

## **MESLEKİ İLGİ VE YETKİNLİK BAĞLAMINDA DİN GÖREVLİLERİNİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ ÜZERİNE TANIMLAYICI BİR ALAN ÇALIŞMASI**

**Dr. Öğr. Üyesi Emre YILMAZ<sup>1</sup>**

### **ÖZET**

Bu çalışma, Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak Bilecik il genelinde farklı unvanlarda görev yapan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ve alt boyutları ile çeşitli değişkenler (meslekten ve görev yapılan yerden duyulan memnuniyet, mesleği severek yapıp-yapmama, mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olup olmama, uygun şartlar oluşması durumunda mesleği bırakıp-bırakmama) arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışan bir saha çalışmasıdır.

Araştırmada din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi için "Maslach Tükenmişlik Ölçeği", Din görevlilerinin tükenmişlik düzeylerinin ve tükenmişlik alt boyutlarının değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise "İlişkisel Tarama Yöntemi" kullanılmıştır.

Araştırma neticesinde, tükenmişlik düzeyinin görev yapılan yerden duyulan memnuniyet, mesleği severek yapma durumu, meslekten duyulan memnuniyet, uygun şartların olması durumunda mesleği bırakma durumu, mesleği severek yapma ve mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olma durumlarına göre anlamlılık değerlerinin  $p < 0,05$  olup; görev yerinden hiç memnun olmayan ve biraz memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin görev yerinden memnun olanlara göre oldukça yüksek düzeyde, kişisel başarının ise görev yerinden memnun olanlarda diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu, mesleğini kısmen sevenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin mesleğini tamamen sevenlere göre daha yüksek, kişisel başarı düzeylerinin ise daha düşük düzeyde olduğu, mesleğinden kısmen memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin mesleğinden memnun olanlara göre daha yüksek, kişisel başarı düzeylerinin ise daha düşük düzeyde olduğu, mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu belirtenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin daha düşük, kişisel başarı düzeylerinin ise daha yüksek olduğu, uygun şartların olması durumunda mesleğimi bırakırım diyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin diğerlerine göre daha yüksek, kişisel başarı düzeylerinin ise daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Din Görevlisi, Mesleki İlgil ve Yetkinlik, Mesleki Tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Ölçeği.

---

<sup>1</sup> Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi, Felsefe ve Din Bilimleri, [eyilmaz2007@hotmail.com](mailto:eyilmaz2007@hotmail.com)

## A DEFINITION FIELD ON THE BURNING LEVELS OF RELIGIOUS OFFICERS IN THE CONTEXT OF PROFESSIONAL INTEREST AND COMPETENCE

### ABSTRACT

This study, burnout levels and sub-dimensions of religious officials who work in different titles in Bilecik province in connection with the Presidency of Religious Affairs and various variables (satisfaction from the place of profession and duty, whether or not to do the job professionally and whether it is sufficient in terms of professional knowledge and skill) is a field study which tries to determine the relationship between leaving the profession in case of appropriate conditions.

In order to determine the burnout levels of religious officials, göster Maslach Burnout Inventory değişken, tük Relational Screening Method din was used to determine whether the burnout levels and the burnout sub-dimensions of religious officials differed according to variables.

As a result of the research, the level of burnout level of satisfaction with the place of duty, the status of doing the job as much as the profession, satisfaction with the profession, leaving the profession in case of favorable conditions, professionalism and professional knowledge and skills in terms of their ability to be significant in terms of their values of  $p < 0.05$ ; The level of emotional exhaustion and depersonalization of those who are not at all satisfied and those who are slightly satisfied is higher than those who are satisfied with their positions, and the personal success is higher than those who are satisfied with the job place. high levels of personal accomplishment and lower levels of emotional exhaustion and depersonalization of those who are partially satisfied with their occupation are higher than those who are satisfied with their profession, and their level of personal accomplishment is lower, and the level of emotional exhaustion and depersonalization the level of emotional exhaustion and depersonalization of those who say that low levels of personal accomplishment are higher and that if there are appropriate conditions, It was found that the level of personal success was lower and the level of personal success was lower than the others.

**Key Words:** Religious Officer, Occupational Interest and Competence, Professional Burnout, Maslach Burnout Scale.

## GİRİŞ

### 1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Diyaret İşleri Başkanlığı, insanları din konusunda aydınlatmakla görevli, din konusunda referans alınan, görevleri kanunlarla belirlenmiş anayasal bir kurumdur. Diyanet İşleri Başkanlığı'nın güçlü yönlerinden birisi, bugün yaklaşık 140 bin civarında din görevlisi ile Türkiye'nin en ücra köşesine kadar ulaşabilen etkili bir hizmet ağına sahip olmasıdır. Din görevlileri, yaptıkları görev itibarıyla günün büyük bir bölümünü halkla beraber, onlarla iletişim içerisinde, onların hem dinî hem ailevî ve hem de toplumsal sorunlarına çözüm arayan, toplumla her daim iç içe olan bir mesleği icra etmektedirler.

Bu çalışma, insanlarla sürekli etkileşim içerisinde olan bireylerde görülen (Budak, 2009: 749), çalışan bireyin sürekli stres altında çalışması sonucunda ortaya çıkan ve sürekli artan; mesleği ile arasındaki duygusal bağların zayıflaması, kendini bitkin hissetmesi, hizmet verdiği kişilere karşı gösterdiği duyarlılığın azalması ve mesleki açıdan kendini yetersiz/başarısız olarak değerlendirip suçluluk hissi yaşaması gibi belirtilerle kendini gösteren, bireyin işine yoğunlaşamayacak, işinin gereklerini yerine getiremeyecek ölçüde kendini ruhsal ve fiziksel enerjiden yoksun hissetmesi, bireyin mesleği ile ilgili görevlerini yeterince ciddiye almaması ve özellikle de hizmet verdiği kişilere karşı olumsuz, ilgisiz ve katı bir tutum takınması durumunu ifade etmek üzere kullanılan mesleki tükenmişlik olgusunu Diyanet İşleri Başkanlığında Din Hizmetleri sınıfında çalışan personel bağlamında incelemeyi amaçlayan bir alan çalışmasıdır.

Tükenmişlik; özellikle mesleğinin gereği insanlar ile etkileşimi yüksek olan, insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren meslek gruplarında görülmektedir (Arabacı ve Akar, 2010: 78-91; Seferoğlu, Yıldız ve Avcı Yücel, 2014: 348-364). Tükenmişliğin, meslekleri gereği insanlarla yakın ilişki içerisinde olmak zorunda kalan kişilerde sıkça karşılaşılan bir problem olması nedeniyle din hizmeti sunan din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri de bu anlamda önem arz etmektedir. Din hizmeti sunan bu meslek grubunun mesleki tükenmişlik içerisinde olması sadece kendilerini veya kurumu ilgilendiren bir mesele olmayıp tüm topluma yansımaları olan bir durum arz etmektedir. Etkileri açısından değerlendirmek gerekirse, tükenmişlik hem bireyin ruh ve beden sağlığı hem de başta ailesi olmak üzere işe ve muhatap olduğu kişilere karşı ilgisizliğe neden olmakta ve ikili ilişkiler üzerinde olumsuz etkiler yapmaktadır (Songül Tümkaya, 2000: 128). Cemaatine karşı veya hizmet sunduğu öğrencilerine karşı duyarsızlaşan bir din görevlisinin bu durumu ciddi sorunları beraberinde getirecektir. Bu gibi nedenlerden dolayı kurumların zaman zaman çalışanlarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde araştırmalar

yapmaları ve ortaya çıkan sonuçlara göre gerekli tedbir almaları ve çözüm üretme yoluna gitmeleri gerekmektedir. Özellikle de çalışma alanımızı oluşturan Din görevlilerindeki tükenmişlik, yöneticilerin ve din hizmeti 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 araştırma, Bilecik ilinde Diyanet İşleri Başkanlığı'na bağlı olarak farklı unvanlarda görev yapmakta olan din görevlilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini alt boyutları ile ölçmek ve personelin tükenmişlik düzeylerinin meslekten ve görev yapılan yerden duyulan memnuniyet, mesleği severek yapıp-yapmama, mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olup olmama ve uygun şartlar oluşması durumunda mesleği bırakıp-bırakmama durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini tespit etmek amacıyla tanımlayıcı olarak gerçekleştirilmiş bir alan çalışmasıdır. Bu çalışma Diyanet İşleri Başkanlığı'nda farklı statülerde din hizmeti sunan personelin tükenmişlik düzeylerini mesleki özellikler bağlamında psikolojik bakış açısıyla inceleyen ilk çalışma olması münasebetiyle sahasında orijinal bir çalışma olması ve çalışma evreni açısından evrenin tamamına yakın bir sayıya ulaşılmış olması ile önem arz etmektedir.

## **2. ARAŞTIRMA VE YÖNTEM**

### **2.1.Araştırma Modeli**

Araştırmada, iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkinin varlığını ortaya çıkarmakta kullanılan İlişkisel Tarama Modeli kullanılmıştır (Büyüköztürk ve ark. 2014; Karasar, 1995: 77). Tarama modeli, var olan durumu ya da gerçekliği kendi koşulları içinde, olduğu gibi araştırıp açıklamak esasına dayanır. Bu tür modellerde ihtiyaç duyulan veriler, hedef kitle olarak tanımlanan çalışma evrenindeki bireylerden çeşitli araçlar kullanılarak toplanır. Soruna ilişkin mevcut durum herhangi bir müdahale olmaksızın betimlenmeye çalışılır (Balcı, 2005: 190)

### **2.2.Evren ve Örneklem**

Diyanet İşleri Başkanlığı bünyesinde Din Hizmetleri sınıfında çalışan, Türkiye'deki din hizmetleri ağının temel yapı taşı oluşturan ve ülkenin en ücra köşelerinde din hizmeti sunmakta olan İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi statüsünde çalışan tüm Diyanet personeli araştırmanın genel evrenini oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise Diyanet İşleri Başkanlığına bağlı olarak Bilecik il ve ilçe müftülüklerinde kadrolu, sözleşmeli ve fahri statüde İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi olarak görev yapmakta olan 419 din görevlisi oluşturmuştur.

### 2.3.Araştırmanın Hipotezleri

1. Tükenmişlik düzeyi görev yerinden memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Görev yerinden hiç memnun olmayan ve biraz memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi görev yerinden memnun olanlara göre oldukça yüksek düzeyde, kişisel başarı ise görev yerinden memnun olanlarda diğerlerine göre daha yüksek düzeydedir.
2. Tükenmişlik düzeyi mesleği severek yapma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Mesleğini kısmen sevenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi mesleğini tamamen sevenlere göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyi ise daha düşük düzeydedir.
3. Tükenmişlik düzeyi mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu belirtenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi daha düşük, kişisel başarı düzeyleri daha yüksektir.
4. Tükenmişlik düzeyi meslekten duyulan memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Mesleğinden kısmen memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi mesleğinden memnun olanlara göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyi ise daha düşük düzeydedir.
5. Tükenmişlik düzeyi uygun şartların olması durumunda mesleği bırakma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Uygun şartların olması durumunda mesleğini bırakırım diyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi diğerlerine göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyi ise daha düşük düzeydedir.

### 2.4.Araştırmanın Varsayımları

1. Araştırmanın konusu oluşturan “tükenmişlik” olgusu, niteliksel olarak ölçülebilen bir kavramdır.
2. Araştırmanın örneklemini oluşturan Din görevlilerinin anket formundaki soruları doğru olarak anlayıp samimi cevaplarla işaretledikleri kabul edilmektedir.
3. Araştırmada kullanılan “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”, katılımcıların Mesleki tükenmişlik düzeyini ölçmek için; geçerli ve güvenilir bir ölçme aracıdır.

### 2.5.Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırmadan elde edilen sonuçlar araştırmanın evreni ve örneklem grubu ile sınırlıdır.
2. Araştırma anket uygulamasının yapıldığı zaman dilimi ile sınırlıdır.

3. Araştırma verileri, kullanılan ölçek ve katılımcıların ölçek maddelerine verdikleri cevaplar ile sınırlıdır.

## 2.6.Araştırmada Kullanılan Veri Toplama ve Ölçme Aracı

Din görevlilerinin mesleki tükenmişlik algılarını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmada nicel araştırma tekniklerinden anket kullanılmıştır. Araştırmada katılımcı grubun sosyo-demografik özelliklerine ilişkin bilgiler edinmek amacıyla “Kişisel Bilgiler Formu” ve katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek için de “Maslach Tükenmişlik Ölçeği”nden yararlanılmıştır.

### 2.6.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory) ve Puanlaması

Araştırmada Tükenmişlik düzeyini ölçmek için, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen ve Türkçe uyarlaması ve geçerlilik-güvenilirlik çalışması Ergin (1992) tarafından yapılmış olan Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır (Maslach ve Jackson 1981; Ergin 1992).

Maslach, tükenmişliği; “iş gereği insanlarla yoğun bir ilişki içerisinde olanlarda görülen duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı sendromu” şeklinde tanımlayarak (Maslach, 1982: 3), duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olarak üç alt boyutta kavramlaştırmıştır (Maslach 1982: 12).

Ölçek toplam 22 maddeden oluşmakta ve Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı Algısı olarak 3 alt boyutta ve 5’li derecelendirme ile değerlendirilmektedir. Duygusal tükenme (9 soru), Kişisel başarı (8 soru), Duyarsızlaşma (5 soru) olarak hazırlanmıştır. Envanter üç alt boyuttan oluşmakta olup üç alt ölçeğin birbirinden bağımsız şekilde değerlendirilmesi ile mevcut durum anlaşılır.

Puanlama, Hiçbir Zaman=0, Yılda birkaç kez=1, Ayda birkaç kez=2, Haftada birkaç kez=3, Her gün=4, şeklinde yapılmaktadır. Duygusal Tükenme için 0-36, Duyarsızlaşma için 0-20, Kişisel Başarı için 0- 32 arasında puanlar alınmaktadır. Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinden yüksek, Kişisel Başarı ölçeğinden düşük puanlar tükenmişliği göstermektedir. Yani tükenmişlik düzeyinin yüksek olması; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin yüksek ve kişisel başarı puanının düşük olmasını gerektirir. Tükenmişlik düzeyinin düşük olması; duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma değerlerinin düşük ve kişisel başarı puanının yüksek olmasını gerektirir (Ergin, 1993: 144).

### 2.6.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Katılımcıların tükenmişlik düzeyini ölçmek için 22 maddelik Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin analiz yapmaya uygun olup olmadığı, örneklem hacminin yeterli olup olmadığı ve verilerin rastgele dağıldığının tespiti için Güvenilirlik Analizi kullanılmıştır.

Güvenilirlik analizi ölçmede kullanılan testlerin, anketlerin ya da ölçeklerin özelliklerini ve güvenilirliklerini değerlendirmek üzere geliştirilmiş bir yöntemdir. Cronbach's Alfa ( $\alpha$ ) katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenilirliği aşağıdaki gibi yorumlanır.

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçeğin güvenilirliği düşük
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilir
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Ankette kullanılan ölçek ve alt boyutlara ait güvenilirlik katsayıları aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

**Tablo 1: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

Ölçek	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Duyusal Tükenme	0,749	9
Duyarsızlaşma	0,728	5
Kişisel Başarı	0,789	8
<b>TOPLAM</b>	0,814	22

Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları için güvenilirlik katsayıları oldukça yüksek bulunmuştur. Ölçeğinin tamamı için güvenilirlik katsayısı (0,814) yüksek derecede güvenilirlidir. Tablodaki sonuçlara göre tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları için örneklem hacmi yeterli, veriler analiz yapmaya uygun durumdadır.

### 2.7. Veri Toplama Süreci

Araştırma için ilgili resmi kurumlardan (Bilecik Valiliği, Bilecik İl Müftülüğü) gerekli resmi izinler alınmış ve araştırmanın anket uygulaması 15 Ağustos 2018-15 Kasım 2018 tarihleri arasında 419 Din Görevlisi ile gerçekleştirilmiştir.

**Not:** Diyanet İşleri Başkanlığı Resmi internet sitesinde bulunan istatistiki verilerde 31.12.2017 İtibariyle Bilecik il ve ilçe müftülüklerinde İmam-Hatip, Müezzin-Kayyım ve Kur'an Kursu Öğreticisi statüsünde 420'si kadrolu ve sözleşmeli 45'i ise fahri olmak üzere 465 personel mevcut olup aylık mutat toplantılara izin ve raporlu olmaları sebebiyle katılmayan personel dışında, toplantılarda hazır bulunan 433 personele anket uygulanmış ancak anket formlarından bazılarının eksik, bazılarının ise birden fazla şık işaretlenmiş olması sebebiyle değerlendirme dışı bırakılarak 419 form değerlendirmeye alınmıştır.

### 2.8.Araştırmanın Veri Analizinde Kullanılan İstatistiksel İşlemler ve Teknikler

Araştırmada elde edilen verilerin istatistiksel analizinde SPSS v22.0 paket programı kullanılmış, verilerin çözümlenmesinde ise frekans analizi, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde gibi betimsel istatistiklerden faydalanılmıştır. Araştırmada değişkenler arası ilişkiyi ölçmek için Korelasyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde t-testi ve varyans analizi kullanılmış, araştırmaya katılanların tükenmişlik düzeylerinin mesleki ve demografik bilgilerine göre farklılık gösterip göstermediği T ve F testleri ile test edilmiştir.

### 3. BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan katılımcılardan ölçek yoluyla toplanan bulgulara yer verilmiştir.

**Tablo 2: Kurumda Yapmakta Olduğunuz Görev**

Görev	Kişi Sayısı	Oran (%)
İmam-Hatip	220	52,5
Sözleşmeli İmam-Hatip	26	6,2
Vekil İmam-Hatip	4	1,0
Müezzin Kayyım	52	12,4
Kur'an Kursu Öğreticisi	48	11,5
Sözleşmeli Kur'an Kursu Öğreticisi	7	1,7
Fahri Kur'an Kursu Öğreticisi	62	14,8
<b>Toplam</b>	<b>419</b>	<b>100,0</b>

Araştırmaya katılanların %52,5'i İmam-Hatip, %14,8'i Fahri Kur'an Kursu Öğreticisi, %12,4'ü Müezzin-Kayyım, %11,5'i Kadrolu Kur'an Kursu Öğreticisi, %6,2'si Sözleşmeli İmam-Hatip, %1,7'si Sözleşmeli Kur'an Kursu Öğreticisi ve %1'i ise Vekil İmam-Hatip olarak görev yapmakta olduklarını belirtmişlerdir.



**Tablo 3: Tükenmişlik Düzeyinin Görev Yapılan Yerden Duyulan Memnuniyete Göre Farklılığını İnceleyen F Testi Sonuçları**

Ölçek/Boyutlar	Görev Yerinden Memnuniyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Duygusal Tükenme	Hiç memnun değilim	15	8,73	9,200	26,991	0,000
	Biraz memnunum	134	7,19	5,824		
	Çok memnunum	270	3,83	3,706		
Duyarsızlaşma	Hiç memnun değilim	15	4,13	4,969	18,679	0,000
	Biraz memnunum	134	2,44	2,843		
	Çok memnunum	270	1,30	1,774		
Kişisel Başarı	Hiç memnun değilim	15	17,40	9,109	15,929	0,000
	Biraz memnunum	134	22,63	6,813		
	Çok memnunum	270	25,32	6,232		
TOPLAM	Hiç memnun değilim	15	27,46	17,703	33,728	0,000
	Biraz memnunum	134	19,00	12,021		
	Çok memnunum	270	11,81	8,760		

Tükenmişlik düzeyinin görev yapılan yerden duyulan memnuniyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eden F testi sonucuna göre tüm boyutlar için anlamlılık değeri  $p < 0,05$  bulunmuştur. Bu değerlere ortalamalar arasında anlamlı fark vardır. Yani, tükenmişlik düzeyi görev yerinden memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Görev yerinden hiç memnun olmayan ve biraz memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi görev yerinden memnun olanlara göre oldukça yüksektir. Kişisel başarı ise görev yerinden memnun olanlarda diğerlerine göre daha yüksektir. Toplam puana göre de anlamlılık değerinin  $p = 0,000 < 0,05$  olduğu, toplam tükenmişlik düzeyi için de ortalamalar arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir.

**Tablo 4: Tükenmişlik Düzeyinin Mesleği Severek Yapma Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen T Testi Sonuçları**

Ölçek/Boyutlar	Mesleği Severek Yapma	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Duygusal Tükenme	Evet	392	4,49	4,251	58,343	0,000
	Kısmen	24	12,79	6,283		
Duyarsızlaşma	Evet	392	1,59	2,124	18,790	0,000
	Kısmen	24	3,92	4,064		
Kişisel Başarı	Evet	392	24,62	6,578	14,557	0,000
	Kısmen	24	18,25	6,299		
TOPLAM	Evet	392	13,46	9,832	47,511	0,000
	Kısmen	24	30,45	12,353		

Tükenmişlik düzeyinin mesleği severek yapma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eden t testi sonucuna göre tüm boyutlar için anlamlılık değeri  $p < 0,05$  bulunmuştur. Bu değerlere göre ortalamalar arasında anlamlı fark vardır. Yani, tükenmişlik düzeyi mesleği severek yapma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir.

Mesleğini kısmen sevenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi mesleğini tamamen sevenlere göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyi ise daha düşük düzeydedir. Buna göre, mesleğin sevilmemesi duygusal tükenmeyi ve duyarsızlaşma düzeyini artırmaktadır. Tükenmişlik ölçeğinin toplam puanı için de anlamlılık değeri  $p=0,000<0,05$  bulunmuştur. Bu değere göre genel olarak tükenmişlik düzeyi mesleği severek yapma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir. 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 ve sevenlerden; mesleğini kısmen sevenlerin duygusal tükenmişliği de mesleğini sevenlerden daha yüksek bulunmuştur. Mesleğini sevmeyen din görevlileri, mesleğini kısmen sevenlerden ve sevenlerden; mesleğini kısmen seven din görevlileri de mesleğini sevenlerden daha duyarsızdır. Mesleğini seven din görevlilerinin kişisel başarıları da mesleğini hiç sevmeyenlerden daha yüksek bulunmuştur.

**Tablo 5: Tükenmişlik Düzeyinin Mesleki Bilgi ve Beceri Açısından Yeterli Olma Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi Sonuçları**

Ölçek/Boyutlar	Yeterlik Durumu	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Duygusal Tükenme	Tamamen yeterli	63	3,62	4,074	16,525	0,000
	Yeterli	227	4,41	4,253		
	Kısmen yeterli	120	6,48	5,223		
	Yetersiz	9	13,67	11,811		
Duyarsızlaşma	Tamamen yeterli	63	1,32	1,891	8,709	0,000
	Yeterli	227	1,45	2,040		
	Kısmen yeterli	120	2,39	2,811		
	Yetersiz	9	4,44	5,270		
Kişisel Başarı	Tamamen yeterli	63	25,49	6,616	11,201	0,000
	Yeterli	227	25,31	6,335		
	Kısmen yeterli	120	21,83	6,941		
	Yetersiz	9	17,78	4,944		
TOPLAM	Tamamen yeterli	63	11,44	9,827	20,979	0,000
	Yeterli	227	12,55	9,526		
	Kısmen yeterli	120	19,04	11,555		
	Yetersiz	9	32,33	16,837		

Tükenmişlik düzeyinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eden F testi sonucuna göre tüm boyutlar için anlamlılık değeri  $p<0,05$  bulunmuştur. Bu değerlere göre ortalamalar arasında anlamlı fark vardır. Yani, tükenmişlik düzeyi mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu belirtenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi daha düşük, kişisel başarı düzeyleri daha yüksektir. Tükenmişlik ölçeğinin toplam puanı için de anlamlılık değeri  $p=0,000<0,05$

bulunmuştur. Bu değere göre genel tükenmişlik düzeyi mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olma durumuna göre anlamlı farklılık göstermektedir.

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 çıkmıştır. Öğretmenler üzerinde yapılan bir başka 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).

**Tablo 6: Tükenmişlik Düzeyinin Meslekten Duyulan Memnuniyete Göre Farklılığını İnceleyen T Testi Sonuçları**

Ölçek/Boyutlar	Meslekten Memnuniyet	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	t	Anlamlılık (P)
Duygusal Tükenme	Evet	382	4,34	4,044	74,600	0,000
	Kısmen	33	11,55	6,225		
Duyarsızlaşma	Evet	382	1,56	2,106	31,438	0,000
	Kısmen	33	3,21	2,848		
Kişisel Başarı	Evet	382	24,75	6,533	17,818	0,000
	Kısmen	33	18,76	6,398		
TOPLAM	Evet	382	13,14	9,674	61,531	0,000
	Kısmen	33	28,00	10,173		

Tükenmişlik düzeyinin meslekten duyulan memnuniyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eden t testi sonucuna göre tüm boyutlar için anlamlılık değeri  $p < 0,05$  bulunmuştur. Bu değerlere göre ortalamalar arasında anlamlı fark vardır. Yani, tükenmişlik düzeyi meslekten duyulan memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Mesleğinden kısmen memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi mesleğinden memnun olanlara göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyi ise daha düşük düzeydedir. Tükenmişlik ölçeğinin toplam puanının meslekten duyulan memnuniyet durumuna göre farklılığına bakıldığında anlamlılık değerinin  $p = 0,000 < 0,05$  olduğu, yani toplam tükenmişlik düzeyinin meslekten duyulan memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır.

**Tablo 7: Tükenmişlik Düzeyinin Uygun Şartlar Oluşması Durumunda Mesleği Bırakma Durumuna Göre Farklılığını İnceleyen F Testi Sonuçları**

Ölçek/Boyutlar	Mesleği Bırakma	Kişi Sayısı	Ortalama	Std. Sapma	F	Anlamlılık (P)
Duygusal Tükenme	Evet	43	11,35	7,733	55,908	0,000
	Hayır	327	3,98	3,785		
	Kararsızım	49	6,92	4,957		
Duyarsızlaşma	Evet	43	3,35	4,168	14,994	0,000
	Hayır	327	1,45	1,981		
	Kararsızım	49	2,49	2,484		
Kişisel Başarı	Evet	43	20,74	6,569	11,850	0,000
	Hayır	327	25,00	6,626		
	Kararsızım	49	21,69	6,436		
TOPLAM	Evet	43	25,95	13,725	40,379	0,000
	Hayır	327	12,43	9,549		
	Kararsızım	49	19,71	10,632		

Tükenmişlik düzeyinin uygun şartların olması durumunda mesleği bırakma durumuna göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini test eden F testi sonucuna göre tüm boyutlar için anlamlılık değeri  $p < 0,05$  bulunmuştur. Bu değerlere göre ortalamalar arasında anlamlı fark vardır. Tükenmişlik ölçeğinin toplam puanına göre ortalamalar arası farklılığa bakıldığında anlamlılık değerinin  $p = 0,000 < 0,05$  olduğu görülmektedir. Bu değere göre genel tükenmişlik düzeyi için de ortalamalar arasında anlamlı farklılık vardır. Yani, tükenmişlik düzeyi uygun şartların olması durumunda mesleği bırakma durumuna göre anlamlı farklılık gösterir. Uygun şartların olması durumunda mesleğimi bırakırım diyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyi diğerlerine göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyi ise daha düşük düzeydedir.

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 olduğu bulunmuştur. Yine, başka kurumda çalışmak isteyen din görevlilerinin duyarsızlık düzeyleri de kendi kurumunda devam etmek isteyenlerden daha yüksektir. Ayrıca, kendi kurumunda çalışma hayatına devam etmek isteyen din görevlilerinin kişisel başarı düzeyleri, başka kurumlarda çalışmak isteyen din görevlilerinininkinden daha yüksek bulunmuştur.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonunda elde edilen verilere göre;

- Katılımcıların tükenmişlik düzeyinin görev yerinden memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, görev yerinden hiç memnun olmayan ve biraz memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin görev yerinden memnun olanlara göre oldukça yüksek düzeyde olduğu, kişisel başarı düzeyinin ise görev yerinden memnun olanlarda diğerlerine göre daha yüksek düzeyde olduğu,
- Tükenmişlik düzeyinin mesleği severek yapma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, mesleğini kısmen sevenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin mesleğini tamamen sevenlere göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyinin ise daha düşük düzeyde olduğu,
- Tükenmişlik düzeyinin mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, mesleki bilgi ve beceri açısından yeterli olduğunu belirtenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin daha düşük, kişisel başarı düzeylerinin daha yüksek olduğu,
- Tükenmişlik düzeyinin meslekten duyulan memnuniyet durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, mesleğinden kısmen memnun olanların duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyinin mesleğinden memnun olanlara göre daha yüksek, kişisel başarı düzeyinin ise daha düşük düzeyde olduğu,
- Tükenmişlik düzeyinin uygun şartların oluşması durumunda mesleği bırakma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği, uygun şartların olması durumunda mesleğini bırakırım diyenlerin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin diğerlerine göre daha yüksek, kişisel başarı düzeylerinin ise daha düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar doğrultusunda şu önerilerde bulunabiliriz:

- Din hizmetlerinde çalışacak personelin seçiminde, bu işi severek yapabilecek ve yetkin kişilerin görevlendirilmesini sağlayacak bir sisteminin esas alınmasının,
- Din hizmetlerinin başarıyla yürütülebilmesi adına, kurum içi ilişkilerde duyarlılığın artırılması ve olumlu iletişim ortamının sağlanmasına yönelik faaliyetler planlanmasının,

- Mesleki anlamda kendisini tükenmiş hisseden din görevlileri için gerekli psikolojik destek sağlanmasının,
- Din hizmetleri alanında çok çalışılmayan bir konu olan mesleki tükenmişlik üzerinde daha fazla araştırma yapılarak, din görevlilerinin bu anlamda yaşadıkları olumsuzluklar hakkında bilgi sahibi olunması ve bu olumsuzlukların ortadan kaldırılmasına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmesinin faydalı olacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

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.

Balcı, A., Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem, Teknik ve İlkeler, *Pegem A Yayıncılık*, 5. Baskı, Ankara 2005.

Budak, S., 2009, Psikoloji Sözlüğü, *Bilim Ve Sanat Yayınları*, İstanbul, 749.

Büyüköztürk, Ş. & Özcan Erkan Akgün & Şirin Karadeniz & Funda Demirel & Ebru Kılıç Çakmak. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, *Pegem Akademi Yayın*, Ankara 2014.

Eker, R. (2013). Din Görevlilerinde Meslekî Tükenmişlik: Kahramanmaraş Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş: Kahramanmaraş Sütçü İmam 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., “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”, *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, (Der.: R. Bayraktar ve İ. Dağ), *Türk Psikologlar Derneği Yayını*, Ankara 1993, s. 144.

Maslach C, Jackson SE (1981): The Measurement of Experienced Burnout Journal of Occipital Behavior; S:99-113.

Maslach C (1982): ‘Bornout A Social Psychological Analysis’ Jones, J.W.(Ed), The Bornout Syndroma Current Research, Theory, Interventions., London: *London House Press*,30-53.

Karasar, N., Bilimsel Araştırma Yöntemi, Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd Şirketi, Ankara 1995, s. 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.

Tümkeya S, “Akademik Tükenmişlik Ölçeğinin Geliştirilmesi”, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2000, sayı: 19, s. 128.

Yellice Y., 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.