

DİN GÖREVLİLERİNDE MESLEKİ TÜKENMİŞLİK: AMASYA ÖRNEĞİ*

Gönderim Tarihi: 21.02.2018

Kabul Tarihi: 16.04.2018

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-8402-0428>

<https://orcid.org/0000-0003-2672-8625>

<https://orcid.org/0000-0001-6321-0644>

Halil APAYDIN**

Şuayip ÖZDEMİR***

Ayşegül GÜN****

Öz

Bu çalışmada, Amasya ilinde Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak il müftülüğü bünyesinde görev yapmakta olan din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri araştırılmıştır. Bilindiği gibi ülkemizde insanlarımızın din hizmeti sunma görevi, yasalarla Diyanet İşleri Başkanlığına verilmiştir. Din görevlisi olarak nitelendirilen bu insanların başında imam-hatipler, müezzinler ve Kur'an kursu öğreticileri gelmektedir. Araştırmanın veri toplama işlemi, Amasya İl Müftülüğüne bağlı merkez, köy ve kasabalarda görev yapan din görevlileri üzerinden gerçekleştirilmiştir. Veriler, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve demografik bilgilerin yer aldığı soru formlarının uygulanmasıyla toplanmış ve SPSS for Windows 11,5 Paket Programı ile analiz edilmiştir. Sonuç itibariyle; sosyo-demografik değişkenler "tükenmişlik" konusunda farklı sonuçlar göstermektedir.

* Bu araştırma Amasya Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Birimi tarafından SEB-BAP 17-0137 nolu Proje ile desteklenmiştir.

** Doç. Dr., Amasya Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, İDKAB Eğitimi Bölümü. Associate Professor, Amasya University, Faculty of Theology, Department of Primary Religious Culture and Moral Education. Amasya/Turkey (halil.apaydin@amasya.edu.tr).

*** Prof. Dr., Amasya Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, İDKAB Eğitimi Bölümü. Professor, Amasya University, Faculty of Theology, Department of Primary Religious Culture and Moral Education. Amasya/Turkey (sozdemir@amasya.edu.tr).

**** Dr. Öğretim Üyesi, Amasya Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü. Assistant Professor, Amasya University, Faculty of Theology, Department of Philosophy and Religious Studies. Amasya/Turkey (aysegul.gun@amasya.edu.tr).

Anahtar Kavramlar: Meslekî tükenmişlik, din görevlileri, kişisel başarı, duygusal tükenme, duyarsızlaşma.

Vocational Burnout of Religious Officials: The Case of Amasya

Abstract

In this study, occupational burnout levels of religious officials working in the provincial office of mufti, under the Presidency of Religious Affairs, in Amasya were investigated. As it is known, this duty was given to the Presidency of Religious Affairs by law to provide religious services to our people in our country. These people, who are described as religious officials, are imam-hatips, muezzins and teachers of the Qur'an Course primarily. The data collection process of the research was carried out through religious officials working in the center, village and townships as a staff of Amasya Provincial Office of Mufti. The data were collected by applying questionnaires including Maslach Burnout Inventory and demographic information form and the results were analyzed by SPSS for Windows 11.5 Packet Program. As a result; socio-demographic variables show different results regarding burnout.

Keywords: Vocational burnout, religious officials, personal accomplishment, emotional burnout, depersonalization.

Giriş

Sosyal bilimler alan yazınında meslekî tükenmişlik birçok iş kolunda, üzerinde araştırmaların yapıldığı ilgi alanları içerisinde kendine yer bulmaya başlamıştır. Bu araştırmalar; öğretmenlik, polislik, yöneticilik, otelcilik, çocuk bakıcılığı, din görevliliği, bankacılık, tezgahçılık, akademisyenlik, hekimlik ve hemşirelik gibi insanlarla yüz yüze ve yakın iletişim gerektiren mesleklerde yoğunlaşmıştır. Çalışan bireylerin yaşadığı sıkıntılar, meslek problemleri olarak önem kazanmış ve söz konusu konular, araştırmacılar tarafından etraflıca araştırılmaya ve incelenmeye başlanmıştır (Bkz. Ergin, 1995; Baysal, 1995; Torun, 1996; Tüm kaya, 1996; Izgar, 2001; Sürgevil, 2006; Erdemoğlu Şahin, 2007; Apaydın ve Eker, 2015).

Tükenmişliğin, insanlarla yüz yüze ilişki içinde olan meslek çalışanlarında oldukça sık rastlanan bir problem olması nedeniyle, din hizmeti sunan görevlilerin ve Kur'an Kursu öğreticilerinin tükenmişlik düzeyleri de bu anlamda önem arz etmekte ve bu kişiler, tükenmişliğe en yakın risk gruplarından birini oluşturmaktadır. Ancak, din eğitimi ve öğretimi alanında yapılan tükenmişlik araştırmaları kısıtlı sayıdadır. Oysa Diyanet İşleri Başkanlığı, alanda oldukça fazla personel istihdam

etmekte ve bu personelin birtakım kişilik özelliklerinin, hizmet verdiği alanda karşılaştığı insanları şu ya da bu şekilde etkileyebilecek türden olması nedeniyle değerlendirilmesi gerekmektedir (Kayıklık, 2007: 8; Apaydın ve Eker, 2015: 208).

Din hizmeti sunan bu meslek grubunun meslekî tükenmişlik içerisinde olması, sadece kendilerini veya kurumu ilgilendiren bir mesele olmayıp, bunun tüm topluma yansımaları bulunmaktadır. Bu durum, ülkenin din eğitimi sisteminde de sorunlara yol açmaktadır. Çünkü iş performansının düşmesi, işe yönelik olumsuz tutumlar, sık tekrarlanan işe devamsızlık, işten ayrılmayı isteme, hatta fiziksel ve ruhsal sağlık problemleri gibi sonuçlar, gerek dini eğitim ortamına gerekse de tüm topluma yansımaktadır. Camide cemaate veya eğittiği öğrencilerine karşı duyarsızlaşan bir din görevlisi veya Kur'an Kursu öğreticisinin bu durumu ciddi sorunları da beraberinde getirecektir. Din görevlilerindeki tükenmişlik, yöneticilerin ve din eğitimi alanındaki uzmanların en önemli ilgi alanlarından biri olmalıdır. Tükenmişliğe sebep olan şartların iyileştirilmesi ancak din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu bağlamda bu araştırmada, din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve nedenleri ele alınıp tartışılmıştır

1. Temel Kavramlar

1.1. Din Görevlisi

Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği'ne göre, din görevlisi kavramı, baş vaiz, uzman vaiz, vaiz, murakıp, Kur'an kursu baş öğreticisi, Kur'an kursu uzman öğreticisi, Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlilerini kapsamaktadır (2014, Madde 3).

Araştırmamıza aşağıda ifade edilen görevlerde çalışanlar katılmıştır.

Din görevlileri içinde yer alan imam hatipler, devlet memurları kanununa bağlı olarak tüm şehir, ilçe, kasaba, belde ve köylerde cami hizmetlerini ve diğer din hizmetlerini yürüten, toplumu din konusunda aydınlatan, camide namaz kıldıran, hutbe okuyan, vaaz veren, mevlit okuyan ve müftüye karşı sorumlu olan kişilerdir (Krş. Kirman, 2016: 148).

Müezzin, camilerde imamdan sonra gelen ve namaz ibadeti esnasında, ezan okuma ve kamet getirme gibi görevleri yerine getiren din görevlisidir (Kirman, 2016: 216).

Kur'an-ı Kerim'i usulüne uygun olarak yüzünden okumayı öğretmek, ibadetler için gerekli sure, ayet ve duaları ezberletmek,

hafızlık yaptırmak ve İslam dininin inanç, ibadet ve ahlak esasları hakkında bilgiler vermek için Kur'an Kurslarında görevlendirilen devlet görevlilerine de Kur'an Kursu öğreticisi denir (Apaydın ve Eker, 2015: 209).

1.2. Tükenmişlik

Meslek icrası esnasında, özellikle olumsuz çalışma koşulları altında verilen hizmetlerin nitelik ve niceliğinde bozulmaya yol açan faktörlerin başında tükenmişlik sendromu gelmektedir (Aydoğan, 2008: 51-53; Çam Kırılancı, 1995: 1; Tümkaya, 1996: 245). Tükenmişlik kavramı ilk defa 1974 yılında kullanılmaya başlanmış ve bu kavram ile ilgili olarak farklı iş alanlarında birçok araştırma yapılmıştır. Freudenberger'e göre "mesleksel otizm" olarak ifadelendirilen tükenmişlik, "başarısız olma, yıpranma, enerji ve gücün azalması veya tatmin edilemeyen istek sonucunda bireyin iç kaynaklarında meydana gelen tükenme durumu" şeklinde veya daha genel bir ifade ile "iş hayatında yaşanan güçlükler" ile ilgili bir kavram olarak ifade edilmektedir (Polatçı, 2007: 21). Daha ziyade insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülmektedir (Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995: 51-63; Gökçakan ve Özer, 1998; Arabacı ve Akar, 2010: 78-91; Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel, 2014: 348-364).

Tükenmişlik duygusunun ortaya çıkışını daha çok, başarı duygusunu doyumlamak için oldukça çalışan bireylerin bu yönelimi belirler. Görev tanımı gereği kendisine verilen görevlerle yetinmeyip daha fazlasını yapmak için uğraş veren ve çalışma motivasyonu ile beklentisini, kendi kapasitesinden daha yukarıda yer alan hedeflere odaklayan bireylerde görülür. Kapasitesinin üzerinde işlere kalkışan bireylerin zaman geçtikçe işlerini yetiştirememeleri ya da yarım kalan işlerden aldıkları olumsuz sonuçlar karşısında yaşanan başarısızlık ve hezimet duygusu, tükenmişlik sendromunu tetikler hale gelmektedir. Gereğinden fazla iş yükü yüklenmek, bireylerde tükenmişlik duygularının yaşanmasındaki sebeplerden bir tanesidir. Bunun yanında, çalışma şartları yeterince iyi olmadığında, çalıştıkları mesleklerin gereği olan işleri severek ve isteyerek yapmadıklarında veya işleriyle ilgili karşılaştıkları bir problemi çözmeye becerilerine sahip olmadıklarında bireyler tükenmişlik sendromu gösterebilirler (Ören ve Türkoğlu, 2006).

Bu araştırmada, Maslach'ın tükenmişlik modelini esas alan ve üç faktörlü "Maslach Jackson Modeli" kullanılmıştır. Bu modele göre tükenmişlik; genel ve yaygın olarak insanlarla daha sıkı ilişkilerin kurulduğu meslekleri yapan kişilerin, yaptıkları işlerin türüne göre

iletişim içerisinde oldukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri, kişisel başarı ve yeterlik duygularında azalma şeklinde kendini gösteren bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu modelde tek bir boyuttan değil “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarısızlık” olmak üzere üç boyuttan söz edilmektedir (Ergin, 1992: 143-154; Izgar, 2001: 60; Apaydın ve Eker, 2015: 215). Bu modelin birinci boyutu “duygusal tükenmedir”. Tükenmişliğin bireysel stres boyutunu temsil eden duygusal tükenme, fiziksel ve duygusal yorgunluk durumlarını ifade eder. Duygusal tükenme boyutu, tükenmişlik modelindeki üç boyut içerisinde, temel boyut olarak kabul edilir ve aynı zamanda tükenmişliğin başlangıcı ve en net belirtisi olarak da görülür (Gürses, 2006: 86; Demirkan, 2007: 71; Karataş, 2009: 27; Polatçı, 2007: 55; Apaydın ve Eker, 2015: 210). Bu modelin ikinci boyutu “duyarsızlaşma”dır. Bu boyut, tükenmişliğin kişiler arası boyutunu ifade eder. Duyarsızlaşma; kişinin bakım ve hizmet verdiklerine karşı, duygudan yoksun bir biçimde tutum ve davranışlar sergilemesini içermektedir. Bu durum kendini katı, soğuk ve ilgisiz davranışlar şeklinde belli eder. Duyarsızlaşan bireyler, hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranır, umursamaz ve alaycı bir tutum sergiler. Yapılan işe ilginin azalması ve kendine yabancılaşma, beraberinde ideallerin kaybedilmesini getirmektedir (Izgar, 2001: 28; Şanlı, 2006: 28; Demirkan, 2007: 72; Pepe, 2008: 9; Apaydın ve Eker, 2015: 211). Bu modelin üçüncü boyutu ise “düşük kişisel başarı”dır. Kişisel başarı; sorunun üstesinden başarı ile gelme, kendini yeterli bulma olarak tanımlanmaktadır. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendini işinde yetersiz ve başarısız olarak algılamasıdır. Bireylerin yeteneklerine ve başarılı olabileceklerine olan inançlarını kaybetmeleri sonucunda çevrelerindeki insanların da onlara güveni kalmamaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 97; Çelik, 2006: 22; Karataş, 2009: 28; Apaydın ve Eker, 2015: 211).

2. Yöntem

Bu çalışmada, “meslekî tükenmişlik” bağımlı değişkeni ile bazı bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiler, istatistiksel anlamlılık bakımından ele alınıp değerlendirilmiştir. Araştırmanın evrenini Amasya merkez ve merkeze bağlı köylerde görev yapan 388 din görevlisi, müezzin ve Kur’an Kursu öğreticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise evren içerisinde ulaşabildiğimiz 191 görevli oluşturmaktadır.

Araştırma verilerini toplamak amacıyla “Kişisel Bilgi Anketi” ile “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nin uygulaması, Amasya İl Müftülüğünün izni ile 18.10.2017 tarihinde, din görevlilerinin aylık rutin toplantılarında, erkek din görevlilerine Gümüşlü Camii’nde ve kadın Kur’an Kursu öğreticilerine Helvacı Kız Kur’an Kursu’nda yapılmıştır. “Kişisel Bilgi Anketi”nde araştırmanın bağımlı değişkeni olan “meslekî tükenmişlik” üzerinde etkili olabileceği düşünülen bağımsız değişkenlerle ilgili sorular yer almıştır. “Meslekî Tükenmişlik Ölçeği” Maslach ve Jackson’ın (1981) geliştirdiği ve Türkçeye uyarlaması, geçerlik ve güvenilirlik çalışması Ergin (1995) tarafından yapılan ölçektir. Bu ölçek üç temel faktör çerçevesinde oluşturulan maddeleri kapsamaktadır. Bunlardan “Duygusal Tükenme”: 1., 2., 3., 6., 13., 14., 16. ve 20. maddeler; “Duyarsızlaşma”: 5., 10., 11., 15. ve 22. maddeler ve “Kişisel Başarı”: 4., 7., 12., 17., 18., 19. ve 21. maddeler ile ölçülmüştür (MTÖ ile ilgili geniş bilgi için bkz. Ergin, 1995: 37-50; Dinler, 2010: 77; Eker, 2013: 52-54).

Araştırmada toplanan veriler SPSS for Windows 11,5 Paket Programı ile istatistiksel analize tabi tutulmuş, ulaşılan sonuçlar tablolar halinde verilmiş ve yorumlanmıştır. Varsayımlara uygun olarak grup içi ve gruplar arası karşılaştırmalarda uygun olan istatistiksel işlem kullanılmıştır. İki grubun yer aldığı varsayımlarda *t-testi*, ikiden fazla grubun bulunduğu varsayımlarda *varyans analizi* kullanılmıştır. İki değişken arasındaki anlamlılık düzeyinin belirlenmesinde en çok 0,05 hata payı göz önünde tutulmuştur. Ayrıca, bu araştırmada grup ortalamalarının çoklu karşılaştırmasında *Scheffe Testi* kullanılmıştır (Bu test ile ilgili bilgi için bkz. Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008; Altunışık, Çoşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2010).

3. Bulgular

3.1. Kişisel Değişkenlerle İlgili Bulgular

Araştırma katılımcılarının % 73,3’ü erkeklerden, % 26,7’si bayanlardan oluşmaktadır.¹

¹ DİB’in resmi internet sitesinde yayınlanan istatistikî bilgiler içinde, din hizmetlerinde çalışan personel sayısı (2016 yılı Aralık ayı itibariyle DİB’de görevli personel sayısı: 112.725) verilmiş ancak kadın ve erkek personelin sayısına ayrıca değinilmemiştir. Bkz. <https://www.diyamet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//6/diyamet-isleri-baskanligi-istatistikleri>. Apaydın ve Eker (2015: 216) tarafından yapılan araştırmada da çoğunluğun erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu araştırmada katılımcıların % 84,3’ü erkek, % 15,5’i bayanlardan oluşmaktadır.

Katılımcıların % 10,5'i 20-29 yaş, % 36,1'i 30-39 yaş, % 36,1'i 40-49 yaş, % 17,3'u 50 ve üzeri yaş aralığında yer almaktadır.

Katılımcıların % 8,4'ü bekar, % 88,5'i evli, % 3,1'i boşanmış veya eşi vefat etmiş olanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların % 61,3'ü imam-hatip, % 26,7'si Kur'an kursu öğreticisi, % 12'si ise müezzin kayyımıdır.²

Katılımcıların % 15,2'sinin 0-5 yıl arası, % 22,5'inin 6-10 yıl arası, % 21,5'inin 11-15 yıl arası, % 5,8'inin 16-20 yıl arası, % 11'inin 21-25 yıl arası, % 14,1'inin 26-30 yıl arası, % 9,9'unun 31-35 yıl arası süreyle görev yapmakta oldukları tespit edilmiştir.

Katılımcıların % 48,2'si köyde, % 5,2'si kasabada, % 20,4'ü şehir merkezinde görev yapmaktadır.³

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları ise şöyledir: % 18,8'i lise, % 60,7'si önlisans, % 20,4'ü lisans mezunudur.⁴

Katılımcıların % 18,3'ü alt gelir, % 74,9'u orta gelir ve % 6,8'i üst gelir grubunda yer almaktadır.

Katılımcıların % 89,5'i kendi seçimi ile, % 5,2'si ailesinin isteği ile, % 2,1'i başka bir iş bulamadığı için, % 1'i zorunlu olarak, % 2,1'i ise diğer etkenlerle bu mesleğe yöneldiklerini belirtmişlerdir. Apaydın ve Eker (2015: 217) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların % 25,8'i ailesinin, % 1,3'ü arkadaşının, % 3,3'ü imam-hatibin isteği üzerine, % 63,5'i kendi seçimi ile, % 6,3'ü diğer etkenlerle yapmakta oldukları mesleğe yöneldiklerini ifade etmişlerdir. Aköz tarafından yapılan

² Yayınlanan son (31.12.2016 tarihi itibarıyla) istatistiklere göre Türkiye'de 101.811 din görevlisi olup, bunların 19.454'ü Kur'an kursu öğreticisi, 67.521'i imam-hatip, 11.842'si de müezzin kayyımıdır. Aynı tabloda, Amasya ilinde çalışan Kur'an kursu öğretici sayısı 166, İmam-hatip sayısı 607 ve müezzin-kayyım sayısı ise 127 olarak verilmiştir. 25 Ocak 2018 tarihinde <https://www.diyaret.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//6/diyaret-isleri-baskanligi-istatistikleri> adresinden erişildi.

³ Ülkemizdeki Kur'an kurslarının yerleşim yerlerine göre dağılımı şöyledir: İl ve ilçe merkezlerinde 10.600, beldelerde 1491, köylerde 5930. Camilerle ilgili olarak ise toplam sayı (87.381) ve illere göre dağılımı (Amasya: 679) verilmekle birlikte bu tabloda, camilerin yerleşim yerine göre dağılımına ait bilgi bulunmamaktadır. 25 Ocak 2018 tarihinde <https://www.diyaret.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//6/diyaret-isleri-baskanligi-istatistikleri> adresinden erişildi.

⁴ DİB tarafından yayınlanan son istatistiklerde, lisans mezunlarının sayısı toplamda % 25,1; önlisans mezunlarının toplam sayısı % 54,3; lise mezunlarının sayısı ise %19,4'tür. 25 Ocak 2018 tarihinde <https://www.diyaret.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//6/diyaret-isleri-baskanligi-istatistikleri> adresinden erişildi.

araştırmada da Kur'an kursu öğretmenleri, mesleklerini % 79,3 oranında tamamen kendi istekleriyle tercih ettiklerini belirtmişlerdir (Aköz, 2011: 175).

Katılımcıların % 0,5'i yaptığı mesleği kişiliğine hiç uygun bulmazken, % 19,9'u kısmen, % 76,9'u oldukça uygun bulmaktadır. Apaydın ve Eker (2015: 217) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların % 0,8'i yaptığı mesleği kişiliğine hiç uygun bulmazken, % 21,8'i kısmen, % 77,5'i oldukça uygun bulmaktadır.

Katılımcıların % 1,6'sı mesleğini hiç sevmeyerek yaparken, % 17,8'i kısmen, % 80,6'sı oldukça severek yapmaktadır. Apaydın ve Eker (2015) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların % 0,8'i mesleğini hiç sevmeyerek yaparken, % 24,5'i kısmen, % 74,8'i oldukça severek yapmaktadır. Karacelil tarafından yapılan araştırmada ise, Kur'an kursu öğretmenlerinin tümü mesleklerini severek yaptıklarını ve diğer meslek gruplarından daha avantajlı olduklarını söylemişlerdir (Karacelil, 2013: 279).

Katılımcıların % 3,1'i kendisini meslekî açıdan "yetersiz" bulurken, % 56'sı "kısmen yeterli", % 28,3'ü "oldukça yeterli" bulmaktadır. Apaydın ve Eker (2015: 217) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların % 1,5'i kendisini meslekî açıdan "yetersiz" bulurken, % 65,8'i "kısmen yeterli", % 32,8'i "oldukça yeterli" bulmaktadır. Korkmaz tarafından 890 Kur'an kursu öğreticisi ile yapılan araştırmada ise, eğitim-öğretim yeterlikleri bakımından öğretmenlerin kendilerini "oldukça yeterli" algıladıkları tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin algıları ile mülakatlarda dile getirdikleri konular arasında bir uyumsuzluk olduğu da görülmüştür (Korkmaz, 2009: 340-341). Bir diğer araştırmada, çoğunluğu dört yıllık bir lisans eğitimi almamış olan Kur'an kursu öğretmenlerinin % 12,3'ü mesleki açıdan kendini "tamamen yeterli", % 75,3'ü "yeterli", % 11,1'i "kısmen yeterli", % 1,2'si "yetersiz" bulunduğunu belirtmiştir (Cengil, 2010: 87). Diyanet İşleri Başkanlığına yeni atanmış ve hazırlayıcı eğitim kursuna devam eden, çoğunluğu İHL ve İlahiyat önlisans mezunu olan kursiyerler üzerinde yapılan bir araştırmada ise katılımcıların % 52,4'ü mezun oldukları okuldan aldıkları eğitimin "kısmen yeterli", % 41'i de "yetersiz" olduğunu belirtmiştir (Özdemir, Güneş ve Kavak, 2012: 19).

Katılımcıların % 28,3'ü görevleriyle ilgili amir desteği görmediğini, % 48,7'si kısmen amir desteği gördüğünü, % 23'ü ise amir desteğini oldukça fazla gördüğünü belirtmiştir. Apaydın ve Eker (2015) tarafından

yapılan araştırmada, katılımcıların % 39,8'inin görevleriyle ilgili amir desteği görmediği, % 50'sinin amirinden kısmen destek gördüğü, % 10,3'ünün ise oldukça fazla destek gördüğü sonucuna ulaşılmıştır. Yavuzer tarafından yapılan araştırmada da, imam-hatiplerin % 59,3'ü, müezzin-kayyımların % 65,1'i müftülüğün personele daha fazla değer vermesi gerektiğini belirtmiştir. Kur'an kursu öğreticilerinin % 35'i ise müftülüğün sorunlarıyla daha fazla ilgilenmesini talep etmiştir (Yavuzer, 2012: 77).

Katılımcıların % 1,6'sı din görevlisi olmaktan memnun değil iken, % 2,6'sı çok az memnun, % 18,3'ü kısmen memnun, % 77,5'i çok memnundur. Apaydın ve Eker (2015: 217) tarafından yapılan araştırmada ise katılımcıların %1,8'i din görevlisi olmaktan memnun değil iken, % 2,3'ü çok az memnun, % 18,3'ü kısmen memnun, % 77,8'i çok memnundur. Yavuzer tarafından 86 imam-hatip, 43 müezzin-kayyım, 129 cami görevlisi, 60 Kur'an kursu öğreticisi ve 42 idari personel üzerinde yapılan araştırmada, katılımcıların % 84,6'sının bu görevi kendi isteği ile tercih ettiği (Yavuzer, 2012: 73), % 91,5'inin bu görevi severek ve isteyerek yaptığı sonucuna ulaşılmıştır (Yavuzer, 2012: 74).

Katılımcıların, "eğer ellerinde olsaydı" % 29,8'inin başka bir meslek yapmak isteyeceği, % 70,02'sinin aynı mesleği yapmaya devam edeceği tespit edilmiştir. Eker (2013: 57-67) tarafından hazırlanan tezde ise, "başka meslek yapardım" diyenlerin oranı % 34 olarak tespit edilmiştir.

3.2. Meslekî Tükenmişlik ile İlgili Bulgular

3.2.1. Din Görevlilerinin Meslekî Tükenmişlik Düzeyleri

Meslekî tükenmişliği belirlemek için MTÖ'de alt faktörlere göre karşılaştırmanın yapılacağı bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo-1: Tükenmişlik Ölçeği Puanlarını Yorumlama Tablosu

	Tükenmişlik Düzeyi		
	Düşük	Orta	Yüksek
Duygusal Tükenme	9-20,5	21-32	33,5-45
Duyarsızlaşma	5-11	12-18	19-25
Kişisel Başarı	40-30	29-19	8-18

Din görevlilerinin yapılan MTÖ'den aldıkları minimum ve maksimum puan ortalamaları ve standart sapma bilgileri Tablo-2'de yer almaktadır.

Tablo-2: Tükenmişlik Ölçeğinin Alt Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapmaları

	Toplam	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Duygusal Tükenme	191	9,00	41,00	17,2670	6,88147
Duyarsızlaşma	191	5,00	25,00	7,7906	3,54343
Kişisel Başarı	191	12,00	40,00	32,0942	7,55482

Tükenmişlik ölçeğinden elde edilen puan ortalamaları, tükenmişlik ölçeği puanlarının yorumlanması tablosuna göre (Bkz. Tablo-1) değerlendirildiğinde; düşük düzeyde “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” düzeyini göstermektedir. Buna göre, din görevlileri meslekî tükenmişliğin alt faktörlerinin her üçünde de düşük düzeyde meslekî tükenmişliğe sahiptir.

3.2.2. Meslekî Tükenmişlik-Cinsiyet İlişkisi

Din görevlilerinden oluşan katılımcılarda, kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeylerinin farklılık gösterip göstermediğine bakılmış ve ilgili veriler Tablo-3'te verilmiştir.

Tablo-3: Cinsiyete Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve T-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	
Duygusal Tükenme	Erkek	140	17,64	4,91	F=5,985 p=0,646
	Bayan	51	17,12	7,48	
Duyarsızlaşma	Erkek	140	6,52	3,88	F=9,672 p=0,003*
	Bayan	51	8,25	1,85	
Kişisel Başarı	Erkek	140	31,11	8,13	F=11,084 p=0,003*
	Bayan	51	34,78	4,80	

Tablo-3'te görüldüğü gibi t-testi sonuçlarına bakıldığında, cinsiyete göre “duygusal tükenme” tükenmişlik düzeyinde bir farklılaşmanın olmadığı görülmektedir. “Duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” tükenmişlik düzeylerinde ise bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkeklerin bayanlara göre daha az duyarsızlaştıkları ve bayanların da “kişisel başarı” algılarının erkeklerden yüksek olduğu söylenebilir.

Apaydın ve Eker (2015: 218) tarafından yapılan araştırma bulguları, yukarıda elde edilen sonuçtan kısmen farklıdır. İlgili araştırma

bulgularında cinsiyete göre “duygusal tükenme” ve “kişisel başarı” tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olmadığı, ancak “duyarsızlaşma” alt boyutunda, istatistiksel bakımdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma bakımından ise cinsiyetin puan ortalamaları dikkate alındığında, erkeklerin bayanlara göre daha çok duyarsızlaştıkları söylenebilir ki bu bulgu tarafımızca elde edilen bulgunun tam tersi yönündedir. Kayıklık (2007: 6) tarafından yapılan araştırmada ise, erkeklerin bayanlara göre daha çok duyarsızlaştıkları, diğer iki alt tükenmişlik düzeyleri açısından ise (kişisel başarı, duygusal tükenme) cinsiyete göre bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir.

Farklı meslek dallarında yapılan araştırmalarda da cinsiyete göre “duyarsızlaşma” boyutunda farklı bulgular söz konusudur (Bkz. Budak ve Sürgevil; 2005: 101; Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 120; Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997: 74; Sünter ve diğerleri, 2006: 12). Örneğin, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi üzerine yapılan bir araştırmada, kişisel başarı düzeyleri ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılaşmanın olduğu ve kişisel başarı düzeyinin en fazla erkeklerde bulunduğu görülmüştür (Kayabaşı, 2008: 200).

3.2.3. Meslekî Tükenmişlik-Yaş İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin yaşlarına göre sınıflandırıldıklarında, tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları Tablo-4’te görülmektedir.

Tablo-4: Yaşa Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Testi Sonuçları

Yaş	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
20-29	20	10,5	19,80	7,60	30,85			
30-39	69	36,1	17,84	7,73	33,50			
40-49	69	36,1	17,02	7,59	31,21			
50 +	33	17,3	15,03	8,42	31,72			
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			2,299	0,07	0,443	0,72	1,32	0,26

Tablo-4’te görüldüğü gibi din görevlilerinin mesleki tükenmişlik alt faktörleri bakımından yaşlara göre aritmetik ortalamalarda belirli farklılıklar olmakla birlikte bu farklılıkların varyans analizlerinde, yaş

değişkeninin alt faktörlerinin istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılaşmaya sahip olmadığı görülmüştür. Buna göre, mesleki tükenmişliğin boyutlarında yaşa göre bir farklılaşma bulunmamaktadır.

Apaydın ve Eker tarafından (2015: 219) din görevlilerinin yaşları ile meslekî tükenmişlik düzeyleri arasındaki alt faktörler içerisinde “kişisel başarı” tükenmişlik düzeyi ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yaş ilerledikçe “kişisel başarı” alt faktöründe tükenmişlik azalmaktadır. “Duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” alt faktörleri ile yaş değişkeni arasında ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Cengil’in (2010: 85-88) araştırmasında ise yaş değişkeni ile meslekî tükenmişlik arasında bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Kayıklık ise yaptığı çalışmada (2007: 7) mesleki tükenmişlik genel puanı ile yaş arasında bir ilişkinin olduğunu belirtmiş, ancak yaptığı istatistiksel analizlerde alt faktörlere göre bir ilişkinin olmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Farklı meslek dallarındaki katılımcılarla yapılan çalışmalarda ise farklı sonuçlar tespit edilmiştir (Dolunay-Piyal, 2003: 35-48; Sayıl, Haran, Ölmez ve Özgüven, 1997: 74). Örneğin, sağlık sektöründe çalışanlar üzerinde yapılan bir çalışmada, yaş ve çalışma süresinin, örgütsel bağlılık düzeyine pozitif ve anlamlı etkilerinin olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların yaşı arttıkça, örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür (Arık ve Turunç, 2016: 126).

3.2.4. Meslekî Tükenmişlik-Medeni Durum İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin medeni durumlarına göre tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve varyans analizi sonuçları Tablo-5’te yer almaktadır.

Tablo-5: Medeni Duruma Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Medeni Durum	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}		
Bekar	16	8,4	17,81	7,56	33,18			
Evli	169	88,5	17,05	7,68	32,15			
Boşanmış/vefat	6	3,1	21,66	11,50	27,50			
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			1,359	0,25	3,492	0,03*	1,286	0,27

Tablo-5'te medeni durum ile meslekî tükenmişliğin alt boyutları arasındaki puan farklılıklarının varyans analizi sonucu, meslekî tükenmişlik alt faktörlerinden olan “duyarsızlaşma” da bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yapılan Sheffe testi sonucuna göre “boşanmış olan veya eşi vefat eden” din görevlilerinin “bekâr” din görevlilerine göre daha çok duyarsızlaştıkları söylenebilir ($p=0,0$).

Apaydın ve Eker'in yaptığı çalışmada ise (2015: 220) medeni durum ile meslekî tükenmişliğin alt boyutları arasında bir ilişkinin olmadığı ortaya çıkmıştır. Kayıklık (2007: 7) ve Cengil'in (2010: 85-88) yapmış olduğu çalışmalarda da medeni durum ile meslekî tükenmişlik arasında bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Din görevlileri dışındaki meslek grupları üzerine yapılan çalışmalarda da medeni durum ile genel tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış, ancak evli katılımcıların bekârlara oranla düşük kişisel başarı boyutunda daha çok tükenme yaşadıkları görülmüştür (Ersoy Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014: 146). Bir diğer çalışmada da medeni durum ile yaşam doyumu ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir (Karakaplan Özer ve Doğan, 2017: 312) Başka çalışmalarda farklı bulgular da söz konusudur (Apaydın ve Eker, 2015: 220; Özdemir, Özdemir, Çoşkun ve Çınar, 1999: 98-104; Sünter ve diğerleri, 2006: 13).

3.2.5. Meslekî Tükenmişlik-Meslekî Branş İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin meslekî branşlarına göre tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve varyans analizi sonuçları Tablo-6'da yer almaktadır.

Tablo-6: Mesleki Branşa Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Branş	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
İmam-Hatip	117	61,3	16,96		8,02		31,17	
Müezzin	23	12,0	17,95		9,39		30,78	
Kur'an Kursu Öğr.	51	26,7	17,26		6,52		34,78	
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			0,303	0,73	6,151	0,003*	4,606	0,01*

Tablo-6’da görüldüğü gibi mesleki branş ile mesleki tükenmişliğin alt faktörlerinden “duygusal tükenme” alt başlığında branşa göre bir farklılaşma olmadığı, ancak “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” açısından anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Yapılan Tukey Testi sonuçlarına göre şu yorumlar yapılabilir: Müezzinlerin Kur’an kursu öğreticileri (p=0,02) ve imam-hatiplere (p=0,003) göre daha çok duyarsızlaştıkları; imam-hatiplerin de yine Kur’an Kursu öğreticilerine göre (p=0,02) daha az duyarlı oldukları söylenebilir. Ayrıca, müezzinlerin Kur’an Kursu öğreticileri (p=0,02) ve imam-hatiplere göre (p=0,04) “kişisel başarı” algı düzeylerinin daha düşük olduğu söylenebilir. Aynı şekilde, imam-hatiplerin de “kişisel başarı” algı düzeyleri Kur’an kursu öğreticilerine göre daha düşüktür (p=0,01).

Apaydın ve Eker’in yaptığı araştırmada ise (2015: 220) din görevlilerinin mesleki branşı ile meslekî tükenmişliğin alt faktörleri arasında yer alan “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı tespit edilmiştir.

3.2.6. Meslekî Tükenmişlik-Görev Süresi İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin görev sürelerine göre tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve varyans analizi sonucu Tablo-7’de verilmiştir.

Tablo-7: Görev Süresine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Görev Süresi	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
0-5	29	15,2	16,34	6,96	33,20			
6-10	43	22,5	19,23	7,44	32,20			
11-15	41	21,5	16,41	7,92	31,48			
16-20	11	5,8	18,72	8,45	30,72			
21-25	21	11,0	18,90	7,57	31,47			
26-30	27	14,1	16,18	8,22	31,51			
31-35	19	9,9	14,94	8,78	33,73			
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			1,555	0,16	0,731	0,62	0,402	0,87

Tablo-7’de yer alan verilere göre, meslekî tükenmişliğin alt faktörleri ile görev süresi arasında anlamlı bir ilişki olmadığı

görülmektedir. Yani, meslekî tükenmişlik düzeyi, görev yapılan süreye göre değişiklik göstermemektedir.

Apaydın ve Eker'in (2015: 221) yaptığı araştırma ile Cengil'in (2010: 86-89) araştırmasında da benzer bir sonuç bulunmuştur. Kayıklık (2007: 8) ise araştırmasında, görev süresi ile "duygusal tükenme" ve "duyarsızlaşma" arasında anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Bir diğer araştırmada da, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyi ile mesleki kıdem arasında anlamlı ilişkilerin olduğu, 1-10 ve 11-20 yıl aralığında kıdeme sahip olanların, 21 yıl ve üzeri kıdemi olanlarından daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığı tespit edilmiştir (Ersoy Yılmaz, Yazıcı ve Yazıcı, 2014: 151). Akten tarafından yapılan araştırmadaysa, kıdem değişkeninin, duygusal tükenmişlik boyutunda tükenmişlik düzeyini arttırdığı görülmüştür (2007: 77).

3.2.7. Meslekî Tükenmişlik-Eğitim Durumu İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin eğitim durumuna göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve varyans analizi sonucu elde edilen veriler Tablo-8'de verilmiştir.

Tablo-8: Eğitim Durumuna Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Eğitim Durumu	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}		\bar{X}		\bar{X}	
Lise	36	18,8	17,16		8,50		31,02	
Önlisans	116	60,7	17,01		7,50		32,13	
Lisans	39	20,4	18,10		7,97		32,09	
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			0,365	0,69	1,143	0,32	0,608	0,54

Tablo-8'de yer alan verilere göre mesleki tükenmişlik alt faktörleri ile eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir. Benzer araştırma bulgularının ise biraz farklılık gösterdiği görülmektedir. Benzer araştırma bulguları şöyledir:

Apaydın ve Eker'in (2015: 222-223) yaptığı araştırmada, öğrenim durumu ile meslekî tükenmişliğin "duyarsızlaşma" ve "kişisel başarı" alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmadığı, "duygusal tükenme" alt boyutu ile ise anlamlı bir ilişkinin bulunduğu görülmüştür. Scheffe testi verilerine göre lise ile lisans ($p=0,03$) ve lisansüstü ($p=0,04$); önlisans ile lisans ($p=0,00$) ve lisansüstü ($p=0,02$)

arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, lisans mezunlarının lise ve önlisans mezunlarına; lisansüstü eğitim alanların ise önlisans ve lisans mezunlarına göre daha fazla “duygusal tükenmişlik” yaşadıkları belirtilmektedir. Cengil de (2010: 79-101) araştırmasında “duygusal tükenme” ile eğitim durumu arasında bir ilişki tespit etmiştir. Onun araştırmasında, ilahiyat fakültesi mezunu din görevlilerinin meslekî tükenmişlik düzeyi, lise ve önlisans mezunlarından yüksek bulunmuştur. Kaya ve Nazıroğlu’nun din görevlilerinin mesleki tutum ve motivasyonları üzerine yaptığı çalışmada da bunu destekler nitelikte, İlahiyat Fakültesi lisans mezunlarının hem mesleki tutum hem de motivasyon düzeylerinin, İHL ve İlahiyat önlisans mezunlarına göre düşük çıktığı görülmüştür (Kaya ve Nazıroğlu, 2008: 43-44).

3.2.8. Meslekî Tükenmişlik-Algılanan Sosyo-Ekonomik Durum İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin sosyo-ekonomik durumuna göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve varyans analizi sonucu elde edilen veriler Tablo-9’da verilmiştir.

Tablo-9: Algılanan Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Algılanan Sosyo-Ekonomik Durum	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}		\bar{X}		\bar{X}	
Alt	35	18,3	18,00		7,71		31,82	
Orta	143	74,9	17,25		7,83		32,03	
Üst	13	6,8	15,46		7,53		33,46	
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			0,644	0,52	0,050	0,95	0,237	0,78

Tablo-9’da görüldüğü gibi, algılanan sosyo-ekonomik düzey ile mesleki tükenmişliğin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Yani, sosyo-ekonomik düzey mesleki tükenmişliği etkilememektedir.

Apaydın ve Eker’in (2015: 223) yaptığı çalışmada, sosyo-ekonomik düzey ile meslekî tükenmişliğin “duygusal tükenme” ve “duyarsızlaşma” boyutu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, kendini sosyo-ekonomik olarak “alt” sosyo-ekonomik kategoride algılayan din görevlilerinin hem “duygusal

tükenme” hem de “duyarsızlaşma” tükenmişlik düzeyleri, kendilerini “orta” sosyo-ekonomik düzeyde algılayan din görevlilerinin hem “duygusal tükenme” ($p=0,02$) hem de “duyarsızlaşma” ($p=0,04$) düzeylerinden daha yüksektir. Buna göre, kendilerini “alt” sosyo-ekonomik düzeyde algılayan din görevlileri, “orta” sosyo-ekonomik düzeyde algılayanlara oranla kendilerini hem daha fazla duygusal olarak tükenmiş hem de diğer canlılara karşı daha fazla duyarsız hissetmektedir. Kayıklık da (2007: 11) yaptığı araştırmada, sosyo-ekonomik durumu düşük olan din görevlilerinde sosyo-ekonomik durumu yüksek olanlara oranla daha yüksek meslekî tükenmişlik tespit etmiştir. Din görevlilerinin aldıkları maaştan tatmin olup-olmamaları bakımından meslekî tükenmişlik yaşama durumları bakımından elde edilen veriler, Apaydın ve Eker (2015: 217) ile Kayıklık’a (2007: 9) ait verileri doğrular niteliktedir (Bkz. Eker, 2013: 78-79). Benzer araştırmalarda da yaşanan yerden memnuniyet durumu ile tükenmişlik arasında ilişki olduğuna dair bulgular vardır (Bkz. Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman, 2005: 117; Apaydın ve Eker, 2015: 224).

3.2.9. Meslekî Tükenmişlik-Mesleğin Kişiliğe Uygunluğu İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin mesleğini kişiliğine uygun bulma durumuna göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve analiz sonuçları Tablo-10’da verilmiştir

Tablo-10: Mesleğin Kişiliğe Uygunluğuna Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları, Varyans Analizi ve Scheffe Testi Sonuçları

Mesleğin Kişiliğe Uygunluğu	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}		\bar{X}		\bar{X}	
Hiç	1	0,5	22,00		8,00		28,00	
Kısmen	38	19,9	21,44		9,39		28,97	
Oldukça	152	79,6	16,19		7,38		32,90	
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			9,967	0,00*	5,086	0,00*	4,409	0,01*

Tablo-10’a baktığımızda din görevlilerinin mesleklerini kişiliklerine uygun görüp görmemelerine göre meslekî tükenmişlikleri (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) puan ortalamaları arasında farklılıklar görülmektedir. Bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur. Ancak yapılan Tukey ve Sheffe testlerinde,

grupların alt faktörleri arasında bir ilişki bulunmadığı görülmüştür. Böyle bir sonucu muhtemelen bazı gruplarda yer alan katılımcı sayısının azlığı etkilemiştir.

Apaydın ve Eker'in (2015: 225) yaptığı araştırmada, din görevlilerinin mesleklerini kişiliklerine uygun görüp görmemelerine göre meslekî tükenmişliklerinin alt faktörleri puan ortalamaları arasında farklılıklar tespit edilmiş ve bu farklılıkların istatistiksel açıdan anlamlı olduğu dile getirilmiştir. Bu verilerin yorumlarına göre, mesleğinden hiç memnun olmayan din görevlilerinin "duygusal tükenme" düzeyinin, mesleğinden oldukça memnun olanların "duygusal tükenme" düzeylerinden yüksek olduğu ($p=0,00$), mesleğinden kısmen memnun olan din görevlilerinin "duygusal tükenme" düzeyinin, mesleğinden oldukça memnun olanların "duygusal tükenme" düzeylerinden yüksek ($p=0,00$) olduğu bulunmuştur. Yine, mesleğinden kısmen memnun olan din görevlilerinin, mesleğinden oldukça memnun olan din görevlilerine göre daha "duyarsız" olduğu ($p=0,00$), mesleğinden kısmen memnun olan din görevlilerinin "kişisel başarı" düzeyinin, mesleğinden oldukça memnun olan din görevlilerinin "kişisel başarı" düzeyinden daha düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($p=0,00$).

Konuyla ilgili olarak değerlendirebileceğimiz bir diğer çalışmada, birey-meslek uyumunun mesleki bağlılık üzerinde pozitif ve anlamlı; mesleki bağlılığın da mesleği bırakma niyeti üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arıkan Saltık, Avcı ve Kaya, 2016: 52). Buna göre, mesleğinin kendisine uygun olduğunu düşünen bireylerin görevini yapmak konusunda daha istekli olması, mesleğine duyduğu bağlılık hislerinin çalışma performansına yansımaları ve bu doğrultuda, farklı bir meslek arayışı içinde olmaması beklenebilir.

3.2.10. Meslekî Tükenmişlik-Mesleği Severek Yapma İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin mesleğini severek yapma durumuna göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve analiz sonuçları Tablo-11'de verilmiştir

Tablo-11: Mesleği Severek Yapmaya Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Mesleği Sevme	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
Hayır	3	1,6	39,00	16,00	24,66			
Kısmen	34	17,8	20,23	8,88	30,64			
Oldukça	154	80,6	16,18	7,38	32,55			
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			25,092	0,000*	11,870	0,000*	2,399	0,09

Tablo-11’de görüldüğü gibi mesleğini sevip sevmeme ile meslekî tükenmişlik alt boyutları (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) puan ortalamaları arasında belirgin farklılıklar görülmekte ve bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye işaret etmektedir. Yapılan Scheffe testine göre, mesleğini hiç sevmeyen din görevlilerinin meslekî tükenmişliğin *duygusal* tükenmişlik düzeyi, mesleğini kısmen sevenlerden ($p=0,000$) ve sevenlerden ($p=0,000$); mesleğini kısmen sevenlerin *duygusal* tükenmişliği de mesleğini sevenlerden ($p=0,000$) daha yüksektir. Buna göre, mesleğin sevilmemesi *duygusal* tükenmeyi artırmaktadır. Ayrıca, mesleğini sevmeyen din görevlileri, mesleğini kısmen sevenlerden ($p=0,003$) ve sevenlerden; mesleğini kısmen seven din görevlileri de mesleğini sevenlerden ($p=0,000$) daha *duyarsız* çıkmıştır.

Apaydın ve Eker’in (2015: 226) yaptığı araştırmada da benzer bulgulara ulaşılmıştır. Mesleğini hiç sevmeyen din görevlilerinin meslekî tükenmişliğin *duygusal* tükenmişlik düzeylerinin, mesleğini kısmen sevenlerden ($p=0,000$) ve sevenlerden ($p=0,000$); mesleğini kısmen sevenlerin *duygusal* tükenmişliği de mesleğini sevenlerden ($p=0,000$) daha yüksek bulunmuştur. Mesleğini sevmeyen din görevlileri, mesleğini kısmen sevenlerden ($p=0,003$) ve sevenlerden; mesleğini kısmen seven din görevlileri de mesleğini sevenlerden ($p=0,000$) daha *duyarsız*dır. Mesleğini seven din görevlilerinin *kişisel başarıları* da mesleğini hiç sevmeyenlerden daha yüksek ($p=0,000$) bulunmuştur.

Akademisyenler üzerinde yapılan bir araştırmada, iş tatmini ile duygusal tükenme arasında orta düzeyde ve negatif yönlü; iş tatmini ile kişisel başarı arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönlü; iş tatmini ve duyarsızlaşma arasında düşük düzeyde ve negatif yönlü bir ilişki olduğu

tespit edilmiştir (Taşlıyan, Hırlak ve Çiftçi, 2014: 70). Bu bulgular da bizim elde ettiğimiz sonuçları destekler niteliktedir.

3.2.11. Meslekî Tükenmişlik-Meslekî Yetkinlik Algısı İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin mesleki yetkinlik algısına göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve analiz sonuçları Tablo-12’de verilmiştir

Tablo-12: Meslekî Yetkinlik Algısına Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Meslekî Yetkinlik Algısı	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}		\bar{X}		\bar{X}	
Hiç	6	1,5	24,66		10,33		29,16	
Kısmen	106	55,5	17,33		7,89		31,41	
Oldukça	78	40,8	16,65		7,43		33,20	
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			2,723	0,04*	1,369	0,25	1,201	0,311

Tablo-12’de yer alan verilere göre, mesleki tükenmişliğin “duygusal tükenme” alt boyutu ile meslekî olarak kendini yeterli bulma düzeyi arasında bir ilişkinin olduğu varyans analizi sonucu ortaya çıkmakla birlikte yapılan ikili karşılaştırmalarda (Shaffe testi) anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. Meslekî tükenmişliğin diğer alt boyutları ile mesleğinde kendini yetkin bulma düzeyleri arasında da anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Apaydın ve Eker (2015: 227) tarafından yapılan araştırmada ise, meslekî açıdan kendini kısmen yeterli gören din görevlilerinin *duygusal tükenme* düzeyi, mesleğinde oldukça yeterli olduğunu belirten din görevlilerinin *duygusal tükenme* düzeyinden daha yüksek ($p=0,03$) çıkmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada da benzer şekilde, öğretmenlerin mesleki yetkinlik inançlarının, mesleki tükenmişlik düzeylerini olumsuz yönde ve orta düzeyde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Yellice Yüksel, Kaner ve Güzeller, 2011: 14).

3.2.12. Meslekî Tükenmişlik-Amirinden Destek Görme İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin amirinden destek görme durumuna göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve analiz sonuçları Tablo-13’te verilmiştir

Tablo-13: Amirinden Destek Görmeye Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve Varyans Analizi Sonuçları

Amir Desteği	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
Hayır	44	23,0	20,20	8,84	29,75			
Kısmen	93	48,7	16,76	7,72	33,15			
Evet	54	28,3	15,74	7,05	32,18			
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			5,873	0,003*	3,185	0,04*	3,098	0,04*

Tablo-13'te yer alan verilere göre, yapılan varyans analizi sonucu din görevlilerinin, mesleki tükenmişliğin alt boyutları ile amirinden destek görme algısı arasında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu ilişkinin hangi alt faktörler arasında olduğunu öğrenmek için yapılan Sheffe testi sonuçlarına göre ortaya çıkan sonuçları şöyle açıklayabiliriz: Amirinden destek görmediğini belirten din görevlilerinin *duygusal tükenme* düzeyleri, amirlerinden kısmen ($p=0,02$) veya tam destek gören ($p=0,02$) din görevlilerinden daha yüksektir. Amirinden destek gören din görevlilerinin *duyarsızlığı*, amirinden destek görmeyen din görevlilerinin *duyarsızlığından* daha düşüktür ($p=0,04$). Yani amirinden destek görmeyen din görevlileri daha duyarsızdır. Bunun yanında, kişisel başarı alt faktöründe de, amirinden kısmen ve çoğunlukla destek gördüğünü belirten din görevlilerinin kişisel başarı algısı, amirinden destek görmeyen din görevlilerinkinden daha yüksektir.

Apaydın ve Eker (2015: 227) tarafından yapılan araştırmada, amirinden destek görmediğini belirten din görevlilerinin *duygusal tükenme* düzeyleri, amirinden kısmen ($p=0,000$) ve tam destek gören ($p=0,000$) din görevlilerinkinden daha yüksek bulunmuştur. Yine, amirinden destek görmeyen din görevlileri, amirinden kısmen ($p=0,000$) veya tam destek gören ($p=0,007$) din görevlilerine göre daha *duyarsız* bulunmuştur.

3.2.13. Meslekî Tükenmişlik-Başka Kurumda Çalışma İsteği İlişkisi

Araştırmaya katılan din görevlilerinin başka bir kurumda çalışmayı isteme durumlarına göre meslekî tükenmişlik alt boyutlarından aldıkları puan ortalamaları ve analiz sonuçları Tablo-14'te verilmiştir

Tablo-14: Başka Kurumda Çalışma İsteğine Göre Tükenmişlik Alt Boyutlarından Alınan Puan Ortalamaları ve T-Testi Sonuçları

Başka Kurumda Çalışma İsteği	n	%	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı	
			\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}	\bar{X}
Hayır	133	69,6	16,06	7,27	32,97			
Evet	58	30,4	19,91	8,92	30,14			
Varyans Analizi			F	p	F	p	F	p
			6,056	0,01*	10,138	0,002*	5,704	0,01*

Tablo-14’te görüldüğü gibi, din görevlilerinin meslekî tükenmişliğin alt faktörleri ile başka bir kurumda çalışmayı isteyip-istemediklerine göre yapılan t-testi sonucuna göre, aralarında anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, başka bir kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin “duygusal tükenme” düzeyleri, kendi kurumunda çalışmaya devam etmek isteyenlere göre daha yüksektir (p=0,01). Yine, başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin “duyarsızlık” durumları, kendi kurumlarında çalışmaya devam etmek isteyenlerden daha yüksektir. Son olarak ise, kendi kurumunda kalmaya devam etmek isteyen din görevlilerinin “kişisel başarı” algılarının, başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinininkinden daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Apaydın ve Eker (2015: 229) tarafından yapılan araştırmada, başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin meslekî tükenmişlik alt boyutlarından olan *duygusal tükenme* düzeylerinin, kurumunda kalmak isteyenlerinkinden daha yüksek (p=0,008) olduğu bulunmuştur. Yine, başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin *duyarsızlık* düzeyleri de kendi kurumunda devam etmek isteyenlerden daha yüksektir (p=0,001). Ayrıca, kendi kurumunda çalışma hayatına devam etmek isteyen din görevlilerinin *kişisel başarı* düzeyleri, başka kurumlarda çalışmak isteyen din görevlilerinininkinden daha yüksek (p=0,05) bulunmuştur.

Sağlık çalışanları üzerine yapılan bir araştırmada da, tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu kişilerin tükenmişlik düzeyleri arttıkça, çalıştıkları kuruma olan bağlılıklarının azaldığı görülmüştür (Arık ve Turunç, 2016: 125). Bu bulgular da, bizim elde ettiğimiz sonucu destekler niteliktedir.

Sonuç ve Öneriler

Araştırma sonucunda elde ettiğimiz bulgulara göre din görevlilerini meslekî tükenmişliğin alt boyutları bakımından değerlendirdiğimizde; “duygusal tükenme”, “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” açısından düşük düzeyde bir tükenmişlik gösterdiklerini söyleyebiliriz. Başka meslek gruplarıyla kıyaslandığında da din görevlilerindeki mesleki tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu görülmektedir. Farklı değişkenler bakımından ise şu sonuçlara ulaşılmıştır:

Cinsiyete göre “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” tükenmişlik düzeylerinde bir farklılaşmanın olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre, erkeklerin bayanlara göre daha az duyarsızlaştıkları ve bayanların da “kişisel başarı” algılarının erkeklerden yüksek olduğu söylenebilir. Duyarsızlaşma, ana hatlarıyla başkalarına karşı ilgisiz kalma ve sert davranma olarak kendini dışa vuran bir yapı arz ettiğinden din görevliliği açısından kritik bir öneme sahiptir. Bayanlar yapıları gereği duygu yaşantıları daha canlı olduğundan, duyarsızlaşmanın onlarda ortaya çıkışının erkeklere göre yüksek olması, bu bağlamda değerlendirildiğinde beklenen bir sonuç değildir. Bu nedenle bu sonucun ilgililer tarafından değerlendirilip; nedenlerinin neler olabileceğine dair araştırmalar yapılması yararlı olacaktır.

Din görevlilerinde yaş ile meslekî tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak medeni durum bakımından, “boşanmış olan veya eşi vefat eden” din görevlilerinin “bekâr” din görevlilerine göre daha çok duyarsızlaştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Boşanmanın çiftler üzerinde bıraktığı etkinin sorgulandığı bir araştırmada, görüşmecilerin yarıdan fazlası olumlu bir psikoloji içinde olduğunu belirtmekle birlikte, bu duygunun kadınlarda erkeklere oranla daha belirgin olduğu görülmüş ve az sayıda katılımcı, boşandıktan sonra geleceğe umutla baktığını belirtmiştir (Komisyon, 2015: 113).

Din görevlilerinin mesleki branşlarına göre mesleki tükenmişlik alt boyutları bakımından çeşitli farklılaşmaların olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Müezzinlerin diğer din görevlilerine göre “duyarsızlaşma” ve “kişisel başarı” algı düzeylerinin daha düşük çıkmış olması, insanlarla yüz yüze iletişim halinde olan bu gruplarda yaşanabilecek mesleki tatmin duygusuyla ilişkilendirilebilir. Bu anlamda, gerek imam-hatipler gerekse Kur’an kursu öğreticileri, toplum nazarında hem dini danışmanlık anlamında hem de ibadetlerin yerine getirilmesinde daha

yetkin kişiler olarak algılandığı ve bu anlamda müezzinlerin, halkla ilişkiler konusunda onlar kadar mesleki tatmin duygusu yaşayamıyor olduğu düşünülebilir. Bunun tespitine yönelik ayrı araştırmaların yapılması gerekmektedir.

Mesleki tükenmişlik alt boyutları ile görevde geçirilen süre arasında istatistiksel bakımdan bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, din görevlilerinin eğitim durumlarına ve sosyo ekonomik durumlarına göre mesleki tükenmişlik düzeylerinde de bir farklılaşmanın olmadığı tespit edilmiştir. Ancak farklı çalışmalarda, bu değişkenlerin mesleki tükenmişliğe etki ettiğine dair elde edilen sonuçlar, konunun ayrıca ele alınacağı daha geniş çaplı araştırmaların yapılmasının gereğine işaret etmektedir. Çünkü özellikle görev süresi ve eğitim durumu, araştırmacılar tarafından, bireyin mesleki motivasyonu ve iş verimliliği üzerinde etki etmesi muhtemel değişkenler olarak düşünülmektedir.

Din görevlilerinin mesleklerinin kişiliklerine uygunluğu ile mesleki tükenmişlik puan ortalamaları arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmekle birlikte, mesleki tükenmişlik alt boyutları ile değerlendirildiğinde, aralarında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Mesleğini sevip sevmeme ile meslekî tükenmişlik alt boyutları arasında ise belirgin farklılıklar görülmüş ve bu farklılıklar istatistiksel açıdan anlamlı çıkmıştır.

Bireyin kişiliğine uygun bir işte çalışması ve işini severek yapması mesleğine bağlılığı ve başarıyı da beraberinde getirecek önemli bir unsurdur. Mesleki bağlılık, bireyin belirli bir alanda uzmanlık kazanmak için yaptığı çalışmalar ve bireysel yatırımlar sonucunda, mesleğinin yaşamında ne denli önemli olduğunu algılaması şeklinde tanımlanmaktadır ve mesleki bağlılığın örgütsel bağlılıkla da ilişkisi vardır (Gümüş ve Sezgin, 2012: 84). Buna göre, bireyin mesleğine yönelik tutumu, hem bireysel tatmin hem de çevreyle kurulan ilişkilerin kalitesi bakımından oldukça etkili bir unsurdur.

Araştırmamızda, amirinden destek görmenin din görevlilerini olumlu yönde etkilediği; amirinden destek gördüğünü belirtenlerin duygusal tükenmişliğinin ve duyarsızlığının daha düşük düzeyde olduğu ve kişisel başarı algılarının da yüksek olduğu tespit edilmiştir. Zaman zaman, yaygın din eğitiminin farklı alanlarında hizmet veren din görevlilerinin halka yönelik olarak gerçekleştirdiği eğitim faaliyetlerinde, kurum yöneticilerinden yeterli ilgiyi ve desteği göremediğine dair

örneklerle karşılaşmaktadır (Bkz. Gün, 2016: 56). Bunlar da din görevlilerinin mesleki motivasyonunu olumsuz yönde etkileyebilmekte, her eğitim döneminde özellikle de maddi imkansızlıklarla mücadele etmek zorunda kalan din görevlilerinin mesleki tükenmişlik yaşaması kaçınılmaz olmaktadır.

İletişim ikliminin işten ayrılma niyeti ile ilişkisi üzerine yapılan bir araştırmada, yönetici-çalışan iletişimi de dahil tüm iletişim boyutları ile işten ayrılma niyeti arasında ters ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Ünler, Kılıç ve Çıray, 2014: 244). Buna göre, kurum içerisinde oluşan olumlu ilişkiler ve başarılı bir şekilde yürütülen iletişim, çalışanların işlerine bağlılığını ve mesleki motivasyonunu arttırmakta, görevini severek yerine getiren bireyler de çalışmak için başka bir kurum arayışı içine girmemektedir. Bu durum bizim çalışmamızda da aynı şekilde ortaya çıkmış ve başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin kurumunda çalışmaktan memnun olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Sonuç itibarıyla denilebilir ki tükenmişlik, bireyin tüm ilişkilerinde sorunlar yaşamasına ve genel anlamda yaşama karşı olumsuz bir tutum geliştirmesine neden olabilecek türden olumsuz bir durumdur. Bu çalışmada, mesleki tükenmişliğin, din görevlilerinde belirlediğimiz bazı değişkenler doğrultusunda ne düzeyde var olduğuna dair bilgiler elde edilmiş ve farklı araştırma sonuçlarıyla karşılaştırmalar yapılarak değerlendirilmiştir. Gerek bu araştırmada gerekse ülkemizde ve yurt dışında yapılan araştırmalarda sosyo-demografik değişkenlerin tükenmişlik konusunda farklı sonuçlar verdiği görülmektedir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunabiliriz:

1- Din hizmetlerinde çalışacak personelin seçiminde, bu işi severek yapabilecek ve yetkin kişilerin görevlendirilmesini sağlayacak atama sistemi esas alınmalıdır.

2- Verimli çalışma ortamının oluşabilmesi ve din görevlilerinin iş performansının artırılması adına, kurum içinde boşanmış ya da eş kaybı yaşayan bireylere psikolojik destek sağlanmalıdır.

3- Din hizmetlerinin başarıyla yürütülebilmesi adına, kurum içi ilişkilerde duyarlılığın artırılması ve olumlu iletişim ortamının sağlanmasına yönelik faaliyetler planlanmalıdır.

4- Din hizmetleri alanında çok çalışılmayan bir konu olan mesleki tükenmişlik üzerinde daha fazla araştırma yapılarak, din görevlilerinin

bu anlamda yaşadıkları olumsuzluklar hakkında bilgi sahibi olunmalı ve bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmelidir.

Kaynakça

- Abacı, Z. K. (2004). *Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'na Bağlı Saray ve Ayaş Rehabilitasyon Merkezlerinde Bakıma İhtiyaç Duyan Bireylerin Bakımından Sorumlu Personelin İş Doyumu, Tükenmişlik, Stres ve Depresyon Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aköz, F. (2011). *Kur'an Kursu Öğrencilerinin Gözüyle Öğreticilerin İletişim Davranışlarının Din Eğitimi Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*, Adapazarı: Sakarya Yayıncılık.
- Apaydın, H., Eker, R. (2015). Din Görevlilerinde Mesleki Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 15 (1), 207-234.
- Arabacı, İ. B., Akar, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 78-91.
- Arık, A., Turunç, Ö. (2016). Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisinde Demografik Değişkenlerin Rolü: Isparta Sağlık Çalışanlarında Bir Uygulama. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6), 109-130.
- Arıkan Saltık, I., Avcı, U. ve Kaya, U. (2016). Mesleki Bağlılık ve Mesleği Bırakma Niyeti Üzerinde Etken Faktörler Olarak Birey-Meslek Uyumu ve Mesleğin Sosyal Statüsü: Turizm Sektöründe Görgül Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 42-63.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Meslekî

- Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115-129.
- Aydoğan, O. (2008). *İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Budak, G., Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (2), 95-108.
- Cengil, M. (2010). Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 10 (1), 79-101.
- Çam, O. (1989). *Hemşirelerde Tükenmişlik ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çam Kırlangıç, M. O. (1995). *Tükenmişlik*. İzmir: Saray Medikal Yayıncılık.
- Çelik, C. K. (2006). *Eğitim Yöneticilerinin Meslekî Tükenmişlikleri ile Evlilik Doyumları Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkan, E. (2007). *Hemşirelerde Meslekî Motivasyon Eksikliğinin Nedenleri ve Sonuçları Üzerine Sosyolojik Bir Çözümleme*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dinler, A. (2010). *Isparta İli Otel İşletmelerinde Çalışanların İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Etkileyen Etmenler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği. (2014). 6 Şubat 2018 tarihinde <http://mevzuat.basbakanlik.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.19795&sourceXmlSearch=diyanet&MevzuatIliski=0> adresinden erişildi.
- Dolunay, A. B., Piyal, B. (2003). Öğretmenlerde Bazı Meslekî Özellikler ve Tükenmişlik. *Kriz Dergisi*, 11 (1), 35-48.

- Eker, R. (2013). *Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Engin, A. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı İlköğretim Müfettişlerinin Tükenmişlik Duygusu Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Şanlıurfa: Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ensari, H., Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara Üniversitesine Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü. *Öneri Dergisi*, 2 (11), 51-63.
- Erdemoğlu Şahin, D. (2007). *Öğretmenlerin Meslekî Tükenmişlik Düzeyleri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Uyarlanması, 7. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Hacettepe Üniversitesi, Editörler: R. Bayraktar ve İ. Dağ, Ankara, 143-154.
- Ergin, C. (1995). Akademisyenlerde Tükenmişlik ve Çeşitli Stres Kaynaklarının İncelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 12 (1-2), 37-50.
- Ersoy Yılmaz, S., Yazıcı, N. ve Yazıcı, H. (2014). Öğretmen ve Yönetici Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 135-157.
- Gökçakan, Z., Özer, R. (1999). *Rehber Öğretmenlerde Tükenmişlik*. Rize: Rize Rehberlik Araştırma Merkezi Yayınları.
- Gümüş, S., Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun Örgütsel Bağlılığa ve Performansa Etkisi*. İstanbul: Hiperlink Yayınları.
- Gün, A. (2016). Veli ve Öğretici Görüşleri Doğrultusunda 4-6 Yaş Grubu Kur'an Kursu Eğitimi: Samsun İli Örneği. *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7, 33-66.
- Gürses, İ. (2006). *Avukatların Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayınevi.

- İstatistikler (2016). 25 Ocak 2018 tarihinde <https://www.diyanet.gov.tr/tr-TR/Kurumsal/Detay//6/diyanet-isleri-baskanligi-istatistikleri> adresinden erişildi.
- Karacelil, S. (2013). Kur'an Kursu Öğreticilerine Göre Kur'an Kurslarının Eğitim Problemleri: Şırnak İli Örneği. *Gümüşhane Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 2 (3), 274-295.
- Karakaplan Özer, E., Doğan, E. (2017). Yaşam Doyumu ve Performans İlişkisi: Adıyaman Üniversitesi Akademik Personeli Uygulaması. *International Journal of Academic Value Studies*, 3 (13), 307-315.
- Karataş, H. (2009). *Öğretmenlerin Meslekî Tükenmişlikleri ve Çok Boyutlu Algılanan Sosyal Destekleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, M., Nazıroğlu, B. (2008). Din Görevlilerinin Mesleki Tutum ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Bazı Faktörler. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 26-27, 25-53.
- Kayabaşı, Y. (2008). Bazı Değişkenler Açısından Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 20, 191-210.
- Kayıklık, H. (2007). Din Görevlilerinde Tükenmişlik. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 1-19.
- Kirman, M. A. (2016). *Din Sosyolojisi Terimleri Sözlüğü*. Adana: Karahan Kitabevi.
- Korkmaz, M. (2009). *Kur'an Kursu Öğreticilerinin Eğitim-Öğretim Yeterlikleri Açısından Kendilerini Değerlendirmeleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ören, N., Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen Adaylarında Tükenmişlik, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16. (<http://dergipark.gov.tr/musbed/issue/23524/250644>).
- Özdemir, K., Özdemir, D., Çoşkun, A. ve Çınar, Z. (1999). Dış Hekimliği Fakültesi Öğretim Elemanlarında Meslekî Tükenmişlik Ölçeğinin Değerlendirilmesi. *Cumhuriyet Üniversitesi Dış Hekimliği Fakültesi Dergisi*, 2 (2), 98-104.
- Özdemir, Ş., Güneş, A. ve Kavak R. (2012). Göreve Yeni Başlayan Din Görevlilerinin Mesleki Problemleri. *Hikmet Yurdu*, 5 (10), 13-31.
- Pepe, Ş. (2008). *Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenlerinin Meslekî Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimler Enstitüsü.

- Polatçı, S. (2007). *Tükenmişlik Sendromu ve Tükenmişlik Sendromuna Etki Eden Faktörler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayıl, I., Haran, S., Ölmez, Ş. ve Özgüven, H. D. (1997). Ankara Üniversitesi Hastanesinde Çalışan Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Düzeyleri. *Kriz Dergisi*, 5 (2), 71-77.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H., Avcı Yücel, Ü. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Eğitim ve Bilim*, 39 (174), 348-364.
- Sünter, A. T., Canbaz, S., Dabak, Ş., Öz, H. ve Peşken, Y. (2006). Pratisyen Hekimlerde Tükenmişlik, İşe Bağlı Gerginlik ve İş Doyumu Düzeyleri. *Genel Tıp Dergisi*, 16 (1), 9-14.
- Sürgevil, O. (2006). *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal Bilimlerde SPSS'le Veri Analizi*. İstanbul: Beta Basım.
- Şanlı, Ş. (2006). *Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Taşlıyan, M., Hırlak, B. ve Çiftçi, G. E. (2014). Akademisyenlerin Duygusal Zeka, İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6 (3), 63-80.
- Torun, A. (1996). Stres ve Tükenmişlik. Suna Tevruz (Editör), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi* (ss. 43-53). İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayını.
- Tugut, M. (Ed.) (2015). *Türkiye Boşanma Nedenleri Araştırması 2014*. İstanbul: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. 30.01.2018 tarihinde http://ailetoplum.aile.gov.tr/data/54292ce0369dc32358ee2a46/tbna2014_kitap.pdf adresinden erişildi.
- Tümkaya, S. (1996). Öğretmenlerdeki Tükenmişliğin Sosyo-Demografik Özellikler ve İş Ortamı İle İlişkisi. *III. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi* (ss. 245-253). Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Ünler, E., Kılıç B. ve Çıray, J. C. (2014). İletişim İkliminin, İş Doyumu ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisine Etkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 11 (41), 237-250.

- Yavuzer, H. (2012). Din Görevlilerinin Meslekleriyle İlgili Memnuniyet, Beklenti ve Performansları Üzerine Sosyolojik Bir Araştırma: Nevşehir Örneği. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2 (2012), 64-81.
- Yellice Yüksel, B., Kaner, S. ve Güzeller, C. O. (2011). Öğretmenlerin Mesleki Yetkinlik, Mesleki Sosyal Destek ve Tükenmişlik İlişkisinin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11 (21), 1-25.