

İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: DİN GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND BURNOUT: A STUDY ON RELIGIOUS OFFICIALS

MUSTAFA DOĞAN KARACOŞKUN

PROF. DR., KİLİS 7 ARALIK ÜNİVERSİTESİ İLAHİYAT FAKÜLTESİ

DİN PSİKOLOJİSİ ANABİLİM DALI

PROF. DR., KİLİS 7 ARALIK UNIVERSITY FACULTY OF THEOLOGY OF THEOLOGY DEPARTMENT

OF PSYCHOLOGY OF RELIGION

KİLİS, TÜRKİYE

mkaracoskun@kilis.edu.tr

<http://orcid.org/0000-0002-7413-340X>

<http://dx.doi.org/10.46353/k7auifd.1551024>

ŞEHRİ KARACOŞKUN

CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

DİN PSİKOLOJİSİ BİLİM DALI

CUMHURİYET UNIVERSITY SOCIAL SCIENCES ENSTITUTE

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY OF RELIGION

SİVAS, TÜRKİYE

sehrkaracoskun@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0002-3072-6200>

SEMA YILMAZ

DOC. DR., SİVAS CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ İLAHİYAT FAKÜLTESİ

DİN PSİKOLOJİSİ ANABİLİM DALI

ASSOC. PROF. DR., SİVAS CUMHURİYET UNIVERSITY FACULTY OF THEOLOGY

DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY OF RELIGION.

SİVAS, TÜRKİYE

semayilmaz@cumhuriyet.edu.tr

<https://orcid.org/0000-0001-5076-1500>

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received

16 Eylül / September 2024

Kabul Tarihi / Accepted

14 Ekim / October 2024

Yayın Tarihi / Published

Aralık / December 2024

Yayın Sezonu / Pub Date Season

Aralık / December

Atıf / Cite as

Karacoşkun, Mustafa Doğan, "İş Doyum ve Tükenmişlik Arasındaki İlişki: Din Görevlileri Üzerine Bir Araştırma [The Relationship Between Job Satisfaction and Burnout: A Study on Religious Officials]". Kilis 7 Aralık Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi - Journal of the Faculty of Theology 11/2 (Aralık/December 2024): 583-601.

İntihal / Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelendi ve intihal içermediği teyit edildi. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Published by Kilis 7 Aralık Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi - Kilis 7 Aralık University, Faculty of Theology, Kilis, 79000 Turkey.

ilahiyatdergisi@kilis.edu.tr



İŞ DOYUMU VE TÜKENMİŞLİK ARASINDAKİ İLİŞKİ: DİN GÖREVLİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA¹

Öz

Modern dünyada işle ilgili yükümlülüklerin artması, zaman baskısı, iş ortamındaki destek hissindeki yetersizlikler, görev tanımındaki belirsizlikler, duygusal yükler, motivasyon kaybı, stres durumları, yetersiz ödüllendirme ve takdir edilme ile kişinin kendini geliştirme fırsatlarından yoksun olması gibi durumların tükenmişliği tetikleyen nedenler arasında olduğu gözlemlenmektedir. Tükenmişliğin artmasında iş doyumunun azalması da önemli bir faktör olarak ifade edilebilir. Farklı meslek gruplarında tükenmişlik ve iş doyumunu ilişkisi merak edilen konular arasında bulunmaktadır. Bu kapsamda manevi tatmin boyutu yüksek olan meslekler arasında bulunan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri araştırılmak istenmiştir. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı, Gaziantep ilinde görev yapan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmada katılımcıların demografik değişkenleri (cinsiyet, görev birimi-statüsü gibi) dikkate alınmıştır. Araştırma, Gaziantep'te görev yapan 404 din görevlisi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama araçları içerisinde Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği yer almıştır. Verilerin analizini gerçekleştirmek için SPSS 21 paket programı kullanılmıştır. Demografik verilerin betimlenmesi için değişkenlerin frekanslarına bakılmıştır. İki grup arasındaki farkların belirlenmesi independent simple t test analizi ile gerçekleştirilmiştir. Ayrıca ki değişken arasındaki ilişkinin gücünü ve birbirleriyle olan ilişkilerinin ölçümünde ise Pearson Korelasyon katsayısından faydalanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, din görevlilerinin genel tükenmişlik düzeylerinin “düşük” olduğu saptanmış ve bu bulgu, tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu öne süren hipotezi desteklemiştir. Cinsiyet değişkenine göre yapılan analizlerde, erkek din görevlilerinin kadınlara göre daha yüksek tükenmişlik yaşadığı görülmüştür. Bu sonuç, tükenmişlik düzeyinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterdiği hipotezini doğrulamıştır. Görev birimi açısından yapılan değerlendirilmede ise İmam hatip/müezzin olarak görev yapanların, Kur'an kursu öğreticilerine kıyasla daha yüksek tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu, görev biriminin tükenmişlik düzeyi üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. İş doyumuna ilişkin bulgulara göre ise katılımcıların genel olarak işlerinden memnun oldukları, iş doyum düzeylerinin “yüksek” olduğu anlaşılmıştır. Kadın din görevlilerinin iş doyum düzeylerinin erkeklerden daha yüksek olduğu gözlemlenmiş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, görev birimi değişkenine göre yapılan analizlerde, Kur'an kursu öğreticilerinin iş doyum düzeylerinin İmam hatip/müezzinlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir, ancak bu fark da anlamlı düzeyde bulunmamıştır. Tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, tükenmişlik arttıkça iş doyumunun azaldığını ortaya koymuştur. Araştırmanın sonuçları, din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin önemini vurgulamakta ve iş doyumunun tükenmişliği azaltıcı etkisinin altını çizmektedir. Ayrıca, çalışmanın verileri 2017 yılında toplandığı için, COVID-19 pandemisi ve deprem gibi büyük toplumsal olayların ardından din görevlilerinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeylerinin yeniden incelenmesi gerektiği önerilmektedir. Bu tür kriz dönemlerinde din görevlilerinin karşılaştıkları zorlukların, tükenmişlik ve iş doyumunu üzerindeki etkilerinin daha ayrıntılı araştırılması önem arz etmektedir. Gelecekteki çalışmalarda, tükenmişlik

¹ Bu çalışma ‘Din görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Gaziantep ili örneği) yüksek lisans tezi verilerinden üretilmiştir.

düzeylerinin azaltılmasına yönelik stratejik müdahalelerin geliştirilmesi, iş doyumunu artırıcı uygulamaların hayata geçirilmesi ve din görevlilerine yönelik sosyal ve duygusal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Din Psikolojisi, Tükenmişlik, İş doyumunu, Din görevlileri, Gaziantep.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND BURNOUT: A STUDY ON RELIGIOUS OFFICIALS

Abstract

It has been observed that in the modern world, factors such as the increase in work-related obligations, time pressure, lack of perceived support in the work environment, ambiguity in job descriptions, emotional burdens, loss of motivation, stressful conditions, insufficient rewards and recognition, and the lack of opportunities for personal development are among the reasons that trigger burnout. The decrease in job satisfaction can also be expressed as an important factor in the rise of burnout. The relationship between burnout and job satisfaction is one of the topics of interest in various occupational groups. In this context, it was aimed to investigate the burnout levels and job satisfaction levels of religious officials, whose professions are considered to have a high dimension of spiritual satisfaction. Therefore, the purpose of this research is to examine the burnout levels, job satisfaction levels, and the relationship between them among religious officials working in Gaziantep. The demographic variables (such as gender, job unit-status) of the participants were taken into account in the study. The research was conducted on 404 religious officials working in Gaziantep. The data collection tools included a Personal Information Form, the Maslach Burnout Inventory, and the Minnesota Satisfaction Questionnaire. SPSS 21 package program was used to analyze the data. The frequencies of the demographic variables were examined to describe the demographic data. An independent sample t-test analysis was conducted to determine the differences between the two groups. In addition, the Pearson correlation technique was used to reveal the relationship between the two variables. According to the results of the research, it was found that the general burnout levels of religious officials were 'low,' and this finding supported the hypothesis suggesting that burnout levels were low. In the analyses conducted according to the gender variable, it was observed that male religious officials experienced higher levels of burnout compared to females. This result confirmed the hypothesis that burnout levels significantly differ according to gender. In the evaluation conducted regarding the job unit, it was determined that those working as Imams/Muezzins experienced higher burnout levels compared to Quran Course Teachers. This finding showed that the job unit had a significant impact on burnout levels. Regarding job satisfaction levels, the findings revealed that participants were generally satisfied with their jobs, and their job satisfaction levels were 'high.' It was observed that female religious officials had higher job satisfaction levels than males; however, this difference was not found to be statistically significant. Similarly, in the analyses conducted according to the job unit variable, it was found that Quran Course Teachers had higher job satisfaction levels than Imams/Muezzins, but this difference was also not statistically significant. When the relationship between burnout level and job satisfaction was examined, it was determined that there was a moderately significant negative relationship between these two variables. This finding revealed that as burnout increased, job satisfaction decreased. The results of the research highlight the importance of the relationship between burnout and job satisfaction levels among religious officials and underline the burnout-reducing effect of job satisfaction. Additionally, since the data for the study were collected in 2017, it is recommended that the job satisfaction and burnout levels of religious officials be re-examined after major societal events such as the COVID-19 pandemic

and earthquakes. It is important to investigate in more detail the challenges faced by religious officials during such crisis periods and their effects on burnout and job satisfaction. Future studies are recommended to develop strategic interventions aimed at reducing burnout levels, implement practices to increase job satisfaction, and strengthen social and emotional support mechanisms for religious officials.

Keywords: Psychology of Religion, Burnout, Job Satisfaction, Religious Officials, Gaziantep.

GİRİŞ

Bireyler, yaşam serüveninde kolaylıklarla beraber zorluklarla da karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu zorlukların çalışma alanı içerisinde veya çalışma alanını etkileyecek kapsamda olması kişinin işinden aldığı doyumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Karşılaşılan olumsuzluklar beraberinde tükenmişliğe ve çalışmaya olan ilgi kaybına bir neden olarak düşünülebilir. İş yaşantısı içerisinde yer alan bu konuları incelemek psikolojinin ilgisini çekmektedir. Modern dünyada yaşamımızın önemli bir kısmını oluşturan iş hayatından duyulan memnuniyeti *iş doyumunu* kavramı ile incelemek mümkün olmaktadır. Öte yandan doyum ile ilişkisi merak edilen bir diğer konu *tükenmişliktir*. İş doyumunu ve tükenmişlik durumlarının birbirini etkileyeceği ön görüldüğünden bu konu farklı meslek gruplarında incelenmeye devam etmektedir. Literatür incelendiğinde din görevliliği meslek grubunda iş doyumunu ve tükenmişlik ilişkisinin yeterince ele alınmadığı gözlemlenmiştir. Oysa insanlarla din hizmeti gereği bir arada olan din görevlilerinin meslekleri konusunda hissettikleri doyum ve tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, bu konudaki hizmetlerin niteliğini arttırmada bir fikir vermesi bakımından önem arz etmektedir. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, Gaziantep ilinde görev yapan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeylerini ve bunlar arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenler (cinsiyet, görev birimi vb.) açısından belirlemektir.

Tükenmişlik kavramına ilişkin ilk çalışmalara 1970'li yılların ortalarında Amerika'da rastlanmaktadır. Psikiyatri alanında çalışan Freudenberger ve iş yerindeki duygular alanı ile ilgilenen sosyal psikolog Maslach, konu hakkındaki ilk akademik çalışmalara sahip olanlardandır. Freudenberger'e göre tükenmişlik motivasyon ve bağlılıkta yaşanan düşüştür. Maslach, insani hizmetlerde çalışan bireylerle yaptığı görüşmeler sonrası duygusal stresin çalışma hayatına olan etkisini keşfetmiştir.² Ona göre tükenmişlik, duygusal tükenme, olay ve sorumluluklara karşı duyarsızlaşma ve özgüveni doğrudan

² Christina Maslach - Wilmar B. Schaufeli - Michael P. Leiter "Job Burnout". *Annual Review of Psychology*, (52/1, 2001), 399-400.

ilgilendiren kişisel başarıyla ilişkilidir.³ Edelwich ve Brodsky ise tükenmişliği iş şartlarının neticesinde meydana gelen idealizmde ve enerjide düşüş yaşanması olarak değerlendirmektedirler.⁴ Peralman ve Hartman ise tükenmişliği “başarısız olmak, tükenmek, yaratıcılığın kaybı, iş yeterliliğinin yitimi” gibi çoklu kavramsallaştırmalar etrafında tanımlamaktadırlar.⁵ Maslach, özet olarak tükenmişliği “insan ruhunun çöküşü” olarak ifade etmektedir.⁶ Bütün bu tanımların sonunda tükenmişliği, bireylerin iş hayatlarında yaşadıkları stres ve zamana yayılmış olumsuzlukların toplamını içeren bir süreç olarak değerlendirmek mümkündür.

İş doyumunu kavramı incelendiğinde ise örgütsel ortamdaki sorumluluklar olarak ifade edilebilen iş kavramıyla duygusal bir tepki olan doyum hissini bir araya gelerek oluşturdukları iş doyumunu söylemi, bireyin yaptığı işe ve çalıştığı iş ortamına karşı sergilediği tutum olarak özetlenebilir. İş doyumunu kavramı anlam içeriğinde olumlu bir tavrı yansıtmaktadır. 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 bağlı olarak mutluluk ve üzüntü hislerine kapıldığı süreçler bulunmaktadır. Bu sürecin olumlu olması durumuna iş doyumunu, olumsuz olmasına ise iş doyumsuzluğu denilmektedir. İş doyumunu kişinin yaptığı iş ile beklentilerinin örtüşmesi neticesinde oluşmaktadır.⁷

Literatürde genellikle iş doyumunu kişinin yaptığı işteki beklentilerinin karşılığını alması sebebiyle duyduğu memnuniyeti açıklamak bağlamında olumlu olarak kullanılmaktadır.⁸ İş doyumunu, çalışan bireylerin işlerine karşı vermiş oldukları duygusal tepkiler bağlamında da tanımlanabilmektedir. Bir başka tanım ise bireylerin iş hayatındaki mutluluklarını değerlendirmeleri ile ilişkilidir.⁹ Kişinin iş hayatındaki mutluluğu kendi değerlendirmesine göre olumlu yönde ise bu durumda bir iş doyumundan bahsedilebilir.¹⁰ Bir başka açıdan iş doyumunu; çalışanın aldığı ücret, yaptığı iş, fiziksel çalışma koşulları,

³ Yücel Kayabaşı. “Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, (2008), 192.

⁴ Barry A Farber. “Stress and Burnout in Suburban Teachers”. *Journal of Educational Research*, 77/6, (1984), 325.

⁵ Cynthia L Cordes - W. Dougherty Thomas. “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”. *The Academy of Management Review*, 18/4, (1993), 623.

⁶ Christina Maslach - P. Leiter Michael. *The Truth About Burnout*. (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997).

⁷ Figen Sevimli – Ömer Faruk İşcan. “Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu”. *Ege Academic Review*, 5/1, 2005, 56.

⁸ John J. Cribbin, *Effective Managerial Leadership* (New York: American Management Association, 1972), 155.

⁹ Mustafa Uslu, *Resmî Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması* (Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1999), 11.

¹⁰ Edward E. Lawler. *Handbook of Organizational Behavior*. (New York: Prentice Hall, 1987).

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 tanımlanmaktadır.¹¹ Yukarıdaki tanımlardan hareketle öz bir şekilde ifade edilirse bireyin yaptığı işi sevmesi ve o işi yapmaktan haz alması iş doyumunu, yaptığı işten hoşlanmaması ve işine karşı beslediği olumsuz tavırlar iş doyumsuzluğu olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın temel problemi “Araştırmaya katılan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında bir ilişki var mıdır?” sorusuna dayanmaktadır. Bu temel probleme ilişkin araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H_1 : Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi düşüktür.

H_2 : Örneklemin tükenmişlik düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_3 : Örneklemin tükenmişlik düzeyi görev birimine göre (imam hatip/müezzin, Kuran kursu öğreticiliği) anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H_4 : Din görevlilerinin iş doyumunu düzeyi yüksektir.

H_5 : Örneklemin iş doyumunu düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_6 : Örneklemin iş doyumunu düzeyi görev birimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

H_7 : Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır.

1. Yöntem

Din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerinin incelendiği bu araştırma, betimsel bir çalışmadır. Araştırma, ilişkisel tarama modeline uygun şekilde gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda, din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri belirlendikten sonra tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin cinsiyet ve görev birimi gibi demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek de aynı modelde yer almaktadır.

1.1. Evren ve Örneklem

Çalışmanın evrenini Gaziantep merkezde çeşitli statülerde görev yapan din görevlileri oluşturmaktadır. Örneklem belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmaya Gaziantep’te görev yapmakta olan 418

¹¹ Yahya Fidan - Sertaç Ercan - Aydın Yılmaz - Mustafa Şehirli. “Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma”, *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4/1, (2016), 112.

din görevlisi dahil edilmiştir. Anketler incelendiğinde yanlış veya eksik doldurulan 14 anket formu iptal edilmiş ve araştırma kapsamında 404 kişi üzerinden değerlendirmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan din görevlilerinin kişisel bilgilerine Tablo 1’de yer verilmektedir.

Tablo 1: Örnekleme ilişkin demografik bilgiler.

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

Tablo1 incelendiğinde araştırmaya katılanların %63,1’inin erkek olduğu, evli katılımcıların %85,1 oranında olduğu ve hizmet sürelerinin %45 oranında 0 ila 5 yıl aralığında olan bireylerden oluştuğu görülmektedir. Bunun yanı sıra çalışmaya İmam-hatip/müezzin olanların ve şehirde yaşayanların daha yüksek sayıda dahil edildikleri görülmektedir.

1.2. Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplamak için *Kişisel Bilgi Formu*, *Maslach Tükenmişlik Ölçeği* ve *Minnesota İş Doyum Ölçeği* kullanılmıştır.

Kişisel Bilgi Formu: Araştırmacı tarafından oluşturulmuş olup, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem gibi demografik bilgileri içermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği: Maslach ve Jackson¹² tarafından geliştirilen bu ölçek, Türkçeye Ergin¹³ tarafından uyarlanmıştır. Ölçek, 22 maddeden oluşan 3 alt boyuta sahiptir: Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı. Yüksek puan tükenmişlik düzeyinin yüksek olduğunu belirtmektedir. 5'li Likert ölçeği ile değerlendirilmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Weiss, Dawis, England ve Lofquist¹⁴ tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Baycan¹⁵ tarafından Türkçeye uyarlanmış ve bu çalışmada ölçeğin kısa formu kullanılmıştır. Ölçek, iç doyum ve dış doyum olmak üzere 2 alt boyuttan ve 20 sorudan oluşmaktadır. 5'li Likert tip ölçek olup buna göre olumsuzdan olumluya doğru 1'den 5'e kadar puanlanmaktadır; toplam alınacak puana bakıldığında ise 100 en yüksek, 20 en düşük puandır. Puanlar, iş doyum seviyesini belirlemektedir: 25'in altı düşük, 26-74 arası normal, 75'in üzeri yüksek iş doyumunu göstermektedir.

1.3. Verilerin Analizi

Araştırmada veri analizi, SPSS 21 paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, katılımcılardan toplanan ham veriler, belirli kodlar ve etiketler atanarak SPSS'e doğru ve sistematik bir şekilde girilmiştir. Verilerin istatistiksel analizinde, çeşitli yöntemler kullanılmıştır. Bu yöntemlerden biri, örneklemin genel özelliklerini ve dağılımlarını özetlemek için *betimsel istatistikler* uygulanmasıdır. Ayrıca, değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek amacıyla *Pearson Korelasyon katsayısından* faydalanılmıştır. İki bağımsız grubun ortalamaları arasındaki farkları test etmek için *bağımsız gruplar t-testi* kullanılmıştır.

Araştırmanın güvenilir ve geçerli sonuçlar üretebilmesi için, tüm istatistiksel çözümlenmelerde anlamlılık düzeyi 0.05 olarak belirlenmiştir. Bu,

¹² Maslach - Jackson. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 99.

¹³ Canan Ergin, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*. ed. Rüveyde Bayraktar & İhsan Dağ., (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1992), 1/144-155.

¹⁴ David J. Weiss - Dawis Rene V., England G. W. -Lofquist L. H. Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire. (Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press, 1967).

¹⁵ Aşlı Baycan, *Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi* (İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1985).

elde edilen istatistiksel sonuçların %95 güven aralığında yorumlanabileceği anlamına gelmektedir. Bu yaklaşımla, araştırmanın bulguları değerlendirilirken olasılık dışı hatalar minimuma indirgenmiştir ve sonuçların bilimsel açıdan güvenilirliği sağlanmıştır.

2. Bulgular ve Yorum

2.1. Din Görevlilerinde Tükenmişlik

Bu başlık altında din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile cinsiyet ve görev birimi gibi demografik değişkenler açısından tükenmişlik düzeylerinin farklılaşıp farklılaşmadığı ele alınmaktadır.

2.1.1. Din Görevlileri Tükenmişlik Yaşıyor mu?

Farklı çalışmalarda tükenmişlik düzeyi çeşitli meslek gruplarına göre incelenmiştir.¹⁶ Bu araştırmanın odak noktalarından biri din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini değerlendirmektir. Örneklem grubunun tükenmişlik düzeyine ilişkin istatistiksel bilgiler Tablo 2’de sunulmaktadır.

Tablo 2: Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi.

	N	\bar{X}	ss	Düzyey
Tükenmişlik	404	39,15	8,53	Düşük

Tablo 2’de, katılımcıların genel tükenmişlik düzeyi, puan ortalaması ve standart sapma bilgileri gösterilmektedir. Tablo incelendiğinde, katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{X}=39,15$) “Düşük” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, *din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi düşüktür* şeklinde yer alan hipotezini desteklemektedir.

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin düşük bulunması, literatürde de desteklenmektedir. Tükenmişlik, genellikle duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma gibi alt boyutlardan oluşmaktadır.¹⁷

¹⁶ Ali Deran - Beyhan Beller, “Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma”. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45, (2015) ; Günseli Girgin, “Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması”. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/32, (2010) ; Sevinç Köse - Lale Oral - Hilmiye Türsin, “Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma”. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12/2, (2011); Tarakçı, Ela - Tütüncüoğlu, Fatih - Tarakçı, Devrim. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Öz-Yeterlilik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 23/1, (2012)).

¹⁷ Christina Maslach - Susan E Jackson. “The Measurement of Experienced Burnout”. *Journal of Occupational Behaviour*, 2/2, (1981), 99.

Araştırmalar, din görevlilerinin mesleklerine genellikle yüksek bir anlam atfetmeleri ve güçlü sosyal destek sistemlerine sahip olmaları nedeniyle tükenmişlik düzeylerinin diğer meslek gruplarına göre daha düşük olabileceğini göstermektedir.¹⁸

Bu meslek grubu, işlerinin manevi yönü ve topluma hizmet odaklı yapısı sayesinde daha yüksek bir iş tatmini ve kişisel başarı hissi yaşayabilir, bu da tükenmişlik düzeylerinin düşük olmasına katkıda bulunur.¹⁹ Aynı zamanda, din görevlilerinin stresle başa çıkma stratejilerinin güçlü olması ve manevi dayanıklılıklarının yüksek olması da tükenmişlik seviyelerinin düşük kalmasını sağlayabilir.²⁰

Ancak, bu sonuçlar tüm din görevlileri için genelleştirilemez; iş yükü, kişisel başa çıkma becerileri ve sosyal destek düzeyi gibi bireysel farklılıklar tükenmişlik deneyimini etkileyebilir (Randall & Mueller, 2005). Bu nedenle, din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerini anlamak için daha derinlemesine ve kapsamlı çalışmalar yapılması gerekmektedir.

2.1.2. Tükenmişlik ve Cinsiyet

Tablo 3: Örneklemin cinsiyete göre tükenmişlik düzeylerinin t testi sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Tükenmişlik	Kadın	149	37,22	7,17	402	3,52	.000*
* p<0.05	Erkek	255	40,28	9,06			

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Elde edilen verilere göre, erkek katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{X} = 40,28$) kadın katılımcılara göre ($\bar{X} = 37,22$) daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar, erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymaktadır. “Örneklemin tükenmişlik düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermektedir” hipotezi bu verilerle desteklenmiştir.

Bu bulgular, erkek din görevlilerinin mesleki tükenmişlik açısından daha yüksek risk altında olduğunu göstermektedir. Yapılan çalışmalara bakıldığında, erkeklerin sosyal ve kültürel rollerden kaynaklanan iş baskılarının

¹⁸ Chenelle Buys - Sebastiaan Rothmann, “Burnout and engagement of Reformed Church ministers”. *South African Journal of Industrial Psychology*, 36/1, (2010), 36-37.

¹⁹ Leslie J. Francis - Stephen H. Loudon- Christopher J. F Rutledge, “Burnout Among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales: Myth or Reality?” *Review of Religious Research*, 46/1, (2004), 13-14.

²⁰ Kenneth I. Pargament. *The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice*. (New York: Guilford Press, 1997), 211-212.

daha fazla olabileceği ve bunun tükenmişlik düzeylerini artırabileceği öne sürülmektedir.²¹ Kadınların ise duygusal dayanıklılık veya sosyal destek arama konusundaki farklı stratejilerinin tükenmişlik konusunda hafifletici bir etkisi olabileceğini düşündürmektedir.²² (Greenglass, Burke, & Konarski, 1998).

2.1.3. Tükenmişlik Düzeyi ve Görev Birimi

Tablo 4: Din görevlilerinin buldukları görev birimine göre tükenmişlik düzeyleri t testi sonuçları.

	Görevi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Tükenmişlik	İmam hatip/ Müezzin	252	40,2976	9,01939	402	5.878	.001*
	Kuran Kursu Öğreticisi	152	37,2697	7,32226			

*p<0.05

Tablo 4'teki puan ortalamaları dikkate alındığında, tükenmişlik düzeyi açısından İmam Hatip/ Müezzin statüsüne sahip katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin ($\bar{X} = 40,29$), Kur'an Kursu Öğreticisi olan katılımcılara ($\bar{X} = 37,26$) göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, tükenmişlik düzeyinin görev birimine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, "Örneklemin tükenmişlik düzeyi görev birimine göre (imam hatip/müezzin, Kur'an kursu öğreticisi) anlamlı bir farklılık göstermektedir" şeklindeki hipotez desteklenmiştir.

Elde edilen bulgular, görev birimi türünün tükenmişlik düzeyi üzerinde etkili olabileceğini göstermektedir. Özellikle, İmam Hatip/Müezzin statüsündeki bireylerin daha yüksek tükenmişlik yaşadığını ortaya koyan sonuçlar, bu gruptaki iş yükü veya sorumluluk düzeyinin daha yüksek olabileceğini düşündürmektedir.²³ Kur'an Kursu Öğreticilerinin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olması, bu grubun farklı destek mekanizmalarını veya iş düzenlemelerini kullanıyor olabileceğine bir işaret olarak değerlendirilebilir.²⁴

2.2. Din Görevlilerinde İş Doymu

Bu başlık altında din görevlilerinin iş doyum düzeyi ile cinsiyet ve görev

²¹ Maslach - Schaufeli - Leiter, "Job Burnout", 410.

²² Esther R. Greenglass - Ronald J. Burke - Roman Konarski. "Components of Burnout, Resources, and Gender-Related Differences". *Journal of Applied Social Psychology*, 28/12, (1998).

²³ Maslach - Leiter, "Burnout", 354-355.

²⁴ Wilmar B. Schaufeli -, Arnold B. Bakker. "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study". *Journal of Organizational Behavior*, (25/3, 2004).

birimi gibi demografik değişkenler açısından iş doyum düzeylerinin farklılaşp farklılaşmadığına yer verilmektedir.

2.2.1. Din Görevlilerinin İş Doyumu Yüksek mi?

Meslek grupları açısından bakıldığında merak edilen konulardan birinin bireylerin icra ettikleri işten doyum elde edip etmedikleridir. Bu nedenle bu makalenin incelemek istediği bir diğer konu da din görevlilerinin iş doyum düzeyleridir. Bu bakımdan örneklem grubunun iş doyum düzeyine ilişkin istatistiksel bilgiler Tablo 5'te ifade edilmektedir.

Tablo 5: Din görevlilerinin iş doyum düzeyleri.

	N	\bar{X}	ss	Düzye
İş Doyumu	404	81,77	8,86	Yüksek

Tablo 5'te katılımcıların iş doyumuna ilişkin puan ortalama ve standart sapmaları yer almaktadır. Elde edilen bulgulara göre, katılımcıların toplam iş doyum düzeyinin ($\bar{X} = 81,77$) "yüksek" seviyede olduğu anlaşılmaktadır. Bu bulgu, katılımcıların genel olarak işlerinden memnun olduğunu ve *din görevlilerinin iş doyumunu düzeyi yüksektir* hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

İş doyumunun bu denli yüksek çıkması, din hizmetleri personelinin görevlerinden manevi bir tatmin elde ettiğini ve işlerinin sosyal ve kişisel anlamda onlara olumlu katkılar sunduğunu düşündürmektedir. İş doyumunu literatürde sıklıkla, bireylerin işlerinden elde ettikleri genel tatmin ve işlerine karşı geliştirdikleri olumlu tutumlar olarak tanımlanmaktadır.²⁵ (Locke, 1976). Özellikle din hizmetleri gibi mesleklerde, iş doyumunu yalnızca maddi ödüllerle değil, manevi tatmin ve topluma hizmet etmenin verdiği içsel motivasyonla da yakından ilişkilidir.²⁶

Katılımcıların iş doyumunun yüksek olmasının, mesleki bağlılıklarını artırdığı ve tükenmişlik düzeylerini azaltıcı bir etkisinin olabileceği öne sürülebilir. Hackman ve Oldham'ın²⁷ İş Karakteristikleri Modeli'ne göre, işin anlamlılığı ve görevden elde edilen manevi tatmin, bireyin iş doyumunu artıran önemli unsurlar arasında yer alır. Özellikle imam hatip/müezzin, Kuran kursu öğreticiliği gibi din görevlilerinin toplumda üstlendikleri önemli roller, onların iş doyum düzeylerinin yüksek olmasında etkili olabilir. Ayrıca,

²⁵ Edwin Locke. "The Nature and Causes of Job Satisfaction". *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. ed. Marwin D. Dunnette, (Chicago: Rand McNally, 1976).

²⁶ J. Richard. Hackman, & Greg R. Oldham. "Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16/2, (1976).

²⁷ Hackman – Oldham, "Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory".

iş doyumunu düzeylerinin yüksek olması, bu gruptaki tükenmişlik oranlarını dengeleyici bir faktör olabilir, zira literatürde iş doyumunu ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulunduğu bilinmektedir.²⁸

2.2.2. İş Doyumu ve Cinsiyet

Tablo 6: Örneklem cinsiyete göre iş doyum düzeylerinin t testi sonuçları.

	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş Doyumu	Kadın	149	82,38	7,99	402	1,06	.287
	Erkek	255	81,41	9,33			

Din görevlilerinin iş doyumunu düzeylerinin cinsiyet değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmış ve elde edilen verilere göre kadın katılımcıların iş doyum düzeylerinin ($\bar{X} = 82,38$), erkek katılımcılarınkinden ($\bar{X} = 81,41$) biraz daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı olmadığından, *örneklem iş doyumunu düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir* hipotezi desteklenmektedir. Sonuç olarak, Tablo 6'da yer alan veriler ışığında iş doyumunu ve cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı görülmektedir. Bu bulgu, iş doyumunu açısından cinsiyetler arasında büyük bir fark olmadığını göstermektedir. Literatürde de benzer sonuçlar görülmekte olup, iş doyumunu üzerinde cinsiyetin belirleyici bir faktör olmadığı sıklıkla vurgulanmaktadır.²⁹ Kadınların iş doyumlarının erkeklerden bir miktar daha yüksek bulunması, mesleki ve toplumsal beklentiler doğrultusunda kadınların daha yüksek içsel motivasyon ya da manevi tatmin yaşamalarından kaynaklanabilir. Ancak, bu farkın anlamlı olmaması, her iki cinsiyetin de işlerinde genel olarak benzer düzeyde tatmin yaşadığını göstermektedir.

Din hizmetleri gibi manevi bir tatmin kaynağı olan mesleklerde, cinsiyet farklılıklarının iş doyumunu üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu, işin doğasının ve görevlerin kişiler açısından anlamıyla daha fazla bağlantılı olabileceği öne sürülebilir. Hackman ve Oldham'ın³⁰ İş Karakteristikleri Modeli'ne göre, işin anlamlılığı, görev bütünlüğü ve geri bildirim gibi unsurlar, iş doyumunun en önemli belirleyicileri arasında yer almaktadır. Bu tür mesleklerde, cinsiyet faktöründen ziyade işin içsel anlamı ve toplumsal katkı boyutu daha önemli bir rol oynuyor olabilir.

²⁸ Maslach-Leiter, "Burnout", 351-352.

²⁹ Paul. E. Spector. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. (Sage Publications, 1997).

³⁰ Hackman – Oldham, "Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory".

2.2.3. İş Doyumu ve Görev Birimi

Tablo 7: Örneklemin iş doyum düzeylerinin görev birimine göre t testi sonuçları.

	Görevi	N	\bar{X}	S	sd	t	p
İş Doyumu	İmam hatip/ Müezzin	252	81,40	9,30	402	-1,069	.286
	Kuran kursu öğreticisi	152	82,38	8,06			

Tablo 7’de yer alan sonuçlar, örneklemin iş doyum düzeylerinin görev birimine göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak amacıyla yapılmış t testi sonuçlarını sunmaktadır. Elde edilen verilere göre, Kur’an Kursu Öğreticisi statüsüne sahip katılımcıların iş doyum puan ortalamalarının ($\bar{X} = 82,38$), İmam Hatip/Müezzin olan katılımcılardan ($\bar{X} = 81,40$) daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmaması, *örneklemin iş doyumunu düzeyi görev birimine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir* hipotezini desteklemektedir. Bu bulgular, iş doyumunun görev birimine göre farklılık göstermediği sonucunu ortaya koymakta, dolayısıyla her iki görev grubundaki katılımcıların işlerinden genel olarak benzer düzeyde tatmin olduklarını göstermektedir. Benzer şekilde yapılan çalışmalarda iş doyumunun işin içeriği, işin sağladığı anlam ve bireyin içsel motivasyonu ile daha çok ilişkili olduğu belirtilmektedir. Din hizmetleri gibi manevi tatminin ön planda olduğu mesleklerde, işin görev birimine bağlı olarak büyük farklılıklar göstermemesi, işin temel anlamı ve manevi boyutunun iş doyumunu artırıcı bir faktör olabileceğini düşündürmektedir.

Yukarıda elde edilen sonuç, görev birimleri arasında iş doyumunu açısından büyük farklar olmadığına işaret etmektedir. Kur’an Kursu Öğreticilerinin iş doyum düzeylerinin biraz daha yüksek olmasına rağmen, bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olmaması, her iki grup için de iş doyumunun benzer seviyelerde olduğunu göstermektedir.

2.3. Din Görevlilerinde Tükenmişlik ve İş Doyumu

Tablo 8: Tükenmişlik ve İş Doyumu Arasındaki İlişki.

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

*p<.01

Din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda,

bu iki değişken arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = -0.404$, $p < 0.01$). Bu bulgu, katılımcıların tükenmişlik düzeyleri arttıkça iş doyumunu düzeylerinin azaldığını göstermektedir. Bu sonuç *din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumunu düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır* hipotezinin desteklendiğini göstermektedir.

İş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki negatif ilişkiyi destekleyen çalışmaların olduğu görülmektedir. Bu anlamda bu temel bulgu literatürdeki önceki çalışmalarla uyumludur. Maslach ve Leiter³¹ tarafından tükenmişlik, iş stresi, duygusal tükenme ve kişisel başarı hissini azaltması ile tanımlanırken; iş doyumunu, bireyin işine yönelik olumlu tutumu ve genel tatmin duygusuyla bağlantılıdır. Bu nedenle, bireyin işine olan tatmini azaldıkça, tükenmişlik belirtilerinin daha belirgin hale gelmesi beklenir. Tükenmişlik modeli, işin aşırı taleplerinin ve yetersiz kaynakların iş doyumunu olumsuz etkileyerek bireyde tükenmişliğe yol açtığını savunmaktadır.³²

Özellikle din görevlileri gibi manevi ve sosyal tatmine dayalı mesleklerde, yüksek tükenmişlik, iş doyumunu daha da olumsuz etkileyebilir. Bireyin manevi olarak topluma hizmet etme motivasyonu, aşırı iş yükü, duygusal talepler veya sosyal beklentilerle sektöre ugradığında, iş doyumunu hızla düşebilir. Hackman ve Oldham'ın³³ İş Karakteristikleri Modeli'ne göre, işin anlamlılığı ve bireyin yaptığı işten aldığı geri bildirim, iş doyumunu doğrudan etkileyen unsurlardır. Din görevlileri bu anlamlılığı kaybetmeye başladıklarında tükenmişlik hissi artabilir, bu da işlerinden aldıkları tatmini azaltır.

Korelasyon sonucuna göre, tükenmişlik düzeylerinin artmasıyla iş doyumunu düzeylerinin azalacağı görülmektedir. Bu, bireylerin işlerine karşı negatif duygular geliştirdiklerinde, işlerinden sağladıkları tatminin azalacağına dair klasik tükenmişlik teorisini desteklemektedir. Dolayısıyla, iş tatmininin artırılması için tükenmişlik belirtilerinin erken fark edilmesi ve önlenmesi önemlidir.³⁴

SONUÇ

Bu araştırma, Gaziantep'te görev yapan 404 din görevlisinin tükenmişlik ve iş doyumunu düzeylerini incelemek amacıyla yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgileri elde edilmiş ve bu bilgilerden bazıları şöyledir: erkek katılımcıların oranı %63,1 olduğu ve araştırmaya büyük oranda evli bireylerin katılım gösterdiği tespit edilmiştir. Hizmet sürelerinin farklılaştığı bu örneklemede en çok 0-5 yıl aralığında çalışan bireyin olduğu gözlemlenmiş-

³¹ Maslach – Leiter, "Burnout".

³² Schaufeli – Bakker, "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study".

³³ Hackman – Oldham, "Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory", 250.

³⁴ Maslach- Leiter, "Burnout".

tir. Araştırmada daha fazla İmam Hatip/Müezzin ve şehirde yaşayan din görevlilerinin çalışmaya dahil edildiği tespit edilmiştir. Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeği veri toplama aracı olarak kullanılmış olup veriler toplanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin genel olarak “düşük” olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, din görevlilerinin tükenmişlik düzeyinin düşük olduğunu öne süren hipotezi desteklemiştir. Cinsiyet değişkenine göre yapılan incelemelerde, erkek katılımcıların kadın katılımcılara göre daha yüksek tükenmişlik düzeylerine sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu bulgu, erkek din görevlilerinin kadınlara kıyasla daha fazla tükenmişlik yaşadığını göstermekte ve “tükenmişlik düzeyi cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık göstermektedir” hipotezini desteklemiştir. Görev birimi değişkeni açısından yapılan analizlerde, İmam Hatip/Müezzin statüsündeki katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin Kur’an Kursu Öğreticilerine göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, tükenmişlik düzeylerinin görev birimine göre anlamlı farklılık gösterdiğini ortaya koymuş ve bu hipotezi doğrulamıştır.

İş doyumunu açısından ise katılımcıların genel iş doyum düzeylerinin “yüksek” olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, din görevlilerinin işlerinden genel olarak memnun olduğunu ve iş doyum düzeylerinin yüksek olduğunu belirten hipotezi desteklemiştir. Cinsiyet değişkenine göre yapılan iş doyum analizlerinde, kadın katılımcıların iş doyum düzeylerinin erkek katılımcılara göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiş, ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, görev birimi değişkenine göre yapılan analizlerde, Kur’an Kursu Öğreticilerinin iş doyum düzeylerinin İmam Hatip/Müezzinlere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiş, ancak bu fark da istatistiksel olarak anlamlı çıkmamıştır.

Son olarak, din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($r=-0.404$, $p<0.01$). Bu bulgu, tükenmişlik düzeylerinin artmasıyla iş doyumunun azalacağını göstermiş ve “tükenmişlik düzeyi ile iş doyum düzeyi arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezini desteklemiştir. Bu sonuç, iş doyumunun düşük olduğu durumlarda tükenmişlik riskinin arttığını ve iş tatmininin, din görevlilerinin duygusal ve mesleki iyilik hali üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu çalışmanın verileri 2017 yılında elde edilmiş olup, COVID-19 pandemisi ve Türkiye’de yaşanan deprem felaketleri gibi büyük toplumsal olayların ardından din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doyum düzeylerinin yeniden incelenmesi önemli olacaktır. Pandemi ve deprem gibi olaylar, din görevlile-

rinin üzerindeki duygusal ve fiziksel iş yükünü artırmış olabilir. Bu nedenle, bu tür kriz dönemlerinde din görevlilerinin karşılaştığı zorluklar, manevi desteğin önemi ve iş tatmini üzerindeki etkileri üzerine daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir.

Gelecekteki çalışmalarda, tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için stratejik müdahalelerin geliştirilmesi, iş doyumunu artırıcı uygulamaların hayata geçirilmesi ve din görevlilerine yönelik sosyal ve duygusal destek mekanizmalarının güçlendirilmesi önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Ali Deran - Beyhan Beller, "Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Giresun İl Merkezinde Yapılan Bir Araştırma". *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 45, (2015), 69-93.
- Baycan, Aslı. *Farklı Gruplarda Çalışan Kişilerde İş Doyumunun Bazı Yönlerinin Analizi*. İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1985. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=gyLHMouPes-CvnhRcjQsKRWkAayDfLzY1EDtdv705X2zUpefUEzYtNAexUBeiOIH>
- Buys, Chenelle - Rothmann, Sebastiaan. "Burnout and engagement of Reformed Church ministers". *South African Journal of Industrial Psychology*, 36/1, (2010), 1-11, <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v36i1.825>.
- Cordes, Cynthia L., Thomas W. Dougherty. "A Review and an Integration of Research on Job Burnout". *The Academy of Management Review*, 18/4, (1993), 621-656.
- Cribbin, John J. *Effective Managerial Leadership*. New York: American Management Association, 1972.
- Doolittle, Benjamin. R.. "Burnout and Coping Among Parish-Based Clergy". *Mental Health, Religion & Culture*, 10/1, (2007), 31-38.
- Ergin, Canan. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi*. ed. Rüveyde Bayraktar & İhsan Dağ. 1/144-155. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1992.
- Farber, Barry A. "Stress and Burnout in Suburban Teachers". *Journal of Educational Research*, 77/6, (1984), 325-331.
- Fidan, Yahya - Ercan, Sertaç - Yılmaz, Aydın - Şehirli, Mustafa. "Cinsiyetin İş Doyumu Üzerindeki Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma", *Uluslararası İşletme ve Yönetim Dergisi*, 4/1, 2016, 110-124. <https://www.bmij.org/index.php/1/article/view/168.1>
- Francis, Leslie J., Loudon, Stephen H., & Rutledge, Christopher J. F. "Burnout

- Among Roman Catholic Parochial Clergy in England and Wales: Myth or Reality?" *Review of Religious Research*, 46/1, (2004), 5-19.
- Girgin, Günseli. "Öğretmenlerde Tükenmişliğe Etki Eden Faktörlerin Araştırılması". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 9/32, (2010), 31-48. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/70179>
- Greenglass, Esther R., Burke, Ronald J., & Konarski, Roman. "Components of Burnout, Resources, and Gender-Related Differences". *Journal of Applied Social Psychology*, 28/12, (1998), 1088-1106. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01669.x>
- Hackman, J. Richard., & Oldham, Greg R. "Motivation Through the Design of Work: Test of a Theory". *Organizational Behavior and Human Performance*, 16/2, (1976), 250-279. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7)
- Izgar, Hüseyin. *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, 2000. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=htlyhJG97gjBTPjAeWRhPpqn9P0Cg0IUH25a1AqB-qZhRklgL5Km6gT4-oGZXNR>
- Kayabaşı, Yücel. "Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 2008, 191-212.
- Köse, Sevinç, Oral, Lale, & Türesin, Hilmiye. "Duygusal Emek Davranışlarının İşgörenlerin Tükenmişlik Düzeyleri İle İlişkisi Üzerine Sağlık Sektöründe Bir Araştırma". *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12/2, (2011), 165-185. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/234843>
- Lawler, Edward E. *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Prentice Hall, 1987.
- Locke, Edwin. "The Nature and Causes of Job Satisfaction". *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. ed. Marwin D. Dunnette, 1297-1349. Chicago: Rand McNally, 1976.
- Maslach, Christina - Jackson, Susan E. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal of Occupational Behaviour*, 22), (1981), 99-113. <http://dx.doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, Christina - Leiter, Michael P.. "Burnout". *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. ed. George Fink, 351-357. Cambridge: Academic Press, 2016. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, Christina - Michael P. Leiter . *The Truth About Burnout*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. 1997.
- Maslach, Christina - Schaufeli, Wilmar B. - Leiter, Michael P. "Job Burnout". *Annu-*

- al Review of Psychology*, 52/1, 2001, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annu-rev.psych.52.1.397>
- Pargament, Kenneth I.. *The Psychology of Religion and Coping: Theory, Research, Practice*. New York: Guilford Press, 1997.
- Randall, K. J., & Mueller, R. A. (2005). Burnout in Church Leaders. *Mental Health, Religion & Culture*, 8(3), 167-176.
- Schaufeli, Wilmar B., - Bakker, Arnold B. "Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study". *Journal of Organizational Behavior*, 25/3, 2004, 293-315. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/209.pdf>
- Sevimli, Figen – İşcan, Ömer Faruk. "Bireysel ve İř Ortamına Ait Etkenler Açısından İř Doyumu". *Ege Academic Review*, 5/1, 2005, 55-64.
- Spector, Paul. E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications, 1997.
- Tarakcı, Ela - Tütüncüoğlu, Fatih - Tarakcı, Devrim. Özel Eğitim ve Rehabilitasyon Alanında Çalışan Meslek Elemanlarının Öz-Yeterlilik ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Fizyoterapi Rehabilitasyon*, 23/1, 2012, 26-35. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/138080>
- Uslu, Mustafa. *Resmi Eğitim Kurumlarında Çalışan Psikolojik Danışma ve Rehberlik Uzmanlarının İř Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Danışmanların Denetim Odağı ve Bazı Değişkenlere Göre Karşılaştırılması*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, 1999. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=V-oEQd0LkkqRGCXNzJWCTQu_6DE3ZfDMvuyabS7aVaCaz-nnN3xagPJmqtrbWTyP
- Weiss, David J. - Dawis, Rene V. - England, G. W. - Lofquist, L. H.. *Manual of the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: MN: The University of Minnesota Press, 1967.