

Cumhuriyet İlahiyat Dergisi - Cumhuriyet Theology Journal

ISSN: 2528-9861 e-ISSN: 2528-987X

A5alık / December 2018, 22 (3): 1509-1536

**Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti
Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma**

*The Relations among Job Satisfaction, Job Stress, Burnout and Turnover Intentions of
Employees of Religious Affairs : A Multi-case Study*

Ali Baltacı

Öğr. Gör. Dr., Muş Alparslan Ü., İslami İlimler Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri Bölümü
Assistant Professor, Muş Alparslan U., Fac of Islamic Sciences, Dept. of Philosophy and Religion Science
Muş, Turkey

a.baltaci@alparslan.edu.tr

orcid.org/0000-0003-2550-8698

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types: Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received: 08 Eylül / September 2018

Kabul Tarihi / Accepted: 17 Kasım / November 2018

Yayın Sezonu / Pub Date Season: Aralık / December

Cilt / Volume: 22 **Sayı / Issue:** 3 **Sayfa / Pages:** 1509-1536

Atıf / Cite as: Baltacı, Ali. "Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma". *Cumhuriyet İlahiyat Dergisi-Cumhuriyet Theology Journal* 22/3 (December 2018): 1509-1536. <https://doi.org/10.18505/cuid.458233>

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.

Copyright © Published by Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi / Sivas Cumhuriyet University, Faculty of Theology, Sivas, 58140 Turkey. All rights reserved. www.der-gipark.gov.tr/cuid

The Relations among Job Satisfaction, Job Stress, Burnout and Turnover Intentions of
Employees of Religious Affairs : A Multi-case Study

Abstract: This research was conducted in order to determine job stress, job satisfaction, burnout, and turnover intention of employees of religious affairs. In addition, within the scope of the research, the interrelationships between related concepts, demographic variables that these employees belong to, and their level of relationship within the concepts are also examined. The research was conducted on 1125 employees of religious affairs from Turkey's seven geographical regions, especially from the metropolitan centers (Istanbul, Ankara, Izmir, Mersin, Gaziantep, Samsun and Erzurum). In order to collect the data, four different scale forms were used and the analysis was interpreted through a statistical analysis program. According to the results of the research, these employees have a low level of job satisfaction while experiencing moderate burnout. The employees of religious affairs, on the other hand, have a high level of job stress and moderate turnover intentions. While there are different researches in the literature that try to determine the burnout and job satisfaction of employees of religious affairs, this research is important because it is a pioneering study aiming to measure the work stress, which is known as the source of job satisfaction and burnout, and the turnover intention, which is the most important result of job stress.

Summary: The diversification of needs in the modern social system necessitated the formation of professional groups serving the society in different fields. The professions that are responsible for offering religious services to the community are religious employees. The various negativities and expectations experienced by the employees in business life constitute different kinds of stress sources; increasing stress, job dissatisfaction, burnout, absenteeism, and turnover intention to quit can lead to negative behaviors and attitudes. It is important to determine the work stress in the officials who are engaged with the society and offer religious services, such as religious employees. With this study, it is aimed to determine the work stresses, job satisfaction, burnout levels, and turnover intentions of religion employees. Plus, it is also aimed to determine the mutual interactions of these concepts.

Job satisfaction is basically the attitudes, behaviors, and reactions of the employees towards their jobs. Burnout is defined as a psychological syndrome involving emotional exhaustion, depersonalization, and a diminished sense of personal accomplishment that occurred among various professionals who work with other people in challenging situations. Job stress is the negative interaction caused by the economic, psychological, social, cultural pressures and tensions on the employees. The turnover intention is that the religious employees think about leaving their job as a result of their dissatisfaction. Although there is a general belief that these concepts are mutually interacting, the fact that there is no study in the literature to examine the interaction between these concepts in the sample of religious employees is the main source of motivation in the realization of the study. In addition, it is aimed to confer different and original data to the religious sciences in particular and to the social sciences literature in general, and also to offer new fields of study. The measurable objectives of this study are shown below: 1. What extent do religion employees demonstrate job stress, turnover intention, job satisfaction, and burnout? 2. Do the employees' views on work stress, turnover intention, job satisfaction and the sub-dimensions of burnout differ significantly in terms of gender, professional tenure, educational status, and

marital status? 3. Is there a significant relationship between employee' job satisfaction, burnout, job stress, and turnover intention?

This study was designed as a relational survey model among quantitative research methods and it was carried out on a group of 1125 people consisting of 517 imams, 373 muezzins and 253 Quran instructors working in the province centers of Istanbul, Ankara, Izmir, Mersin, Gaziantep, Samsun, and Erzurum. The critical case sampling method was used in the selection of the study group. The Maslach' Burnout Inventory, the Minnesota Job Satisfaction Scale, Job Stress Level Scale, and Turnover Intention Scale were used for gathering data. The descriptive analyzes between the concepts were determined by ANOVA and t-test, while the relational analyzes were calculated with correlation coefficients. All findings were interpreted on the basis of $p < .05$ significance level. 79.11% (N=890) of the religion employees who participated in the research were male and 37.51% (N=422) were undergraduate. In addition, 80.71% of the participants were married and 50.76% of them had over 11 years of professional tenure.

According to the study findings, women experience more burnout than men. According to the findings of the present study, single employees experienced more burnout in the dimension of emotional exhaustion and depersonalization; male employees are experiencing burnout in personal success. At the general level of burnout, married employees live more burnout than singles. According to the findings of the study, the increase in professional tenure increases burnout. Moreover, those who are at the graduate level are experiencing more burnout than other groups. At this point, it is determined that general burnout increases as the education level increases. According to the study findings, individual job satisfaction is higher in women than in men. In addition, it is determined that married people have more job satisfaction than singles. According to the findings, the increase in the professional tenure of employees of religious affairs increases their job satisfaction. On the other hand, it was determined that job satisfaction decreased as the level of education increased.

In this study, it is important to find that employees of religious affairs experience high levels of job stress. According to the findings, men experience more job stress than women. Furthermore, it was found that the singles experienced more job stress than the married people. In the study, those with a postgraduate education experience more stress than those in other education levels; it was found that the increase in the level of education also increased the job stress levels. In this study, it was determined that women had more turnover intention than men. In addition, singles are more likely to quit at a higher level than those who are married. As the education level increased, the turnover intentions also increased. Another finding of the study is the finding that the increase in professional tenure reduces the turnover intentions.

Within the scope of the research, it was determined that there was a moderate, negative and significant relationship between job satisfaction and burnout. In addition, job satisfaction, job stress and turnover intentions at a high level, a negative and significant relationship. The increase in job stress leads to a decrease in job satisfaction and an increase in job intention. Burnout and job stress and turnover intention are at a high level positive and meaningful relationship. The increase in job stress causes an increase in the level of burnout and this leads to an increase in turnover intention. The job stress and turnover intention are at a high level, positive and

meaningful relationship. According to this, the increase in job stress has a marked upward tendency to turnover intention.

Keywords: Psychology of Religion, Job Satisfaction, Burnout, Job Stress, Turnover Intention

Din Görevlilerinin İş Doymu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkiler: Çok Örneklemli Bir Çalışma

Öz: Bu araştırma din görevlilerin iş stresi, iş doymu, tükenmişlik ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin durumun belirlenmesi amacıyla yapılmıştır. Ayrıca araştırma kapsamında, ilgili kavramların, din görevlilerinin sahip olduğu demografik değişkenlerle olan etkileşimi ve kavramların kendi içindeki ilişki düzeyleri de incelenmiştir. Araştırma Türkiye'nin 7 coğrafi bölgesinden belirlenen büyükşehir merkezlerinde (İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Gaziantep, Samsun ve Erzurum) çalışan 1125 din görevlisi üzerinde yürütülmüştür. Verileri toplamak amacıyla dört ayrı ölçek formu kullanılmış ve analizler istatistiksel analiz programı aracılığıyla yorumlanmıştır. Araştırma sonucuna göre din görevlileri, orta düzeyde tükenmişlik yaşarken, düşük düzeyde iş doymuna sahiptirler. Bunun yanında din görevlileri çok yüksek düzeyde iş stresine ve orta düzeyde işten ayrılma niyetlerine sahiptirler. Literatürde din görevlilerinin tükenmişlik ve iş doymalarını belirlemeye çalışan farklı araştırmalar olsa da bu araştırma iş doymu ve tükenmişliğin kaynağı olarak bilinen iş stresini ve stresin en önemli sonucu olan işten ayrılma niyetini ölçmeyi amaçlayan öncü çalışma olması sebebiyle önem arz etmektedir.

Özet: Modern sosyal sistemde ihtiyaçların çeşitlenmesi, farklı alanlarda topluma hizmet sunan meslek gruplarının oluşmasını gerektirmiştir. Topluma din hizmetini sunmakla mükellef meslek grubu ise din görevlileridir. İş yaşamı içerisinde çalışanların yaşadığı çeşitli olumsuzluklar ve beklentiler, farklı türden stres kaynakları oluşturmakta; giderek artan stres, çalışanlarda iş doymusuzluğu, tükenmişlik, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranış ve tutumlara yol açabilmektedir. Din görevlileri gibi toplumla iç içe yaşayan ve din hizmeti sunan görevlilerde iş stresinin belirlenmesi önemlidir. Bu çalışma ile din görevlilerinin iş stresleri, iş doymaları, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin belirlenmesi hedeflenmektedir. Bununla birlikte, söz konusu kavramların karşılıklı etkileşimlerinin belirlenmesi de amaçlanmaktadır.

İş doymu, temelde çalışanların, işlerine karşı sergilediği tutum, davranış ve tepkilerdir. Tükenmişlik, diğer kişilerle zor şartlar altında çalışan çeşitli profesyoneller arasında meydana gelen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı hissini de içeren psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmıştır. İş stresi ise çalışanlar üzerindeki ekonomik, psikolojik, sosyal, kültürel baskı ve gerilimler sonucu oluşan olumsuz etkileşimlerdir. İşten ayrılma niyeti ise çalışanların, işlerine ilişkin tatminsizliği neticesinde işten ayrılmayı düşünmeleridir. Bu kavramların karşılıklı olarak etkileşim içinde olduğuna ilişkin genel bir kanı bulunmakla birlikte, literatürde bu kavramlar arası etkileşimi din görevlileri örneğinde incelemeyi amaçlayan herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması bu çalışmanın gerçekleştirilmesindeki temel güdü kaynağıdır. Ayrıca çalışma ile genelde din bilimleri ve özde ise sosyal bilimler literatürüne farklı ve özgün veriler sunulması ve yeni çalışma alanları önerilmesi de hedeflenmektedir. Araştırmanın ölçülebilir amaçları şöyle gösterilmektedir: 1. Din görevlileri iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş doymu ve tükenmişlik davranışlarını ne düzeyde göstermektedirler? 2. Din görevlilerinin iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet, mesleki

kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır? 3. Din görevlilerinin iş doyumunu, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Bu çalışma, nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde kurgulanmış ve İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Gaziantep, Samsun ve Erzurum il merkezlerinde görev yapmakta olan 517 imam-hatip, 373 müezzin kayyım ve 253 Kur'an kursu öğreticisinden oluşan 1125 kişilik bir grup üzerinde yürütülmüştür. Çalışma grubunun seçiminde kritik durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin toplanmasında Maslach Tükenmişlik Ölçeği, Minnesota İş Doyum Ölçeği, İş Stres Düzeyi Ölçeği ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği kullanılmıştır. Kavramlar arasındaki betimsel incelemeler ANOVA ve t-testi ile belirlenirken, ilişkisel analizler korelasyon katsayıları ile hesaplanmıştır. Tüm bulgular, $p < .05$ anlamlılık düzeyi temelinde yorumlanmıştır. Katılımcıların % 79,11'i (N=890) erkektir ve %37,51'i (N=422) lisans düzeyinde eğitim almıştır. Ayrıca katılımcıların %80,71'i evli iken %50,76'sının mesleki kıdemi 11 yıldan fazladır.

Araştırma bulgularına göre, kadınlar, erkeklerden daha fazla tükenmişlik yaşamaktadır. Araştırmanın söz konusu bulgusuna göre bekâr din görevlileri duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenme yaşarken; erkek din görevlileri kişisel başarı boyutunda tükenme yaşamaktadırlar. Bunun yanında genel tükenmişlik düzeyinde evliler, bekârlara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Araştırma bulgularına göre mesleki kıdemdeki artış, tükenmişliği de arttırmaktadır. Ayrıca lisansüstü eğitim seviyesinde olanlar diğer gruplara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Bu noktada genel tükenmişliğin eğitim seviyesi yükseldikçe arttığı belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre bireysel iş doyumunu kadınlarda, erkeklere göre daha yüksek düzeydedir. Ayrıca evlilerin, bekârlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırma bulgularına göre din görevlilerinin mesleki kıdemlerindeki artış, onların iş doyumlarını da arttırmaktadır. Buna karşın eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun da azaldığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada din görevlilerinin yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları yönünde elde edilen bulgu önemlidir. Araştırma bulgularına göre erkekler, kadınlara göre daha fazla iş stresi yaşamaktadırlar. Ayrıca bekârların, evlilere göre daha fazla iş stresi yaşadıkları belirlenmiştir. Araştırmada lisansüstü eğitim seviyesine sahip olanların, diğer eğitim seviyelerinde olanlara göre daha fazla stres yaşadığı; eğitim seviyesindeki artışın, iş stres düzeylerini de arttırdığı saptanmıştır. Bu çalışmada kadınların, erkeklere göre daha fazla düzeyde işten ayrılma niyetlerinin olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında bekârlar, evli olanlara göre daha fazla düzeyde işten ayrılma niyeti içindedirler. Araştırmada eğitim seviyesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin de arttığı saptanmıştır. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucu olarak mesleki kıdemdeki artışın, işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusu da önem arz etmektedir.

Araştırma kapsamında, iş doyumunu ve tükenmişlik arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında iş doyumunu, iş stresiyle ve işten ayrılma niyetiyle yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. İş stresindeki artış iş doyumunun azalmasına ve bu durum işten ayrılma niyetinin artmasına yol açmaktadır. Tükenmişlik ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. İş stresindeki artış, tükenmişlik düzeyinde artışa neden olmakta ve bu durum işten ayrılma niyetinde yükselmeye yol açmaktadır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve

anlamli bir ilişki içindedir. Buna göre iş stresindeki artış, işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir yükselme eğilimine sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Din Psikolojisi, İş Doyumu, Tükenmişlik, İş Stresi, İşten Ayrılma Niyeti

GİRİŞ

Modern sosyal sistemde ihtiyaçların çeşitlenmesi nedeniyle farklı alanlarda topluma hizmet sunan meslek grupları oluşmuştur. Topluma din hizmetini sunmakla mükellef meslek grubu ise din görevlileridir. Din görevlisi kavramı içerisine vaiz, murakıp, Kur'an kursu öğreticisi ve cami görevlileri (imam-hatip ile müezzin kayyım) girmektedir.¹ Farklı iş tanımları olsa da din görevlileri toplumla iç içe yaşayan ve sosyal yapıda önemli bir görevi ifa eden çalışanlardır. İş yaşamı içerisinde kişilerin yaşadığı çeşitli olumsuzluklar ve beklentiler, farklı türden stres kaynakları oluşturmakta; giderek artan stres, çalışanlarda iş doyumuzluğu, tükenmişlik, işe devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz davranış ve tutumlara yol açabilmektedir. Din görevlileri gibi toplumla iç içe yaşayan ve din hizmeti sunan görevlilerde iş stresinin belirlenmesi önemlidir.

Kamu hizmeti sunmaları sebebiyle kurumsal bir yapıya bağlı olan ve Diyanet İşleri Başkanlığı (DİB) bünyesinde hizmet sunan din görevlileri toplumla etkileşim içinde olmalarının yanında, taşra ve merkez teşkilatında farklı makamlara karşı da sorumludurlar. Gerek toplum gerekse DİB bünyesinde yaşanabilen farklı etmenler din görevlilerinde iş doyumunun düşmesine, tükenmişliğin yükselmesine ve dolayısıyla işten ayrılma niyetlerinin de belirmesine yol açabilir. Böylesi girift bir etkileşim içinde olan din görevlilerinin iş stresi, iş doyumuz, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetlerinin araştırılması ve bu kapsamda çeşitli önlemlerin alınması, topluma sunulan din hizmetinin kalitesi açısından önem arz etmektedir. Literatürde din görevlilerinin iş doyumuz ve tükenmişlik düzeylerini inceleyen araştırmalar olsa da iş stresleri ve işten ayrılma niyetlerini ele alan çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu çalışma ile din görevlilerinin iş stresleri, iş doyumları, tükenmişlik düzeyleri ve işten ayrılma niyetleri belirlenecek ve söz konusu kavramların karşılıklı etkileşimleri incelenecektir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. İş Doyumu Kavramı

İş tatmini olarak da anılan iş doyumuz, temelde çalışanların işe karşı sergilediği tutum, davranış ve tepkilerdir. Çalışanın işine yönelik duygu ve düşünceleri, belirli bir iş tutumuz oluşturmasını sağlar. İş doyumuz, çalışanın işyerindeki tecrübe ve etkileşimlerinin, onun üzerinde bıraktığı etkidir. Bu noktada iş, kişisel gereksinimleri karşılamanın yanında çalışanın duygu ve düşüncelerini de olumlu bir şekilde değiştiriyorsa bu çalışanda iş doyumuz vardır denilebilir. Locke'un, "çalışanın işini veya işle ilintili tecrübesini gözden geçirmesi neticesinde eriştiği memnunluk ya da olumlu bir haz"² olarak tanımladığı iş doyumuzunu Davis, "çalışanların işlerine karşı hoşnut olması"³ olarak tanımlamaktadır. Bireyin beklentilerini ön plana çıkaran Weiss,

¹ Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği, 2014, madde: 3.

² Edwin A. Locke, "What is Job Satisfaction?", *Organizational Behavior and Human Performance* 4/4 (1969): 332.

³ Louis E. Davis, "Job Satisfaction Research: The Post-Industrial View", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 10/2 (1971): 178.

çalışanların iş ile ilgili beklentilerinin karşılanma derecesine verilen tepkinin iş doyumunu olduğunu savunmaktadır.⁴ İş doyumunu “çalışanın işinden haz duyması”⁵ olarak adlandıran İzgar’a benzer bir yaklaşım içinde olan Baltacı, çalışanın işine, iş yerine ve çalışma şartlarına karşı duyduğu hazzın iş doyumunu oluşturduğunu belirtmektedir.⁶

İş doyumunu, bireysel ve örgütsel olarak iki boyuta sahiptir. Bireysel faktörler: çalışanın sahip olduğu kişilik özellikleri ile karakteristik ve demografik niteliklerdir (yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, medeni durum, makam, mesleki kıdem, vb.). Örgütsel faktörler ise çalışma ortamı ve çalışma şartlarına ilişkin nitelikleri kapsamaktadır (işin özelliği, maaş, terfi ve kariyer olanakları, iş ortamının sosyal yapısı, iş ortamının fiziki şartları, çalışanlara sunulan özlük hakları vb.).⁷ Çalışanın cinsiyeti ve yaşı, işe yönelik algısı ile tutumuna etki eder.⁸ İşe yönelik algı ve tutum ise istek ve beklentilerden etkilenir. Bu karşılıklı ilişki neticesinde iş doyumunu, cinsiyete ve yaşa göre farklılık arz etse de birçok değişken bireysel iş doyumunu üzerinde etkilidir.⁹ Çalışanların, eğitim düzeyi, medeni durumu ve yapılan işin kişisel beklentileri karşılama derecesi gibi çok sayıda değişken de bireysel iş doyumunu etkiler.¹⁰ Örgütsel iş doyumunu ise çalışanın iş yerindeki konumu, statüsü, iş yerindeki yönetici tutumları ve çalışanların yaptıkları işin nitelik olarak artması gibi farklı değişkenlerin etkisi altındadır.¹¹ Çalışanın nitelikçe yüksek ve kendi kapasitesine uygun işleri yapması ile işin karşılığı olarak aldığı kazanımları yeterli görmesi de iş doyumunu açısından önem arz eder. Bunun yanında iş ortamının çalışma ve denetim biçimi, iş ortamındaki rekabet, iş arkadaşları ile ilişkiler, yükselme ve taltif imkânları da örgütsel iş doyumunu üzerinde etkilidir.¹² Özetle çalışan için iş doyumunu bireysel ve örgütsel faktörlerin bileşkesidir.

Din görevlileri için iş doyumunu “din görevlerinin, çalışma ortamına karşı tutumu” ya da “işlerinden duydukları hoşnutluk derecesi” kapsamında değerlendirilebilir. Din görevlilerinde bireysel ve örgütsel iş doyumuna etki eden faktörler arasında çalışma saatleri ve yoğunluğu, çalışma ortamı, cemaat ve yöneticilerle ilişkiler, evrak işleri, ücret ve diğer özlük hakları, kendini geliştirme olanakları, yaptığı işe duyduğu saygının azalması, yapılan işi kendi kapasitesinin

⁴ Howard M. Weiss, “Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences”, *Human Resource Management Review* 12/2 (2002): 174.

⁵ Hüseyin İzgar, “Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık”, *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* 25 (2008): 319.

⁶ Ali Baltacı, “Okul Müdürlerinin İş Doyumları ile Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki”, *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2/1 (2017): 51.

⁷ Paul E. Spector, *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences* (New York: Sage Publications, 1997), 15.

⁸ Michael M. Gruneberg, *Understanding Job Satisfaction* (New York: Halsted Press, 1979), 22.

⁹ Weiss, “Deconstructing Job Satisfaction”, 175.

¹⁰ Arne L. Kalleberg, “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction”, *American Sociological Review* 42/1 (1977): 134.

¹¹ Baltacı, “İş Doyumu ile Öz Yeterlik Algısı Arasındaki İlişki”, 54.

¹² Kalleberg, “Work Values and Job Rewards”, 139.

altında görme gibi etmenler sıralanabilir.¹³ Ayrıca din görevlilerinin zamanlarının büyük kısmını tek başlarına çalışarak geçirmeleri de iş doyumunu etkileyen önemli bir faktördür.

1.2. Tükenmişlik Kavramı

Freudenberger, tükenmişliği, “çalışanların fazla çalışmalarının bir sonucu olarak çalışamaz duruma gelmeleri ve duygusal olarak çöküntü yaşamaları” olarak tanımlar.¹⁴ Maslach ise tükenmişliğin yalnızca duygusal boyutunun olmadığını, bunun yanında kişinin işe karşı duyarsızlaşması ve kişisel başarı duygusunda eksilme hissi olarak kavramsallaştırılan iki farklı boyutunun da olduğunu savunmaktadır.¹⁵ *Duygusal tükenme*, tükenmişliğin belirgin olarak gözlenebilen yönüdür. Çalışanlar için duygusal tükenme, yıpranma, yaşam enerjisinde azalma, işe karşı isteksizlik, bitkinlik, yorgunluk ve sık tekrarlayan hastalıkları da beraberinde getirmektedir.¹⁶ *Duyarsızlaşma*, çalışanın işine karşı yabancılaşması, iş ortamına karşı ilgisizlik, işleri yürütme çabasında azalma, hizmet sunduğu kişilere ve yöneticilere karşı ilgisizlik gibi durumları içermektedir.¹⁷ *Kişisel başarısızlık hissi* ise çalışanın kendini yetersiz görmesi, yaptığı işin kendisi için çok basit veya çok zor olduğunu düşünmesi, gelecek beklentisinde azalma olarak adlandırılabilir. Bu noktada, kişisel başarısızlık hissi diğer iki tükenmişlik boyutuyla birlikte ortaya çıkmaktadır.¹⁸ Tükenmişliğe bireysel ve örgütsel olarak incelenebilecek çeşitli faktörler neden olmaktadır. Bireysel faktörler: çalışanın işten beklentisi ile var olan durum arasındaki tutarsızlık, çalışanın kişisel özellikleri (acelecilik, kararsızlık, öfke vb.), çalışanın denetim odağı, yaş, eğitim durumu, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, işkoliklik, özel yaşantısındaki stres, iş doyumunu olarak sıralanabilir.¹⁹ Örgütsel faktörler ise işin güçlük derecesi, iş ortamının fiziksel koşulları, iş yükü, iş ortamındaki iletişimsel gerilimler, rol belirsizliği, sorumluluk sınırları, yönetimin kontrol derecesi, kurum içi işleyişte yaşanan sorunlar, yetersiz personel ve araç gereç, ödeme yetersizliği, düşük ücret olarak sıralanabilir.²⁰

Davranışlarıyla topluma örnek olması gerektiği düşünülen, din görevlilerinin mesleklerine karşı olumlu tutum geliştirmeleri ve bunu çalışma hayatı boyunca sürdürmeleri önemlidir. Bir meslek olarak din görevliliği ‘sağlığı tehlikeye sokma ve günlük yaşamsal problemler ile mücadeleli zorlaştırma’ açısından az riskli meslek gruplarından biri olarak gösterilmiştir.²¹ Maslach yapılan işin niteliği, güçlük ve iş riskinin, tükenmişliğe neden olabileceğini bildirmektedir.²² Her

¹³ Muammer Cengil, “Din Görevlileri ve Kur’an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 10/3 (2010): 93; Yakup Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği”, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (2013): 13.

¹⁴ Herbert J. Freudenberger, “Burnout: Past, Present, and Future Concerns”, *Loss, Grief & Care* 3/1-2: 1.

¹⁵ Christina Maslach, “Burnout: A Multidimensional Perspective”, *Professional Burnout* (2017): 20.

¹⁶ Cary Cherniss, *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services* (New York: Sage, 1980), 18.

¹⁷ Maslach, “Burnout”, 23.

¹⁸ Michael P. Leiter, “Burnout as A Developmental Process: Consideration of Models”, *Professional Burnout* (2017): 241.

¹⁹ Ayala M. Pines, “Burnout: An Existential Perspective”, *Professional Burnout* (2017): 33-34.

²⁰ Cynthia L. Cordes - Thomas W. Dougherty, “A Review and an Integration of Research on Job Burnout”, *Academy Of Management Review* 18/4 (1993): 641-642.

²¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Tehlike Sınıfları Listesi Tebliği, Madde: 1/a-22.

²² Maslach, “Burnout”, 44.

ne kadar az riskli kategoride olsa da din görevliliği bazı stres kaynakları nedeniyle tükenmişlik yaşama riski fazla olan meslek gruplarındandır. Leiter, hizmet sunduğu kişiler ile yüz yüze ve yakın ilişki içinde olan meslek gruplarının tükenmişlik açısından riskli olduğunu, çünkü insanların diğer insanlarla aktif temasının kişide bezginlik ve yorgunluk yaratabileceğini bildirmektedir.²³ Bu açıdan din görevlilerinin tükenmişlik açısından riskli meslek grubunda olduğunun belirlenmesi daha uygun olacaktır. Kişilik özellikleri, sosyal çevre, iş yükü, çalışma saatleri gibi faktörler din görevlilerinde tükenmişliğe neden olabilir. Bunun yanında, yetersiz ücret, tahammül edilemez cami cemaati, çeşitli kişi ve kurumların baskıları, tehditler, tacizler, iş arkadaşları ile yaşanan sorunlar, yöneticilerle ilgili problemler, aile, sağlık problemleri ve aşağılık duygusuna kapılma gibi faktörler de din görevlilerini tükenmişliğe itebilmektedir.²⁴ Din görevlisinin yaşadığı tükenmişlik, yalnızca o kişiyi değil, aynı zamanda yakın çevresini, iş ortamını ve toplumu da etkileyebilir ve din hizmetlerinin sunumunda belirgin bozulmalar görülebilir.

1.3. İş Stresi Kavramı

Günlük yaşamda varlığını fiziksel ve psikolojik olarak hissettirebilen stres, çalışanları olumsuz olarak etkileyen önemli bir faktördür. Jex (1998), iş stresini, çalışanlar üzerindeki ekonomik, psikolojik, sosyal, kültürel baskı ve gerilimler sonucu oluşan olumsuz etkileşim olarak tanımlar.²⁵ Blau ise (1981) iş stresini, iş kaynaklı talepler ile çalışanın yetenek, beklenti ve ihtiyaçlarının tutarsızlığı sonucu oluşan yıkıcı fiziksel ve duygusal tepki olarak adlandırmaktadır.²⁶ Bu etkileşim sonucunda çalışanda belirgin bir gerilim ve olumsuz psikolojik yüklenme olabileceği gibi fizyolojik ağrı ve rahatsızlıklar da oluşabilir.²⁷ İş stresi, çalışanın iş hayatında kendi sınırlarını zorlaması sonucu ortaya çıkabilir. Ayrıca çalışanın davranışlarını etkileyerek ruh sağlığının bozulmasına, yoğun kaygı ve depresyona da neden olabilir. Stresin uykusuzluk, alkol ve sigara kullanımında artış gibi gözlemlenebilen belirtileri söz konusu iken, çoğunlukla çalışanın tepkilerinde tutarsızlık, psikolojik gerilim durumu ve aşırı terlemesi gibi reaksiyonlar da gözlemlenebilir.²⁸ İş stresi, çalışanın işe ilgisini azaltır ve işe devamsızlık, performans düşüklüğü, işten ayrılma niyetinde artış, işe yabancılaşma, aile ve sosyal yaşantıda sorunlar yaşama gibi etkilere de sahiptir.

Diğer çalışanlardan farklılaşan çalışma saatleri, iş yükü, yönetici ve cami cemaatinden gelen talepler vb., din görevlilerinde iş stresine neden olabilmektedir. Bunun yanında müftülük ve diğer çalışma arkadaşları ile yaşanan sorunlar, atama ve yer değiştirme sistemindeki tutarsızlık

²³ Leiter, "Burnout as A Developmental Process", 244.

²⁴ Cengil, "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeleri", 94; Hasan Kayıklık, "Din Görevlilerinde Tükenmişlik", *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/2 (2007): 23; Halil Apaydın - Rukiye Eker, "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği.", *Dinbilimleri Journal* (2015):44; Özdemir, Şuayip - Apaydın, Halil - Gün, Ayşegül, "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği", *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi-AUID* 6/10 (2018): 32-34.

²⁵ Steve M. Jex, *Stress and Job Performance: Theory, Research, and Implications For Managerial Practice* (New York: Sage, 1998), 12.

²⁶ Gary Blau, "An Empirical Investigation of Job Stress, Social Support, Service Length, and Job Strain", *Organizational Behavior and Human Performance* 27/2 (1981): 281.

²⁷ Muhammad Jamal, "Job Stress and Job Performance Controversy: An Empirical Assessment", *Organizational Behavior and Human Performance* 33/1 (1984): 13.

²⁸ Jex, *Stress and Job Performance*, 15.

ve işin kendisi ile ilgili sorunlar da din görevlilerinde iş stresine neden olabilir. Din görevlilerinin yaşadıkları iş stresi onları fiziksel, duygusal ve davranışsal olarak etkileyebilmektedir. Fiziksel etki çoğunlukla süregelen hastalıklar, yorgunluk ve bitkinlik gibi durumlardır. Duygusal etki ise din görevlisinin yaşadığı tedirginlik, unutkanlık, öfke ve sinirlilik, alınganlık ve tutarsız duygu durumlarıdır. Davranışsal etki, din görevlisinin gündelik yaşamında tercih etmediği davranışları sergilemesi, sinirli ve saldırgan kişilik özellikleri göstermesi ve çoğu kez işe geç gelip erken ayrılması gibi durumlardır.²⁹ Din görevlisi için olumsuz sonuçları olabilecek iş stresinin, din hizmetinin düzenli bir şekilde sunulmasını engellemesi ve kurumsal kimliğe zarar vermesi kaçınılmazdır.

1.4. İşten Ayrılma Niyeti Kavramı

İşten ayrılma niyeti, çalışanların, işlerine ilişkin tatminsizliği neticesinde işten ayrılmayı düşünceleridir.³⁰ Başka bir deyişle işten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılmasını gerektirecek bir güdülenme içinde olması ve işten ayrılma planını aktif olarak düşünmeye başlamasıdır.³¹ İşten ayrılma niyeti kavramında, çalışanların, yalnız işten ayrılma niyetine sahip olup bu fikri henüz uygulamaya koymamış olmamaları önemlidir.³² İşten ayrılma olgusu belirli bir süreçte gerçekleşmektedir. Çalışanın işten ayrılmayı düşünmesi, sürecin ilk basamağıdır. İkinci safhada çalışan başka bir iş aramaya niyet eder. Son safhada ise çalışan artık işten ayrılma eğilimine sahiptir.³³ İşten ayrılma niyeti olan çalışan, içinde bulunduğu iş ortamının şartlarını değerlendirir; işe ilişkin beklentileri ile beklentilerin karşılanma düzeyini kıyaslar. Bu kıyas sonucunda beklentilerin karşılanma düzeyi düşük olursa işten ayrılma niyetini eyleme dönüştürür ve işinden ayrılır.³⁴ İşten ayrılma niyeti olan çalışanların, bu düşüncelerini eyleme dönüştürmesi durumunda kurumda çalışan devir hızı artacaktır. Böylece çalışanlar kendilerini güvensiz hissedecek ve kurumda belirgin bir korku kültürü egemen olacaktır. Ayrıca çalışan devir hızının yüksekliği, kurumu sürekli yeni personel almaya zorlayacak, bu personellerin eğitilmesi ise zaman ve maddi kaynakların israfına neden olabilecektir. Maliyet yüksekliğinin yanında, personel döngüsünün sonucu oluşacak olası uyum sorunları da söz konusudur.³⁵ Anılan olumsuz durumlardan sakınmak isteyen kurumların, çalışanları işbaşında tutacak etkili insan kaynakları politikaları izlemeleri önemlidir.

Din hizmetlerinde iş devir hızı oldukça yüksektir. Din görevlileri, kariyerlerinin belirli bir aşamasında işten ayrılma niyetinde olmakta ve nihayetinde işten ayrılmaktadırlar. Bu durum,

²⁹ Arnold B. Bakker - Evangelia Demerouti, "Job Demands-Resources Theory", *Wellbeing: A Complete Reference Guide* (New York: Routledge, 2014), 13.

³⁰ William A. Glaser, "Intention and Voting Turnout", *American Political Science Review* 52/4 (1958): 1031.

³¹ David W. Nickerson, "Quality Is Job One: Professional and Volunteer Voter Mobilization Calls", *American Journal of Political Science* 51/2 (2007): 269.

³² Robert P. Tett - John P. Meyer, "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings", *Personnel Psychology* 46/2 (1993): 261.

³³ Hansung Kim - Madeleine Stoner, "Burnout and Turnover Intention among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support", *Administration in Social Work* 32/3 (2008): 19-20.

³⁴ Thomas Staufenbiel - Cornelius J. König, "A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism", *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83/1 (2010): 107.

³⁵ Julianne Parry, "Intention To Leave The Profession: Antecedents and Role in Nurse Turnover", *Journal of Advanced Nursing* 64/2 (2008): 158.

topluma din hizmeti sunmakla yükümlü olan Diyanet İşleri Başkanlığı için çeşitli maliyetleri beraberinde getirmektedir. Ancak din görevlisinin işten ayrılma niyeti çoğunlukla düşük ücret, kariyer imkânlarının sınırlı olması, fazla iş yükü, din görevlisi mesleğinin saygınlığı, atama ve yer değiştirmelerde yaşanan sorunlar, dini grup ve oluşumların baskısı, ailevi sorunlar, iş ortamında yaşanan sorunlar gibi unsurlardan etkilenmektedir. Bunun yanında din görevlilerinin işten ayrılma niyeti: iş doyumunu, iş stresi, işe bağlılık, yöneticilerin adil olması, tükenmişlik gibi değişkenlerden de etkilenmektedir. Din görevlilerinin işten ayrılma niyetlerini etkileyen unsurların DİB tarafından belirlenmesi, modern insan kaynakları yönetim ilkelerinin kurumsallaşması açısından önem arz eder. Ayrıca kurumu ileriye taşıyacak vizyon sahibi din görevlilerinin belirlenerek DİB bünyesinde istihdam edilmesi, topluma kaliteli dini hizmet sunumu için de elzemdir.

1.5. Kavramlar Arasındaki Karşılıklı İlişkiler

İş stresinin fazla olduğu bir işyerinde çalışanlar, iş performansında düşme ve işe ilişkin yabancılaşma yaşayabilmekte ve bunun sonucunda iş doyumları azalabilmektedir. İş doyumundaki azalma ise çalışmada iş devamsızlığına ve işten ayrılma niyetine dönüşebilmektedir.³⁶ İş doyumunu ile tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde çalışanın işe başladığı dönemde sahip olduğu çalışma şevki ve kurum bağlılığını, iş stresi ve stresle başa çıkma konusundaki yetersizliği sonucu kaybettiği ve işe karşı doyumunsuzluk yaşayarak tükenmişlik eğilimine girmesi söz konusudur.³⁷ İş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlik gibi çalışanın yaşayabileceği çok sayıda olumsuzluğun nedenidir; işten ayrılma niyeti ise özünde iş stresinin sonucu olarak görülür. İş stresi artan çalışan, ilkin iş doyumunsuzluğu yaşayacak ve işine yabancılaşacak daha sonra tükenmişlik yaşamaya başlayacaktır. Bu süreç çalışanın işten ayrılma niyeti ile devam edecek ve sonuçta çalışan işini terk edecektir.³⁸

Din görevlileri ve DİB için önemli olumsuzlukları beraberinde getiren ve temelde iş stre-siyle başlayan ve işten ayrılma niyeti ile nihayetlenen sürecin irdelenmesi, din hizmetlerinin sağlıklı bir şekilde topluma sunulabilmesi için önemlidir. Din hizmetlerinin niteliği ve kalitesinin daha iyi noktalara taşınması açısından din görevlilerinin iş doyumları ve tükenmişlik düzeyleri ile ilişkili olan unsurların belirlenmesi gereklidir. Literatür incelendiğinde din görevlilerinin iş stresi, tükenmişlik, iş doyumunu ve işten ayrılma niyetlerine yönelik yurt dışında çok sayıda araştırılma yapılmasına karşın yurtiçinde söz konusu kavramları din görevlileri özelinde inceleyen az sayıda araştırmaya rastlanılmıştır. Yurtiçinde yapılan çalışmaların genellikle tükenmişlik kavramına odaklandığı ve kavramın öncülleri olan iş stresi ve iş doyumunu ile tükenmişliğin önemli bir sonucu olan işten ayrılma niyeti kavramını irdelemedikleri belirlenmiştir. Din görevlilerinin iş stresinin azaltılması ve dolayısıyla tükenmişlik durumunun düşürülmesi ve iş doyumunun yükseltilmesi ile işten ayrılma niyetlerinin engellenebileceğine yönelik inanç bu araştırmanın yürütülmesinde önemli bir motivasyon kaynağıdır. Bu önemden hareketle çalışmada din görevlilerinin stres düzeyleri, iş tatminleri, tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetleri araştırılırken, demografik özelliklerinin de söz konusu kavramlar üzerindeki etkisi de ortaya konulmaya çalışılmıştır.

³⁶ Weiss, "Deconstructing Job Satisfaction", 183-185.

³⁷ Kim - Stoner, "Burnout and Turnover Intention among Social Workers", 21.

³⁸ Parry, "Intention to Leave The Profession", 158-159.

Bu çalışma din görevlilerinin iş stresi, iş doymu ve tükenmişlik düzeyleri ile işten ayrılma niyetlerine odaklanmaktadır. Çalışma ile Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde çalışan imam-hatip, müezzin kayyım ve Kur'an kursu öğreticilerinin görüşleri de araştırmaya dâhil edilmiştir. Bu çalışmanın amacı, din görevlilerinin iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş doymu ve tükenmişlik davranışlarını gösterme düzeylerini belirlemektir. Ayrıca çalışma ile genelde din bilimleri ve özelde ise sosyal bilimler literatürüne farklı ve özgün veriler sunulması ve yeni çalışma alanları açılması da hedeflenmektedir. Araştırmanın ölçülebilir amaçları aşağıda gösterilmektedir:

1. Din görevlileri iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş doymu ve tükenmişlik davranışlarını ne düzeyde göstermektedirler?

2. Din görevlilerinin iş stresi, işten ayrılma niyeti, iş doymu ve tükenmişliğin alt boyutlarına ilişkin görüşleri ile cinsiyet, mesleki kıdem, eğitim durumu ve medeni durum değişkenleri anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

3. Din görevlilerinin iş doymu, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Bu çalışma, din görevlilerinin (imam-hatip, müezzin kayyım, Kur'an kursu öğreticisi) iş doymu, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi saptamak amacıyla nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modelinde kurgulanmıştır. İlişkisel tarama modelinde iki ve daha çok değişken arasındaki etkileşimsel ilişkinin doğasının tespit edilmesi hedeflenmektedir.³⁹

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışma İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Gaziantep, Samsun ve Erzurum il merkezlerinde görev yapmakta olan 517 imam-hatip, 373 müezzin kayyım ve 253 Kur'an kursu öğreticisinden oluşan 1125 kişilik bir grup üzerinde yürütülmüştür. Çalışma grubunun seçiminde kritik durum örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kritik durum örnekleme, kişilerin seçim ve davranışları arasındaki ilişkilerin saptanmasında kullanılmaktadır.⁴⁰ Araştırma kapsamında katılımcılara (din görevlileri), 2250 anket gönderilmiş, 1295'i geri dönmüştür. Bu anketlerden 137'si eksik veya hatalı doldurma, 33'ü de aykırı değerler nedeniyle göz ardı edilmiştir. Din görevlilerine ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1: Din Görevlilerine İlişkin Demografik Bulgular

Değişkenler	Alt Kategoriler	Sayı (N)	%	Toplam
Cinsiyet	Erkek	890	79,11	1125
	Kadın	253	22,49	
Eğitim Durumu	Lise	218	19,38	1125

³⁹ W. Paul Vogt, "Quantitative Research Methods for Professionals in Education and Other Fields", (Columbus: Allyn & Bacon, 2006), 41.

⁴⁰ Ali Baltacı, "Nitel Araştırmalarda Örnekleme Yöntemleri ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme", *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7/1 (2018): 253.

	Meslek	Yüksek	379	33,69	
	Lisans		422	37,51	
	Lisansüstü		106	9,42	
Mesleki Kıdem	1-5 yıl		132	11,73	
	6-10 yıl		422	37,51	1125
	11 yıl ve üstü		571	50,76	
Medeni Durum	Evli		908	80,71	1125
	Bekâr		217	19,29	

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların % 79,11'i (N=890) erkektir ve %37,51'i (N=422) lisans düzeyinde eğitim almıştır. Ayrıca katılımcıların %80,71'i evli iken %50,76'sının mesleki kıdemi 11 yıldan fazladır.

2.1. Veri Toplama Araçları

Bu çalışma kapsamında verilerin toplanması amacıyla aşağıda ayrıntıları verilen dört ayrı ölçekten oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anket formu, katılımcılara ait cinsiyet, medeni durum, mesleki kıdem ve eğitim durumlarına ilişkin soruların yer aldığı bir kişisel bilgi formunu da kapsamaktadır.

2.1.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik ölçeğinin Türkçe uyarlanması Ergin (1993) tarafından yapılmıştır.⁴¹ Türkçe formu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı alt boyutlarından oluşan ölçek, beşli likert tipinde sunulan cevaplardan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısı (α) duygusal tükenme boyutu için .83, duyarsızlaşma boyutu için .65, kişisel başarı boyutu için ise .72'dir. Bu çalışmada yapılan güvenilirlik çalışmasında Cronbach Alfa iç tutarlık katsayısını (α) duygusal tükenme .87, duyarsızlaşma .74, kişisel başarı .73 olarak hesaplanmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan yüksek puan ile kişisel başarı alt boyutundan alınan düşük puan tükenmişliği göstermektedir.

2.1.2. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından (1967) geliştirilen iş doyum ölçeğinin Türkçe uyarlanması Baycan tarafından (1985) yapılmıştır.⁴² Türkçe formu bireysel (içsel) ve örgütsel (dışsal) iş doyumunu olarak iki alt boyuta sahip olan ölçek beşli likert tipinde sunulan cevaplardan oluşmaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa (α) güvenilirlik katsayısı bireysel boyut için .83; örgütsel boyut

⁴¹ Canan Ergin, "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları (Türkiye-Ankara, 22 Eylül 1992), ed. Rüveyda Bayraktar- Hasan Dağ (Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1993), 143-154.

⁴² Aslı Baycan, *An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction between Different Occupational Groups*, (Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, 1985), 63.

için .76 ve ölçeğin geneli için .77 olarak hesaplanmıştır. Bu araştırmada genel iş doyum için Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .86, bireysel iş doymu için .84 ve örgütsel iş doymu için .88 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan puanların 1'e yaklaşması iş doyum düzeyinin düştüğünü, 5'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir.

2.1.3. İş Stres Düzeyi Ölçeği

Haynes (1994) tarafından geliştirilen iş stres düzeyi ölçeğinin Türkçe uyarlaması Aktaş (2001) tarafından yapılmıştır.⁴³ Tek boyutta yer alan 10 madde ve beşli likert tipinde sunulan cevaplardan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .88'dir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .85 olarak hesaplanmıştır. Ölçekten alınan puanların 1'e yaklaşması az düzeyde iş stresine, 5'e yaklaşması ise yüksek düzeyde sahip olunan iş stresini belirlemektedir.

2.1.4. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği

Rosin ve Korabik (1991) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeğinin Türkçe uyarlaması Elmas (2012) tarafından yapılmıştır.⁴⁴ Tek boyutta yer alan dört madde ve beşli likert tipinde sunulan cevaplardan oluşan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .92'dir. Bu araştırmada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .89 olarak belirlenmiştir. Ölçekten alınan puan arttıkça, işten ayrılma niyeti de artmaktadır.

2.2. Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırmanın ana uygulamasında kullanılan anket gerekli etik ve uygulama izinleri alındıktan sonra İstanbul, Ankara, İzmir, Mersin, Gaziantep, Samsun ve Erzurum il merkezlerinde görev yapmakta olan din görevlilerine elden, posta ve e-posta aracılığıyla gönderilmiş ve katılımcılara araştırma konusu hakkında bilgi verilerek yeterli süre içinde anketi doldurmaları istenmiştir. Doldurulan anketler, yine elden araştırmacı tarafından, posta veya e-posta kanalıyla toplanmıştır. Anketle elde edilen veriler, istatistiksel analiz programıyla (SPSS) incelenmiştir. Öncelikle çalışma grubunun normal dağılım gösterme durumu incelenmiştir. Bu çalışmada yapılan normal dağılım analizi sonucunda *çarpıklık* (skewness) = -.576; *basıklık* (kurtosis) = .369 olarak bulunmuştur. Saptanan değerler -1 ile +1 arasında olduğundan, örneklemin normal dağılım içinde olduğu belirlenmiştir. Daha sonra örneklemin homojenliği Levene testi ile incelenmiş; cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum ve mesleki kıdem değişkenlerine göre yapılan analizde anlamlılık (p) değerleri .05'ten yüksek çıkmıştır. Elde edilen bu bulgulara sonucunda verilerin analizi için parametrik testler kullanılmıştır.

Yapılan istatistiksel analizlerin tümünde anlamlılık düzeyi (p) < .05 olarak belirlenmiştir. Demografik değişkenlerin çözümlenmesinde ve bağımlı değişkenlerle olan ilişkilerinin belirlenmesinde: cinsiyet ve medeni durum değişkenleri için t-testi ile mesleki kıdem ve eğitim durumu değişkenleri için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. İlişkisel karşılaştırmalardaki farklılıkları incelemek için post-hoc testlerinden Scheffe testi kullanılmıştır. İş doymu, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon katsayıları

⁴³ Aliye Mavili Aktaş, "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi ve Kişilik Özellikleri", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 56/04 (2001).

⁴⁴ Sevgi Elmas, *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*, (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2012), 20-21.

hesaplanmıştır. Tüm bulgular, $p < .05$ anlamlılık düzeyi temelinde yorumlanmıştır. Araştırmada kullanılan beşli derecelendirme ölçeklerinden elde edilen ağırlıklı ortalama puanların yorumlanması için aşağıdaki aralıklar kullanılmıştır:

- 4.20-5.00 çok yüksek (işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlik davranışına çok yüksek düzeyde sahip),
- 3.40-4.19 yüksek (işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlik davranışına yüksek düzeyde sahip),
- 2.60-3.39 orta (işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlik davranışına orta düzeyde sahip),
- 1.80-2.59 düşük (işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlik davranışına düşük düzeyde sahip),
- 1.00-1.79 çok düşük (işten ayrılma niyeti, iş stresi, iş doyumunu ve tükenmişlik davranışına çok düşük düzeyde sahip)

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırma kapsamında ulaşılan bulgular yer almaktadır.

3.1. Din Görevlilerinin Tükenmişlik, İş Doyumu, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyetlerine İlişkin Bulgular

Tablo 2'de din görevlilerinin tükenmişlik, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyetlerine ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 2: Tükenmişlik, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti

Boyutlar	Alt Boyutlar	Ortalama	Standard	Sayı
Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	3,49	0,69	1125
	Duyarsızlaşma	3,71	0,49	1125
	Kişisel Başarı	2,18	0,74	1125
	Genel Tükenmişlik	3,13	0,64	1125
İş Doyumu	Bireysel İş Doyumu	2,37	0,67	1125
	Örgütsel İş Doyumu	2,01	0,83	1125
	Genel İş Doyumu	2,19	0,75	1125
İş Stresi		4,27	0,39	1125
İşten Ayrılma Niyeti		3,18	1,04	1125

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların, duyarsızlaşma ($\bar{X}=3,71$), duygusal tükenmişlik ($\bar{X}=3,49$) ve kişisel başarı ($\bar{X}=2,18$) davranışına yüksek düzeyde sahip oldukları; genel tükenmişlik düzeyinin ise ($\bar{X}=3,13$) orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Benzer şekilde katılımcıların bireysel ve örgütsel iş doyumları ile genel iş doyumlarının düşük düzeyde olduğu belirlenebilir ($\bar{X}<2,60$). Bununla birlikte katılımcıların iş streslerinin ($\bar{X}=4,27$) çok yüksek düzeyde olduğu ve işten ayrılma niyetlerinin ise ($\bar{X}=3,18$) orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

3.2. Din Görevlilerinde Tükenmişliğe İlişkin Bulgular

Tablo 3'te din görevlilerinin cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki etkileşim yer almaktadır.

Tablo 3: Tükenmişlik düzeyinin cinsiyet ve medeni duruma göre değişimi

Alt Boyutlar	Değişkenler	Kategoriler	N	\bar{X}	ss	t	p
Duygusal Tükenme	Cinsiyet	Erkek	890	3,31	0,83	6,50	.016
		Kadın	253	3,67	0,55		
	Medeni Durum	Evli	908	3,54	0,48	-2,50	.025
		Bekâr	217	3,43	0,89		
Duyarsızlaşma	Cinsiyet	Erkek	890	3,85	0,42	-8,95	.038
		Kadın	253	3,56	0,56		
	Medeni Durum	Evli	908	3,76	0,53	-2,82	.042
		Bekâr	217	3,65	0,45		
Kişisel Başarı	Cinsiyet	Erkek	890	2,01	1,03	5,11	.011
		Kadın	253	2,35	0,45		
	Medeni Durum	Evli	908	2,12	0,83	1,99	.013
		Bekâr	217	2,24	0,65		
Genel Tükenmişlik Düzeyi	Cinsiyet	Erkek	890	3,06	0,76	2,55	.047
		Kadın	253	3,19	0,52		
	Medeni Durum	Evli	908	3,14	0,61	2,01	.049
		Bekâr	217	3,11	0,66		

Tablo 3'e göre katılımcıların cinsiyetleri, tükenmişlik davranışının tüm alt boyutları ve genel tükenmişlik davranışı ile anlamlı olarak değişmektedir. Buna göre kadınlar, kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutunda erkeklere göre daha fazla düzeyde tükenme yaşamaktadırlar ($p < .05$). Duyarsızlaşma alt boyutunda ise erkeklerin kadınlara göre daha fazla tükenmişliğe sahip olduğu görülmektedir. Genel tükenmişlik düzeyinde kadınlar, erkeklere göre daha fazla tükenmişlik sergilemektedirler. Benzer şekilde medeni durum ile tükenmişlik davranışının tüm alt boyutları ve genel tükenmişlik düzeyi anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p < .05$). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında bekârlar, kişisel başarı boyutunda ise evliler daha fazla tükenmişlik sergilemektedirler. Ancak genel tükenmişlik düzeyinde evlilerin ($\bar{X}=3,14$), bekârlara ($\bar{X}=3,11$) göre daha fazla tükenmişliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Tablo 4'te katılımcıların mesleki kıdemleri ile tükenmişlik davranışları arasındaki değişim yer almaktadır.

Tablo 4: Tükenmişlik düzeyinin mesleki kıdeme göre değişimi

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	p
Duygusal Tükenme	1 5 yıl ve altı	132	3,34	0,61	3,58	.028
	2 6-10 yıl	422	3,52	0,72		
	3 11 yıl ve üstü	571	3,61	0,74		
Duyarsızlaşma	1 5 yıl ve altı	132	3,59	0,53	3,17	.042
	2 6-10 yıl	422	3,69	0,44		

	3	11 yıl ve üstü	571	3,85	0,51		
	1	5 yıl ve altı	132	2,03	0,83		
Kişisel Başarı	2	6-10 yıl	422	2,21	0,69	3,62	.027
	3	11 yıl ve üstü	571	2,29	0,71		
	1	5 yıl ve altı	132	2,99	0,66		
Genel Tükenmişlik Düzeyi	2	6-10 yıl	422	3,14	0,62	3,39	.034
	3	11 yıl ve üstü	571	3,25	0,65		

Tablo 4 incelendiğinde, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında 11 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların, diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı; buna karşın kişisel başarı alt boyutunda 5 yıl ve altında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların, diğer gruplara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenebilir. Genel tükenmişlik düzeyi ise 11 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahip olan katılımcılarda, diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazladır. Bu noktada mesleki kıdemdeki artışın, tükenmişliği arttırdığı bulgusu önemlidir. Tablo 5'te katılımcıların eğitim durumlarına göre tükenmişlik düzeyleri yer almaktadır.

Tablo 5: Tükenmişlik düzeyinin eğitim durumuna göre değişimi

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	F	p
Duygusal Tükenme	1 Lise	218	3,12	1,07	3,60	.013
	2 MYO	379	3,34	0,83		
	3 Lisans	422	3,57	0,59		
	4 Lisansüstü	106	3,94	0,26		
Duyarsızlaşma	1 Lise	218	3,32	0,61	3,04	.028
	2 MYO	379	3,61	0,48		
	3 Lisans	422	3,89	0,51		
	4 Lisansüstü	106	4,03	0,34		
Kişisel Başarı	1 Lise	218	2,48	0,94	1,39	.244
	2 MYO	379	2,29	0,76		
	3 Lisans	422	2,07	0,69		
	4 Lisansüstü	106	1,89	0,57		
Genel Tükenmişlik Düzeyi	1 Lise	218	2,97	0,87	2,72	.043
	2 MYO	379	3,08	0,69		
	3 Lisans	422	3,18	0,60		
	4 Lisansüstü	106	3,29	0,39		

Tablo 5'e göre, katılımcıların eğitim seviyeleri ile genel tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir şekilde değişmektedir ($p < .05$). Duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında lisansüstü eğitim seviyesinde olanlar diğer gruplara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Genel tükenmişlik düzeyinde ise eğitim seviyesi ile tükenmişlik düzeyi arasında doğru orantının olduğu ve eğitim seviyesi yükseldikçe tükenmişliğin de arttığı belirlenmiştir.

3.3. Din Görevlilerinde İş Doyumuna İlişkin Bulgular

Tablo 6'da din görevlilerinin cinsiyet ve medeni durumları ile iş doyum düzeyleri arasındaki değişime ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 6: İş doyumunun cinsiyet ve medeni duruma göre değişimi

Alt Boyutlar	Değişkenler	Kategori-ler	N	\bar{X}	ss	t	p
Bireysel İşdoyumunu	Cinsiyet	Erkek	890	2,11	0,93	1,99	.035
		Kadın	253	2,63	0,56		
	Medeni Durum	Evli	908	2,42	0,83	-2,0	.022
		Bekâr	217	2,31	0,66		
Örgütsel İş Doyumu	Cinsiyet	Erkek	890	2,09	0,56	2,14	.041
		Kadın	253	1,93	0,94		
	Medeni Durum	Evli	908	2,15	0,62	-2,2	.018
		Bekâr	217	1,86	0,87		
Genel İş Doyum Düzeyi	Cinsiyet	Erkek	890	2,10	0,75	2,78	.037
		Kadın	253	2,28	0,75		
	Medeni Durum	Evli	908	2,29	0,73	-3,5	.020
		Bekâr	217	2,09	0,77		

Katılımcıların cinsiyet ve medeni durum ile iş doyumları arasındaki değişime ilişkin bulgular Tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre genel iş doyumunu ile cinsiyet ve medeni durum anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır ($p < .05$). Bireysel iş doyumunu kadınlarda ($\bar{X}=2,63$) erkeklere ($\bar{X}=2,11$) göre daha yüksek düzeydeyken, örgütsel iş doyumunda erkekler ($\bar{X}=2,09$) kadınlara ($\bar{X}=1,93$) göre daha fazla iş doyumuna sahiptirler. Genel iş doyumunda kadınların ($\bar{X}=2,28$), erkeklere ($\bar{X}=2,10$) göre daha fazla iş doyumuna sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında evlilerin, bekârlara göre daha fazla bireysel ve örgütsel iş doyumuna sahip olduğu ve genel iş doyumunu düzeyinde yine evlilerin ($\bar{X}=2,29$), bekârlara ($\bar{X}=2,09$) göre daha fazla iş doyumunu yaşadıkları saptanmıştır. Tablo 7'de katılımcıların mesleki kıdemleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki değişime ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 7: İş doyumunun mesleki kıdeme göre değişimi

Alt Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	ss	F	p
Bireysel İş Doyumu	1 5 yıl ve altı	132	1,98	0,77	3,42	.033
	2 6-10 yıl	422	2,45	0,69		
	3 11 yıl ve üstü	571	2,69	0,56		
Örgütsel İş Doyumu	1 5 yıl ve altı	132	1,62	1,16	3,10	.045
	2 6-10 yıl	422	2,03	0,71		
	3 11 yıl ve üstü	571	2,37	0,63		
Genel İş Doyumu	1 5 yıl ve altı	132	1,80	0,97	3,20	.041
	2 6-10 yıl	422	2,24	0,70		
	3 11 yıl ve üstü	571	2,53	0,60		

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların genel iş doyum düzeylerinin, mesleki kıdem değişkeni ile anlamlı bir şekilde değiştiği görülmektedir (p<.05). Mesleki kıdemi 11 yıl ve üzerinde olan katılımcıların diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazla bireysel, örgütsel ve genel iş doyum düzeylerinin olduğu bulgusu önemlidir. Bu bulgudan hareketle katılımcıların mesleki kıdemlerindeki artışın, onların iş doyumlarını da arttırdığı söylenebilir. Tablo 8’de katılımcıların mezun oldukları eğitim seviyeleri ile iş doyumları arasındaki değişim yer almaktadır.

Tablo 8: İş doyumunun eğitim durumuna göre değişimi

Alt Boyutlar	Eğitim Durumu	N	\bar{X}	ss	F	p
Bireysel İşdoyumunu	1 Lise	218	2,73	0,63	3,87	.009
	2 MYO	379	2,64	0,71		
	3 Lisans	422	2,23	0,59		
	4 Lisansüstü	106	1,86	0,75		
Örgütsel İş Doyumu	1 Lise	218	2,32	0,89	3,66	.012
	2 MYO	379	2,15	0,84		
	3 Lisans	422	1,89	0,87		
	4 Lisansüstü	106	1,67	0,73		
Genel İş Doyum Düzeyi	1 Lise	218	2,53	0,76	4,17	.006
	2 MYO	379	2,40	0,78		
	3 Lisans	422	2,06	0,73		
	4 Lisansüstü	106	1,77	0,74		

Tablo 8’e göre katılımcıların mezun oldukları eğitim seviyeleri ile iş doyumları arasında anlamlı bir değişim söz konusudur. Bireysel, örgütsel ve genel iş doyumunu, lise mezunlarında en yüksek seviyede iken, eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun azaldığı belirlenmiştir. Bu bulgudan hareketle iş doyumunu ile mezun olunan eğitim seviyesi değişkeni arasında ters orantı bulunduğu ve eğitim seviyesindeki artışın, iş doyumunda azalmaya neden olduğu yönündeki bulgu önemlidir.

3.4. İş Stres Düzeyine İlişkin Bulgular

Tablo 9: İş Stres düzeyinin bağımsız değişkenlere göre farklılaşma durumu

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	\bar{X}	ss	t	p
Cinsiyet	Erkek	890	4,41	0,32	-11,53	.003
	Kadın	253	4,12	0,45		
Medeni Durum	Evli	908	4,19	0,41	4,93	.026
	Bekâr	217	4,34	0,37		
Değişkenler	Alt Kategoriler	N	\bar{X}	ss	F	p
Eğitim Durumu	Lise	218	4,07	0,49	3,60	.013
	MYO	379	4,26	0,41		
	Lisans	422	4,33	0,35		
	Lisansüstü	106	4,43	0,32		
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	132	4,18	0,48	5,32	.005

6-10 yıl	422	4,24	0,36
11 yıl ve üstü	571	4,38	0,32

Tablo 9 incelendiğinde erkeklerin, kadınlara ($\bar{X}=4,12$) göre ve bekârların ($\bar{X}=4,34$), evlilere ($\bar{X}=4,19$) göre daha fazla iş stresi yaşadıkları belirlenmiştir. Bununla birlikte lisansüstü eğitim seviyesinde olanların ($\bar{X}=4,43$), diğer eğitim seviyelerinde olanlara göre daha fazla stres yaşadığı; eğitim seviyesindeki artışın, katılımcıların iş stres düzeylerini de arttırdığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcılardan 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olanların, diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazla iş stresine sahip oldukları belirlenmiştir. Mesleki kıdemdeki artışın, iş stresini de arttırdığı bulgusu önemlidir.

3.5. İşten ayrılma niyetine ilişkin bulgular

Tablo 10: İşten Ayrılma Niyetinin bağımsız değişkenlere göre farklılaşma durumu

Değişkenler	Alt Kategoriler	N	\bar{X}	ss	t	p
Cinsiyet	Erkek	890	3,06	1,09	3,02	.017
	Kadın	253	3,29	0,98		
Medeni Durum	Evli	908	2,93	1,02	6,30	.002
	Bekâr	217	3,42	1,06		
Değişkenler	Alt Kategoriler	N	\bar{X}	ss	F	p
Eğitim Durumu	Lise	218	2,33	1,63	4,46	.004
	MYO	379	2,96	1,39		
	Lisans	422	3,34	0,71		
	Lisansüstü	106	4,09	0,44		
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	132	3,58	0,94	4,28	.014
	6-10 yıl	422	3,13	1,01		
	11 yıl ve üstü	571	2,82	1,16		

Tablo 10 incelendiğinde, kadınların ($\bar{X}=3,29$), erkeklere ($\bar{X}=3,06$) göre daha fazla düzeyde işten ayrılma niyetlerinin olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte bekârların ($\bar{X}=3,42$), evlilere ($\bar{X}=2,93$) göre daha fazla düzeyde işten ayrılma niyeti içinde oldukları da saptanmıştır. Katılımcıların eğitim durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılaşma olduğu; eğitim seviyesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin de arttığı bulgusu önemlidir. Ayrıca mesleki kıdem ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir değişim olduğu ve mesleki kıdemdeki artışın, işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusu da önem arz etmektedir.

3.6. İş Doyumu, Tükenmişlik, İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Etkileşime İlişkin Bulgular

Tablo 11'de araştırmanın bağımlı değişkenleri olan iş doyumunu, tükenmişlik, iş stresi ve işten ayrılma niyeti arasındaki etkileşime ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 11: Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler

Değişkenler	\bar{X}	ss	1	2	3	4
-------------	-----------	----	---	---	---	---

1	İş Doyumu	2,19	0,75	-			
2	Tükenmişlik	3,13	0,64	-.79*	-		
3	İş Stresi	4,27	0,39	-.86*	.84*	-	
4	İşten Ayrılma Niyeti	3,18	1,04	-.85*	.82*	.83*	-

Not: N=1125; *p < .01

Tablo 11’de araştırmanın bağımlı değişkenleri arasındaki etkileşime ilişkin korelasyon değerleri görülmektedir. Buna göre, iş doyumu ve tükenmişlik arasında (.79) orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Tükenmişlik düzeyindeki artış, iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca iş doyumu, iş stresiyle (.86) ve işten ayrılma niyetiyle (.85) yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı ilişki içerisinde. Tükenmişlik ile benzer şekilde iş stresindeki ve işten ayrılma niyetindeki artış, iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır. Tükenmişlik ile iş stresi (.84) ve işten ayrılma niyeti (.82) yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. İş stresi ve işten ayrılma niyetindeki artış, tükenmişlik düzeyinde de artışa yol açmaktadır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti (.83) yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre iş stresindeki artış, işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Değişkenler arasındaki en yüksek ilişki düzeyinin .86 olması, çoklu bağlantı sorununun bulunmadığına işaret etmektedir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Araştırma kapsamında din görevlilerinin cinsiyetleri ile tükenmişlik arasında bir değişim olduğu belirlenmiştir. Kur’an kursu öğreticisi olarak çalışan kadınlar, kişisel başarı ve duygusal tükenme alt boyutunda imam-hatip ve müezzin kayyım olarak çalışan erkeklere göre daha fazla düzeyde tükenme yaşamaktadırlar. Diyanet işleri başkanlığı bünyesinde farklı birimlerde kadın din görevlileri çalışsa da kadınlar genellikle Kur’an kursu öğreticisi olarak istihdam edilmektedir. Buradan hareketle kadınlardaki tükenme durumunun erkeklere göre daha fazla olduğu bulgusu literatürde çok sayıda araştırmayı desteklemektedir.⁴⁵ Din görevlilerinin medeni durumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir değişim olması önemlidir. Araştırmanın söz konusu bulgusuna göre bekâr din görevlileri, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunda daha fazla tükenme yaşarken; erkek din görevlileri, kişisel başarı boyutunda tükenme yaşamaktadırlar. Bunun yanında genel tükenmişlik düzeyinde evliler, bekârlara göre daha fazla tükenmişlik

⁴⁵ Mehmet Kamil Coşkun, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 41/41 (2012): 13; Hüseyin İbrahim Yeğin, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri”, *EKEV Akademi Dergisi* 58/58 (2014): 330; Coştu, “Din Görevlilerinde Meslekî Doyum”, 53; Apaydın - Eker, “Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik”, 63; Kayıklık, “Din Görevlilerinde Tükenmişlik”, 71; Nazım Bayraktar, “Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleklerinden Beklentileri Ve Mesleki Tükenmişlik Algıları”, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1/37 (2014): 53.

yaşamaktadırlar. Araştırmanın söz konusu bulgusu literatürdeki farklı araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.⁴⁶

Din görevlilerinde tükenmişliğin, 'duygusal tükenme' ve 'duyarsızlaşma' boyutlarında 11 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların, diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı; buna karşın kişisel başarı alt boyutunda 5 yıl ve altında mesleki kıdeme sahip olan katılımcıların, diğer gruplara göre daha fazla tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Genel tükenmişlik düzeyi ise 11 yıl ve üstünde mesleki kıdeme sahip olan katılımcılarda, diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazladır. Bu noktada mesleki kıdemdeki artışın, tükenmişliği arttırdığı bulgusu önemlidir. Bunun yanında kişisel başarı boyutunda yaşanan tükenmişliğin temel nedeni, mesleğe yeni başlayan din görevlilerinin henüz mesleği yeterince içselleştirememesi ve yüksek iş başarımları ile iş yaşamının rasyonel gerçekliği arasında sıkışmalarıdır. Araştırmanın söz konusu bulguları, literatürdeki farklı araştırmalar tarafından desteklenmektedir.⁴⁷

Araştırma bulgularına göre, din görevlilerinin eğitim seviyeleri ile tükenmişlik düzeyleri arasında önem arz eden bir değişim söz konusudur. Buna göre tükenmişliğin, 'duygusal tükenme' ve 'duyarsızlaşma' boyutlarında lisansüstü eğitim seviyesinde olanlar diğer gruplara göre daha fazla tükenmişlik yaşamaktadırlar. Genel tükenmişlik düzeyinde ise eğitim seviyesi yükseldikçe tükenmişliğin de arttığı belirlenmiştir. Buna göre daha üst eğitim seviyesine sahip din görevlileri, işlerine yönelik daha fazla tükenme yaşamaktadırlar. Bu bulgu, Goldthorpe'un (1984) 'eğitimin dikey sosyal hareketliliği artırdığı ve böylece daha üst sosyal sınıf veya iş beklentisine yol açtığı' yönündeki görüşünü de desteklemektedir.⁴⁸ Böylesi bir beklenti karşılanamadığı ölçüde tükenmişlik yaşanması ise yaşamın olağan akışına uygun görünmektedir. Literatürde din görevlilerinin eğitim durumları ile tükenmişlik düzeylerini inceleyen çeşitli araştırma bulguları, bu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir.⁴⁹

Araştırma kapsamında din görevlilerinde bireysel iş doymu kadınlarda, erkeklere göre daha yüksek düzeydeyken, örgütsel iş doymunda erkekler, kadınlara göre daha fazla iş doymuna sahiptirler. Genel iş doymunda kadınların, erkeklere göre daha fazla iş doymuna sahip olduğu belirlenmiştir. Kadınların işlerinden duydukları doymun temel nedeni erkeklere göre daha kısa olan çalışma süreleridir. Kadınların, erkeklere göre daha az ve genellikle sabahtan öğleye kadar çalışmaları, onların bireysel olarak yaptıkları işten doym sağlamlarına neden olmaktadır. Buna karşın Erkek din görevlilerinin büyük çoğunluğu fazla çalışma süresi, aşırı iş yükü ve düşük ücretler gibi örgütsel gerekçelerle doymusuzluk yaşasalar da çalıştıkları kurumda, kadınlara göre daha fazla iş doymuna sahiptirler. İş doymu ile cinsiyet arasındaki böylesi bir farklılaşma, literatürdeki çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir.⁵⁰

⁴⁶ Kayıklık, "Din Görevlilerinde Tükenmişlik", 72 ; Apaydın - Eker, "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik.",65.

⁴⁷ Özdemir - Apaydın - Gün, "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik", 30; fKayıklık, "Din Görevlilerinde Tükenmişlik", 74; Maslach, "Burnout", 112.

⁴⁸ John H. Goldthorpe, "Women and Class Analysis: A Reply to the Replies", *Sociology* 18/4 (1984): 494.

⁴⁹ Kayıklık, "Din Görevlilerinde Tükenmişlik", 78.

⁵⁰ Tett - Meyer, "Job Satisfaction", 312; Baltacı, "İş Doymu ile Öz Yeterlik Algısı Arasındaki İlişki",63; Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doym", 15; Izzar, "İş Doymu ve Örgütsel Bağlılık", 331.

Bu araştırma bulgularına göre, evlilerin, bekârlara göre daha fazla bireysel ve örgütsel iş doyumuna sahip olması dikkat çekicidir. Benzer şekilde genel iş doyumunu düzeyinde yine evlilerin, bekârlara göre daha fazla iş doyumuna sahip oldukları bulgusu önemlidir. Araştırmanın söz konusu bulgusunun, literatürde farklı çalışmaları destekler nitelikte olduğu görülmektedir.⁵¹ İş doyumunun bekarlarda daha az seviyede olması, bekarların aile sorumluluklarının olmaması sebebiyle iş yaşamını yeterince içselleştirmemesiyle ilişkilendirilmektedir. Evlilerde farklı türden sorumluluklar vardır ve evli bir din görevlisi çoğu durumda işinden doyum olmazsa dahi aile düzeninin bozulmasını istemediği için bu durumu gizleyebilmekte, iş doyumunun düşmesine göz yumarak çalışmayı sürdürmektedir. Bunun dışında evlilerin içinde olduğu sosyokültürel değişkenler ile sosyolojik yapı da iş doyumunu etkileyebilmektedir. Geniş bir aileye sahip olan din görevlisinin aile üyelerine zaman ayırmak istemesi ve buna imkân bulamaması iş doyumunun düşmesine yol açmaktadır.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da din görevlilerinin genel iş doyum düzeylerinin, mesleki kıdem değişkeni ile anlamlı bir şekilde değişmesidir. Bu bulgudan hareketle katılımcıların mesleki kıdemlerindeki artışın, onların iş doyumlarını da arttırdığı söylenebilir. Araştırmanın söz konusu bulgusu, literatürdeki çeşitli araştırmalarla benzerlik göstermektedir.⁵² Mesleki kıdem ile iş doyumunu arasındaki bağlantı beklenti teorisine göre açıklanabilir. Buna göre, çalışanlar mesleklerinin ilk yıllarında daha 'idealist' olabilmekte ve meslekten beklentileri de aynı oranda yüksek olabilmektedir. Zamanla karşılanamayan beklentiler, çalışanlarda çeşitli hezeyanlar oluşturmakta bu durum da iş doyum düzeylerinin düşmesine yol açmaktadır.

Din görevlilerinin mezun oldukları eğitim seviyeleri ile iş doyumları arasında anlamlı farklılık olduğu bulgusu önemlidir. Araştırmada bireysel, örgütsel ve genel iş doyumunun, lise mezunlarında en yüksek seviyede olduğu, eğitim seviyesi yükseldikçe iş doyumunun da azaldığı belirlenmiştir. Araştırmanın söz konusu bulgusu, literatürdeki farklı araştırma bulgularıyla paralellik göstermektedir.⁵³ Bu bulgudan hareketle iş doyumunu ile mezun olunan eğitim seviyesi değişkeni arasında ters orantı bulunduğu ve eğitim seviyesindeki artışın, iş doyumunda azalmaya neden olduğu yönünde bir çıkarım yapılabilir. Eğitim durumu ile iş doyumunu arasındaki bu etkileşim Goldthorpe'un 'dikey sosyal hareketlilik' ve Vroom'un 'beklenti kuramı'na göre açıklanabilir. Buna göre, eğitim belirli düzeyde dikey sosyal hareketlilik oluşturma etkisine sahiptir. Bu etki bireyin yaşadığı sosyal sınıf veya çevreyi, eğitim yoluyla değiştirebileceği ve bu dikey değişimin de belirli bir 'beklenti' oluşturabileceği görüşüne dayanır. Bireyin eğitim seviyesindeki artış, onun iş yaşamına yönelik beklentilerini de arttıracak ve eğitim durumunun gerektirdiği zorluk ve kazanımlara sahip bir işte çalışmak isteyecektir. Böylesi bir kazanım ve zorluk eksikliği bireyde özgüven eksikliği yaratacak ve bu durum iş doyumunda azalmaya neden olacaktır.

Bu araştırmada din görevlilerinin yüksek düzeyde iş stresi yaşadıkları yönünde elde edilen bulgu önemlidir. Araştırma bulgularına göre erkekler, kadınlara göre daha fazla iş stresi yaşamaktadırlar. Benzer şekilde bekârların, evlilere göre daha fazla iş stresi yaşadıkları sonucu önemlidir. Araştırmanın söz konusu bulguları literatürde çeşitli çalışmalarla

⁵¹ Kalleberg, "Work Values and Job Rewards", 125; Spector, "Job Satisfaction", 59.

⁵² Coştu, "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum", 14.

⁵³ Gruneberg, *Understanding Job Satisfaction*, 107; Izgar, "İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık", 328.

desteklenmektedir.⁵⁴ Literatürde evlilerin, bekârlara göre daha az iş stresi yaşamalarının en önemli nedeninin, aile yaşamının bireyi sosyal ve psikolojik olarak dengeleyen doğası ile ilişkilendirildiği görülmektedir. Bunun yanında literatürde erkeklerin, kadınlara göre daha fazla iş stresi yaşamaları, iş yaşamında kadınlara gösterilen görece 'pozitif ayrımcılık' ve kadınların geleneksel olarak daha korunmaya muhtaç oldukları algısı ile bütünleştirilir. Ayrıca erkekler çoğu durumda daha fazla iş yükü ve daha uzun çalışma saatlerine sahiptir ve geleneksel olarak toplum erkeklerin kadınlardan daha fazla çalışmasını hoş görmektedir. Bu açıdan literatürdeki olgular ile benzer şekilde erkek din görevlilerinin daha uzun çalışma saatleri ve daha fazla iş yüküne sahip oldukları, bunun yanında kadınlara karşı daha müsamahakar bir çalışma anlayışının yaygınlığı söz konusudur.

Araştırmada lisansüstü eğitim seviyesine sahip olan din görevlilerinin, diğer eğitim seviyelerinde olanlara göre daha fazla stres yaşadığı; eğitim seviyesindeki artışın, katılımcıların iş stres düzeylerini de arttırdığı saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu literatürde farklı türden araştırma bulgularını desteklemektedir.⁵⁵ Literatürde eğitim durumu değişkeni çoğunlukla beklenti kuramı temelli bir yaklaşımla ele alınmış ve eğitim seviyesindeki artışın, bireyi daha fazla kazanıma sahip olacağı yönünde bir beklentiye yönlendireceği yönünde bir görüş oluşmuştur. Literatürdeki yaygın görüş birliği dikkate alındığında, din görevlilerinin eğitim seviyelerinde yükselme onları farklı türden beklentiler içine itecek, beklentilerin karşılanma derecesi ise onlarda belirli bir iş stresi oluşturabilecektir. Araştırma ile din görevlilerinden 11 yıl ve üzerinde mesleki kıdeme sahip olanların, diğer mesleki kıdem gruplarına göre daha fazla iş stresine sahip oldukları belirlenmiştir. Mesleki kıdemdeki artışın, iş stresini de arttırdığı bulgusu literatürdeki farklı çalışmaları desteklemektedir.⁵⁶ Literatürde uzun süre belirli bir işi yapan veya aynı iş yerinde uzun süre çalışanların, zaman içinde az seviyede olan iş streslerinin birikerek başa çıkılmaz bir stres seviyesine ulaşabileceğine yönelik yaygın görüş söz konusudur. Din görevlilerinin mesleki kıdemleri arttıkça, işlerine yönelik stres düzeylerinin de artması, zaman içindeki iş streslerinin birikimi ile bağdaştırılabilir.

Bu araştırmada din görevlisi kadınların, erkeklere göre daha fazla düzeyde işten ayrılma niyetlerinin olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bu bulgusu literatür ile benzerlik göstermektedir.⁵⁷ Geleneksel olarak çalışma ortamları cinsiyetçidir ve kadınların iş yaşamına katılımları sınırlıdır. Ancak din görevlisi kadınların çalışma yaşamına katılımları, diğer meslek gruplarından farklıdır. Çoğu kadın din görevlisi Kur'an kursu öğreticisi olarak görev yapmakta ve yine kadınlardan oluşan cinsiyet olarak ayrıştırılmış bir gruba hizmet sunmaktadırlar. Ancak yine de kadınların çeşitli sebeplerle (aile ve çocuk bakımı, düşük ücret, uygun olmayan çalışma saatleri vb.) çalışmak istemedikleri veya çalışma koşulları ve özlük hakları daha uygun olan mesleklere yönelme eğiliminde oldukları bilinmektedir. Bunun yanında bekâr din görevlilerinin, evli olanlara göre daha fazla düzeyde işten ayrılma niyeti içinde oldukları da saptanmıştır. Araştırmanın bu bulgusu literatürdeki çeşitli araştırmaları desteklemektedir.⁵⁸ Literatürde evli çalışanların, daha fazla aile

⁵⁴ Jamal, "Job Stress and Job Performance Controversy", 16.

⁵⁵ Kim - Stoner, "Burnout and Turnover Intention", 22; Jex, Stress and Job Performance, 51.

⁵⁶ Cherniss, "Staff Burnout", 89; Weiss, "Deconstructing Job Satisfaction", 178.

⁵⁷ Parry, "Intention to Leave the Profession", 164; Kim - Stoner, "Burnout and Turnover Intention", 23.

⁵⁸ Staufenbiel - König, "A Model For The Effects Of Job Insecurity", 111; Tett - Meyer, "Job Satisfaction", 275.

sorumluluğuna sahip oldukları ve işlerinden ayrılma niyetlerinin daha az olduğu, bekârların ise genellikle iş yaşamının şartlarına gerçekçi yaklaşarak işten ayrılma niyetlerinin daha fazla olabileceğine yönelik yaygın görüş söz konusudur.

Araştırmada din görevlilerinin eğitim durumları ile işten ayrılma niyetleri arasında anlamlı farklılaşma olduğu; eğitim seviyesi yükseldikçe işten ayrılma niyetinin de arttığı bulgusu önemlidir. Araştırmanın bu bulgusu literatürdeki çeşitli araştırmaları desteklemektedir.⁵⁹ Sosyal etkileşim kuramı ve Beklenti kuramı gereği, eğitim seviyesi, din görevlilerinde çeşitli düzeylerde değişen beklentilere neden olur. Beklentilerin karşılanamaması ise bireyde hezeyan, stres, iş doyumsuzluğu, tükenmişlik ve en nihayetinde işten ayrılma düşüncesinin gelişimine neden olabilmektedir. Ayrıca araştırmanın bir diğer sonucu olarak mesleki kıdem ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir değişim olduğu ve mesleki kıdemdeki artışın, işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusu da önem arz etmektedir. Mesleki kıdem arttıkça din görevlisinin sorumlulukları ve yaşam tecrübesi de artmaktadır. Çalışan başlangıçta işten ayrılma niyetinde olsa dahi zamanla işine alışacak ve iş bulamama veya sosyal statü kaybı gibi gerekçelerle işinden ayrılmak istemeyecektir.

Araştırma kapsamında, iş doyumunu ve tükenmişlik arasında orta düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Buna göre tükenmişlik düzeyindeki artış, iş doyumunun azalmasına yol açmaktadır. Bunun yanında iş doyumunu, iş stresiyle ve işten ayrılma niyetiyle yüksek düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. İş stresindeki artış iş doyumunun azalmasına ve bu durum işten ayrılma niyetinin artmasına yol açmaktadır. Tükenmişlik ile iş stresi ve işten ayrılma niyeti yüksek düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı ilişki içerisindedir. İş stresindeki artış, tükenmişlik düzeyinde artışa neden olmakta ve bu durum işten ayrılma niyetinde yükselmeye yol açmaktadır. İş stresi ile işten ayrılma niyeti yüksek düzeyde, pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki içindedir. Buna göre iş stresindeki artış, işten ayrılma niyeti üzerinde belirgin bir yükselme eğilimine sahiptir.

Bu araştırma sonuçlarından hareketle aşağıda sunulan öneriler geliştirilebilir:

- Din görevlilerinin stres kaynakları çoğunlukla iş yükü, çalışma zamanları ve ücret politikaları ile ilgilidir. Bu alanda çalışma yürütülerek din görevlileri için geliştirilmiş bir 'performans sisteminin' etkinleştirilmesi gereklidir.
- İş stresinin azaltılması ve din görevlilerinin kuruma uyumlarının sağlanması amacıyla daha deneyimli din görevlilerinden yardım alınarak bir koçluk sistemi oluşturulabilir. Böylece deneyimli personelin iş tecrübeleri yeni nesillere aktarılarak olası stres kaynakları önenebilir.
- Din görevlilerinin iş doyumlarının sağlanması amacıyla kurum içi etkileşim arttırılmalı ve diyanet işleri başkanlığı genelinde bir 'şeffaf yönetim' politikası izlenmelidir. Özellikle atama ve yer değiştirme işlemleri ile ödül ve ceza işlemlerine ilişkin daha belirgin bir iş süreci oluşturulmalıdır.

⁵⁹ Glaser, "Intention and Voting Turnout" 1024; Staufenbiel - König, "A Model for the Effects of Job Insecurity", 276.

- İş doyumunu arttırmak ve iş uyumunu sağlamak için din görevlilerine yönelik müftülüklerce çeşitli sosyal faaliyetler ve spor etkinlikleri (spor turnuvaları, piknik, gezi, sinema ve tiyatro izlenmesi vb.) organize edilmelidir.
- Din görevlilerindeki tükenmişliğin azaltılması amacıyla müftülüklerde psikolojik danışman istihdam edilmeli ve psikolojik sorunlar yaşama ihtimali olan personel için önceden önlemler alınmalıdır.
- Nitelikli din görevlilerinin istihdam edilmesi ve kurum içinde tutulması, yönetim becerisidir. DİB'e bağlı kurum yöneticileri, nitelikli personele uygun işler vermeli, onları kapasitelerinin altında veya çok üzerinde bir iş yüküne maruz bırakmamalıdır.
- Nitelikli din görevlilerinin istihdam edilmesi amacıyla yurt içi ve dışında hizmet içi programlar düzenlenmeli, görevde yükselme sınavları ve diğer kariyer olanakları bu kaliteli iş gücü değerlendirilmelidir.

Bu çalışma, daha önce incelenmeyen kavramları ele alarak literatürdeki önemli bir boşluğa dikkat çekmekte ve ürettiği bilimsel yönteme dayanan veriler ile yeni çalışma alanlarına imkân sağlamaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda farklı demografik değişkenler, aracı ve moderatör etkiler veya farklı ölçme araçları ile tükenmişlik, iş doyumunu, iş stresi ve işten ayrılma niyeti kavramları daha detaylı sınanabilir. Bununla birlikte ileride yapılacak araştırmaların nitel desenlerde tasarlanması, gerek kavramların ve örnek olayların daha derinlemesine incelenmesini gerekse nedenlerinin anlaşılması için önem arz etmektedir. Her çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da kendi içinde sınırlılıkları söz konusudur. Bu çalışma 2016-2018 yılları arasında yedi büyükşehirdeki katılımcı sayıları ile temsil edilen hacimde ve görece dar bir örnekleme, din görevlilerinin görüşleri üzerinde yapılan nicel analizler ve karşılaştırmalar üzerine kurgulanmıştır. Daha geniş örneklemler ve daha büyük nicel desenler ile farklı örneklem grupları üzerinde yürütülecek nitel araştırmalar veya boylamsal çalışmalarda farklı ve eşsiz verilere ulaşılabılır. DİB bünyesinde taşra ve merkez teşkilatında görev yapan çok sayıda meslek gurubundan çalışan olması, ileride yapılacak çalışmalar için örneklem seçimi konusunda çeşitlilik sunabilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, Aliye Mavili. "Bir Kamu Kuruluşunun Üst Düzey Yöneticilerinin İş Stresi Ve Kişilik Özellikleri". *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi* 56/04 (2001): 25-42.
- Apaydın, Halil - Eker, Rukiye. "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği." *Dinbilimleri Journal* 15/01 (2015): 207-234.
- Bakker, Arnold B. - Demerouti, Evangelia. "Job Demands-Resources Theory". *Wellbeing: A Complete Reference Guide*. New York: Routledge, 2014.
- Baltacı, Ali. "Nitel Araştırmalarda Örneklem Yöntemleri Ve Örnek Hacmi Sorunsalı Üzerine Kavramsal Bir İnceleme". *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 7/1 (2018): 231-274.
- Baltacı, Ali. "Okul Müdürlerinin İş Doyumları İle Öz Yeterlik Algıları Arasındaki İlişki". *İhlara Eğitim Araştırmaları Dergisi* 2/1 (2017): 49-76.
- Baycan, Aslı. *An Analysis Of The Several Aspects Of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups*. Doktora Tezi, Boğaziçi Üniversitesi, 1985.
- Bayraktar, Nazım. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Mesleklerinden Beklentileri Ve Meslekî Tükenmişlik Algıları". *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 1/37 (2014): 40-60.

- Blau, Gary. "An Empirical Investigation Of Job Stress, Social Support, Service Length, And Job Strain". *Organizational Behavior And Human Performance* 27/2 (1981): 279-302.
- Cengil, Muammer. "Din Görevlileri ve Kur'an Kursu Öğreticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *Dinbilimleri Akademik Araştırma Dergisi* 10/3 (2010): 79-101.
- Cherniss, Cary. *Staff Burnout: Job Stress in The Human Services*. New York: Sage, 1980.
- Cordes, Cynthia L. - Dougherty, Thomas W. "A Review and an Integration of Research on Job Burnout". *Academy Of Management Review* 18/4 (1993): 621-656.
- Coşkun, Mehmet Kamil. "Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi* 41/41 (2012): 11-41.
- Coştu, Yakup. "Din Görevlilerinde Meslekî Doyum; Çorum İl Merkezi Örneği". *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 6/1 (2013): 1-18.
- Davis, Louis E. "Job Satisfaction Research: The Post-Industrial View". *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 10/2 (1971): 176-193.
- Elmas, Sevgi. *İşyerinde Mobbing ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkilerine İlişkin Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, 2012.
- Ergin, Canan. "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik Ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". VII. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* (Türkiye-Ankara, 22 Eylül 1992). Ed. Rüveyda Bayraktar-Hasan Dağ, 143-154, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları, 1993.
- Freudenberger, Herbert J. "Burnout: Past, Present, and Future Concerns". *Loss, Grief & Care* 3/1-2 (1989): 1-10.
- Glaser, William A. "Intention and Voting Turnout". *American Political Science Review* 52/4 (1958): 1030-1040.
- Goldthorpe, John H. "Women and Class Analysis: A Reply to the Replies". *Sociology* 18/4 (1984): 491-499.
- Gruneberg, Michael M. *Understanding Job Satisfaction*. New York: Halsted Press, 1979.
- Izgar, Hüseyin. "Okul Yöneticilerinde İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık". *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi* 25 (2008): 317-334.
- Jamal, Muhammad. "Job Stress and Job Performance Controversy: An Empirical Assessment". *Organizational Behavior and Human Performance* 33/1 (1984): 1-21.
- Jex, Steve M. *Stress And Job Performance: Theory, Research, And Implications For Managerial Practice*. New York: Sage, 1998.
- Kalleberg, Arne L. "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction". *American Sociological Review* 42/1 (1977): 124-143.
- Kayıklık, Hasan. "Din Görevlilerinde Tükenmişlik". *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* 7/2 (2007): 1-19.
- Kim, Hansung - Stoner, Madeleine. "Burnout and Turnover Intention among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support". *Administration in Social Work* 32/3 (2008): 5-25.
- Leiter, Michael P. "Burnout as a Developmental Process: Consideration Of Models". *Professional Burnout* (2017): 237-250.
- Locke, Edwin A. "What is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance* 4/4 (1969): 309-336.
- Maslach, Christina. "Burnout: A Multidimensional Perspective". *Professional Burnout* (2017): 19-32.
- Maslach, Christina - Jackson, Susan E. "The Measurement of Experienced Burnout". *Journal Of Organizational Behavior* 2/2 (1981): 99-113.
- Nickerson, David W. "Quality is Job One: Professional and Volunteer Voter Mobilization Calls". *American Journal of Political Science* 51/2 (2007): 269-282.
- Özdemir, Şuayip - Apaydın, Halil - Gün, Ayşegül. "Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Amasya Örneği". *Amasya Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi-AUID* 6/10 (2018): 7-37.
- Parry, Julianne. "Intention to Leave The Profession: Antecedents and Role in Nurse Turnover". *Journal of Advanced Nursing* 64/2 (2008): 157-167.
- Pines, Ayala M. "Burnout: An Existential Perspective". *Professional Burnout* (2017): 33-51.

1536 | Ali Baltacı. Din Görevlilerinin İş Doyumu, İş Stresi, Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti ...

- Spector, Paul E. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, And Consequences*. New York: Sage publications, 1997.
- Staufenbiel, Thomas - König, Cornelius J. "A Model for the Effects of Job Insecurity on Performance, Turnover Intention, and Absenteeism". *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 83/1 (2010): 101-117.
- Tett, Robert P. - Meyer, John P. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings". *Personnel Psychology* 46/2 (1993): 259-293.
- Vogt, W. Paul. *Quantitative Research Methods for Professionals in Education and Other Fields*. Columbus: Allyn & Bacon, 2006.
- Weiss, Howard M. "Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs and Affective Experiences". *Human Resource Management Review* 12/2 (2002): 173-194.
- Yeğın, Hüseyin İbrahim. "Din Kültürü ve Ahlâk Bilgisi Öğretmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri". *EKEV Akademi Dergisi* 58/58 (2014): 315-332.