye ve çözüm üretmeye dönük çalışmaların yapılmasına ihtiyaç vardır.

Kaynakça

- Abanoz, Süleyman. *Din Eğitimi ve Öğreticilerinin Mesleki Tutumları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2019.
- Acar Arasan, Başak Nur. *Akademisyenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Uşak: Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Akpınar, Ali. "Diyanet". Erişim 11 Haziran 2021. Cami Merkezli Din Hizmeti Verenlerde Görülen Bazı Eksiklikler ve Bunların Giderilmesine Yönelik Teklifler (aliakpinar.net)
- Alizada, Sona Khaim. *Akademik Personelin Tükenmişlik Açısından Değerlendirilmesi ve İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2017.
- Allport, Gordon W. "Attitudes". *A Handbook of Social Psychology*. ed. Carl Murchison. Worcester: Clark University Press, 1935.
- Ardıç, Kadir - Polatçı, Sema. "Tükenmişlik Sendromu Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama (GOÜ Örneği)". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 10/2 (Aralık 2008), 69-96.
- Arkonacı, Sibel Ayşen. *Sosyal Psikoloji*. İstanbul: Alfa Basın Yayın Dağıtım, 2. Basım, 2001.
- Bayrakdar, Nazım. *Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Algıları*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2014.
- Berber, Sena. *Tükenmişlik ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kule Personeli Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2011.

- Boyar, Ener. *Türkiye’de Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması*. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2011.
- Cüceloğlu, Doğan. *İnsan ve Davranışı*. İstanbul: Remzi Kitabevi, 13. Basım, 2004.
- Çağlıyan, Yasemin. *Tükenmişlik Sendromu ve İş Doyumuna Etkisi (Devlet ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademisyenlere Yönelik Alan Araştırması)*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2007.
- Çakır, Özlem vd., “Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi 1999-2000 Yılı Öğretmenlik Meslek Bilgisi Programının (ÖMBP) Çeşitli Değişkenler Açısından Değerlendirilmesi”. *Mersin Üniversitesi Araştırma Fonu Saymanlığı (ÖÇ) 2000-1 Nolu Araştırma Projesi*, 2000.
- Çanakçı, Ahmet Ali. “Cami Cemaatinin Din Görevlilerine Bakışı: Balıkesir Örneği”. *Balıkesir Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 1/2 (Aralık 2015), 253-282.
- Çetin Akbulut, Nihal. *Tükenmişlik Sendromu ve İş Tatmini Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2010.
- Çetin, Şaban. “Öğretmenlik Mesleği Tutum Ölçeğinin Geliştirilmesi (Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması)”. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi* 18 (2006), 28-37.
- DİB, Diyanet İşleri Başkanlığı. “2020 Yılı 4-B Sözleşmeli (KKÖ, İ-H, M-K) Alımı Sınavı (Revize)”. Erişim 11 Haziran 2021. 2020 Yılı 4-B Sözleşmeli (KKÖ, İ-H, M-K) Alımı Sınavı (Revize) (diyanet.gov.tr)
- Doğan, Ahmet. *Din Görevlilerinin Mesleki Aidiyetleri, Mesleki Tükenmişlik Tutumları ve Hizmet İçi Eğitime Bakışları*. Ankara: Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2013.
- Erkul, Atilla. *Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2014.
- Erkuş, Adnan. *Psikoloji Terimleri Sözlüğü*. İstanbul: Doruk Yayınları, 1994.
- Günay, Ahmet. *Kabin Ekiplerinde İş Doyumu ve Tükenmişlik Sendromu*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2016.
- Freudenberger, Herbert J. “Staff burn-out”. *Journal of Social Issues* 30 (1974), 159-165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- İl, Zeliha. *Muhasebe Meslek Mensuplarının Mesleki Tükenmişlik Durumlarının Araştırılması: Erzurum ve Erzincan Uygulaması*. Erzincan: Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- İşilanlarım. “İlahiyat Mezunları Ne İş Yapar? İlahiyat İş Olanakları Nelerdir?”. Erişim 11 Haziran 2021. İlahiyat Mezunları Ne İş Yapar? İlahiyat İş Olanakları Neler? | İş İlanlarım.Net - Güncel İş İlanları (isilanlarim.net)
- Kağıtçıbaşı, Çiğdem. *İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim Yayınları, 8. Basım, 1988.
- Karasar, Niyazi. *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım, 10. Basım, 1999.
- Kaya, Mevlüt - Nazıroğlu, Bayramali. “Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler”. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 26-27 (2008), 25-53.
- Kaya, Mevlüt. *Din Eğitiminde İletişim ve Dini Tutum*. İstanbul: Etüt Yayınları, 1998.
- Kılınç, Bülent. *Fen Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. Elâzığ: Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2018.
- Kocaman, Merve. *Şiddete Uğrayan Kadınlarda Dinî Başa Çıkma (Erzincan Örneği)*. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Korkmaz, Gülbahar. *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul Yaşam Kalitesini Algılama Düzeyleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2009.

- Koyuncu Şahin, Mine. *Okul Öncesi Öğretmenlerinin Öz Güvenleri ve Mesleki Tutumlarının İncelenmesi*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Kula, Mustafa Naci. “Bedensel Engellilere Yönelik Tutumlar ile Dini Tutumlar Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma”. *İslami Araştırmalar Din Psikolojisi Özel Sayısı* 19/3 (2006), 511-525.
- Küçük, Nurettin. *Din Görevlilerinin Mesleki Yeterlilikleri ile Mesleki Tutum ve Motivasyonları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Karabük İli Örneği)*. Samsun: Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2015.
- Maslach, Christina – Jackson, Susane E. “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal of Occupational Behaviour* 2 (1981), 99-113.
- Öztürk, Mehmet Ali. *Sınıf Öğretmenlerinin İş Yükü Algısı ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Kırşehir: Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2019.
- Peker, Hüseyin. *Din Psikolojisi*. Samsun: Sönmez Matbaa ve Yayınevi, 1993.
- Tezbaşaran, Ata. *Likert Tipi Ölçek Geliştirme Kılavuzu*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1997.
- Thurstone, Louis Leon. “Attitudes can be Measured”. *American Journal of Sociology* 33 (1928), 529-554. <https://doi.org/10.1086/214483>
- Toprak, Esra. *Mesleki Tükenmişlik Düzeyi ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*. Niğde: Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 2013.
- Tuğrul, Belma – Çelik, Eylem. “Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik”. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi* 2/12 (2002), 1-11.
- Üstüner, Mehmet. “Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutum Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması”. *İnönü Üniversitesi, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* 45/45 (2006), 109-127.
- Yeğin, Hüseyin İbrahim. “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”. *Ekev Akademi Dergisi* 18/58 (2014), 315-332.
- Yorulmaz, Yılmaz İlker - Altınkurt, Yahya. “The Examination of Teacher Burnout in Turkey: a Meta-Analysis”. *Turkish Journal of Education* 7/1 (2018), 34-54.
“<https://doi.org/10.19128/turje.348273>.”