

T. C
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İLAHİYAT FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN
TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ
DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ

Yüksek Lisans Tezi

Danışman
Prof. Dr. Cemil ORUÇ
II. Danışman
Dr. Öğrt. Üyesi Mehmet Su

Hazırlayan
Muhammed Emin EMEN

MALATYA -2025

**T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FELSEFE VE DİN BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
DİN EĞİTİMİ**

**İLAHİYAT FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ÜYELERİNİN TÜKENMİŞLİK
DÜZEYLERİNİN ÇEŞİTLİ DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Muhammed Emin EMEN

**Danışman
Prof. Dr. Cemil ORUÇ
II. Danışman: Dr. Öğrt. Üyesi Mehmet Su**

MALATYA- 2025

ONUR SÖZÜ

Prof. Dr. Cemil ORUÇ ve Dr. Mehmet Su danışmanlığında yüksek lisans tezi olarak hazırladığım “İlahiyat Fakültesi Öğretim Üyelerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” başlıklı bu çalışmanın, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım tüm eserlerin hem metin içinde hem de kaynakçada yöntemine uygun biçimde gösterilen eserlerden oluştuğunu belirtir, bunu onurumla doğrularım.

24/07/ 2025

Muhammed Emin EMEN

ÖN SÖZ

Bu çalışma, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik ve mesleki değişkenler açısından incelenmesini amaçlayan bir yüksek lisans tezidir. Akademik yaşamın getirdiği sorumluluklar, özellikle din eğitimi gibi yüksek duygusal bağlılık gerektiren alanlarda görev yapan öğretim üyeleri için zamanla tükenmişlik duygusunu tetikleyebilmektedir. Bu bağlamda gerçekleştirilen bu çalışma, hem öğretim üyelerinin mesleki refah düzeylerinin değerlendirilmesine hem de kurumların destekleyici uygulamalar geliştirmesine katkı sunmayı hedeflemektedir.

Tez süreci boyunca bilgi, tecrübe ve akademik rehberliğiyle yolumu aydınlatan, çalışmanın her aşamasında yönlendirici katkılar sunan değerli danışman hocam Prof. Dr. Cemil Oruç'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Aynı zamanda, titizliği, yapıcı eleştirileri ve yönlendirmeleriyle çalışmama önemli katkılarda bulunan II. Danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Su'ya da şükranlarımı sunmayı bir borç bilirim.

Araştırmanın veri toplama sürecine katkı sağlayan tüm katılımcı öğretim elemanlarına katkılarıyla bu çalışmanın akademik nitelik kazanmasına vesile oldukları için minnettarım.

Bu çalışmanın, ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha iyi anlaşılmasına, tükenmişliğe etki eden faktörlerin akademik bağlamda değerlendirilmesine ve gelecek araştırmalara ışık tutmasına katkı sağlaması en içten temennimdir.

Muhammed Emin EMEN

2025 – Malatya

ÖZET

Bu araştırma, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini çeşitli demografik ve mesleki değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Tükenmişlik, bireyin iş yaşamında karşılaştığı yoğun stres, duygusal yıpranma ve motivasyon kaybı neticesinde ortaya çıkan psikolojik bir sendrom olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda, öğretim üyelerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin değerlendirilmesi hem bireysel refahlarının hem de eğitim kalitesinin sürdürülebilirliği açısından alanyazında çeşitli araştırmalara konu olmaktadır.

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini İnönü, Fırat ve Kilis 7 Aralık Üniversitelerinin ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleri oluşturmuş, örnekleme ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle belirlenen 104 katılımcı teşkil etmiştir. Veriler, kişisel bilgi formu ve Maslach Tükenmişlik Envanteri aracılığıyla toplanmış, SPSS yazılımı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada; betimleyici istatistikler, bağımsız örneklemeler için t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tekniklerinden yararlanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyet, yaş, akademik unvan, hizmet yılı, haftalık ders saati ve yönetsel görev durumu gibi değişkenlerin bazı tükenmişlik alt boyutlarında anlamlı farklılıklar yarattığı görülmüştür. Kadın öğretim üyelerinin erkeklere kıyasla daha yüksek duygusal tükenmişlik yaşadığı, yaş ve kıdem arttıkça kişisel başarı hissinin düştüğü görülmüştür. Ayrıca yönetsel sorumluluk taşıyan bireylerde tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Bu bulgular, tükenmişlik düzeylerinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda kurumsal ve yapısal dinamiklerle de şekillendiğini göstermektedir. Araştırmanın sonuçları, öğretim üyelerine yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesi, mesleki tatminin artırılması ve iş-yaşam dengesi politikalarının güçlendirilmesi açısından öneriler sunmaktadır.

Anahtar Sözcükler: Din Eğitimi, Tükenmişlik, Maslach Tükenmişlik Envanteri, İlahiyat Fakültesi, Öğretim Üyesi.

ABSTRACT

This study aims to examine the burnout levels of faculty members working in theology faculties in terms of various demographic and professional variables. Burnout is defined as a psychological syndrome that emerges due to intense stress, emotional exhaustion, and loss of motivation in professional life. Evaluating the burnout levels of faculty members is critical for sustaining both individual well-being and educational quality.

The research was conducted using the relational survey model, one of the quantitative research methods. The study population consists of faculty members from the theology faculties of İnönü, Fırat, and Kilis 7 Aralık Universities. The sample comprises 104 participants determined through the convenience sampling method. Data were collected via a personal information form and the Maslach Burnout Inventory, and analyzed using SPSS software. Descriptive statistics, independent samples t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques were employed.

According to the findings, faculty members exhibited moderate levels of burnout. Variables such as gender, age, academic title, years of service, weekly course load, and administrative duties were found to significantly affect some sub-dimensions of burnout. Female faculty members experienced higher emotional exhaustion compared to males, and personal accomplishment tended to decline with increased age and seniority. Moreover, those with administrative responsibilities showed higher levels of burnout.

These findings suggest that burnout levels are shaped not only by individual but also by institutional and structural dynamics. The results of the study provide important insights into developing support mechanisms for faculty members, enhancing job satisfaction, and strengthening work-life balance policies.

Keywords: Religious Education, Burnout, Maslach Burnout Inventory, Theology Faculty, Faculty Member,

İÇİNDEKİLER

ONUR SÖZÜ.....	iii
ÖN SÖZ	iv
ÖZET	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	x
I. BÖLÜM.....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	4
1.2. Problem Cümlesi ve Hipotezler	4
1.3. Amaç ve Önem.....	5
1.4. Sınırlılıklar	6
1.5. Sayıtlılar.....	7
1.6. İlgili Literatür	7
II. BÖLÜM	19
KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	19
2.1. Tükenmişlik Kavramı	19
2.2. Tükenmişlik Modelleri.....	23
2.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler	25
2.4. Akademik Tükenmişlik.....	27
2.5. Din Eğitimi Bağlamında Tükenmişlik	28
2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri	30

2.7. Teorik Çerçeve	32
2.7.1. Çalışmanın Dayandığı Temel Psikososyal Kuramlar	32
2.7.2. İş-Yaşam Dengesi Kuramı	34
2.7.3. Sosyal Destek Kuramı	35
2.7.4. Mesleki Doyum-Tükenmişlik İlişkisi	36
III. BÖLÜM	38
YÖNTEM	38
3.1. Araştırmanın Modeli	38
3.2. Araştırma Evren ve Örneklem	39
3.3. Veri Toplama Araçları	39
3.4. Verilerin Analizi	40
3.5. Geçerlik ve Güvenirlik	42
IV. BÖLÜM	43
BULGULAR ve YORUM	43
4.1. Betimleyici İstatistikler	43
4.2. Hipotezlere İlişkin Analizler	44
4.3. İlişki Analizi	52
4.4. Hipotezlerin Değerlendirilmesi	52
V. BÖLÜM	56
TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER	56
5.1. Tartışma	56
5.2. Sonuç	61
5.3. Öneriler	63

KAYNAKÇA.....	66
EKLER.....	75
EK-1: ETİK KURUL KARARI.....	75
Ek-2: MASLACH İZİN BELGESİ.....	76



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 4. 1. Demografik Bulgular	43
Tablo 4. 2. Alt Ölçeklere Göre Tükenmişlik Düzeyi Puan Ortalamalarının Dağılımı	45
Tablo 4. 3. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyutları Puan Skalası	45
Tablo 4. 4. Tükenmişlik Düzeyi Puanlarının Dağılımı	46
Tablo 4. 5. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyutların Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırma Tablosu	46
Tablo 4. 6. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyut Puanlarının Yaş gruplarına Göre Karşılaştırma Tablosu	47
Tablo 4. 7. <i>Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyut Puanlarının Akademik Unvanlarına Göre Karşılaştırılması</i>	48
Tablo 4. 8. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyut Puanlarının Akademik Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması	50
Tablo 4. 9. Ölçek Alt Boyutları Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu	52

I. BÖLÜM

GİRİŞ

Tükenmişlik, ilk kez 1974 yılında psikolog Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmış ve özellikle yardım mesleklerinde çalışan bireylerin yaşadığı fiziksel ve duygusal çöküş hâli olarak literatürde yerini almıştır. Freudenberger'in tanımıyla, bireyin mesleki yaşamında karşılaştığı uzun süreli stresin, zamanla duygusal yıpranma, ilgisizlik ve tükenmiş bir ruh hâliyle sonuçlandığı gözlemlenmiştir. Bu ilk çalışmalar, özellikle sağlık çalışanları gibi yoğun iş yükü ve yüksek sorumluluk taşıyan gruplarda yapılan gözlemlere dayanmakla birlikte, zamanla eğitim, sosyal hizmet, akademi ve özel sektör gibi pek çok meslek alanına yayılmıştır (Yünük, 2024).

Günümüzde tükenmişlik, yalnızca bireysel düzeyde yaşanan bir psikolojik durum olmanın ötesine geçmiş; örgütsel işleyiş, iş gücü verimliliği ve toplumsal üretkenlik açısından da ele alınan çok boyutlu bir olgu hâline gelmiştir. Özellikle modern iş yaşamının getirdiği sürekli performans beklentisi, yoğun iş yükü, duygusal emeğin artan önemi ve belirsizlikler, tükenmişlik sendromunu farklı meslek gruplarında yaygınlaştırmıştır (Kılınç, 2024). Bu bağlamda, yöneticilerin ve kurumların, çalışanların psikolojik dayanıklılıklarını gözетerek tükenmişliğe neden olan çevresel ve yapısal faktörleri analiz etmeleri ve önleyici stratejiler geliştirmeleri giderek önem kazanmıştır.

Akademik çevreler, yüksek düzeyde zihinsel ve duygusal çaba gerektiren meslek gruplarının başında gelmektedir. Pek çok akademisyenin eğitim, araştırma, danışmanlık ve yönetsel sorumlulukları aynı anda üstlenmek durumunda kaldığı ifade düşünülmektedir. Bu yükümlülükler, zaman baskısı, yayın üretme zorunluluğu, öğrenci talepleri, sürekli denetim ve performans değerlendirmeleri ile birleştğinde, öğretim üyelerinde duygusal tükenme, ilgisizlik ve başarısızlık duygularının yoğunlaştığı bir tablo ortaya çıkmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981; Kovach, 2019).

Tükenmişlik yalnızca bireysel özelliklerden değil; iş ortamının yapısal koşullarından, sosyal destek mekanizmalarının yeterliliğinden ve kurumsal kültürün beklentilerinden de etkilenmektedir (Schaufeli ve Bakker, 2004). Bu çerçevede akademik personelin tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi, kurum içi iyileştirme çabalarının etkinliği ve çalışan refahının

sürdürülebilirliği açısından önemli bir araştırma konusu haline gelmiştir. Özellikle yükseköğretim kurumlarının nitelikli öğretim ortamları oluşturabilmesi, ancak öğretim üyelerinin fiziksel ve psikolojik iyi oluş hallerinin korunmasıyla mümkündür.

Tükenmişlik, bireyin mesleki yaşamında karşılaştığı yoğun stres, beklenti baskısı ve kaynak yetersizliği gibi nedenlerle duygusal tükenme, kişisel başarıda azalma ve duyarsızlaşma yaşaması şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981). Başlangıçta yardım mesleklerinde çalışan bireylerde gözlemlenen bu olgu, zaman içerisinde eğitim, sağlık, kamu yönetimi ve akademik çevreler gibi birçok alanda araştırılmıştır. Eğitim alanında görev yapan bireylerin meslekî rollerinde sadece bilgi aktarıcı değil, aynı zamanda rehber, rol model ve yönlendirici olmaları beklendiği için tükenmişlik riski daha yoğun hissedilebilmektedir (Abanoz, 2021).

Abanoz (2021)'un geniş örneklemlili araştırmasında, dinî eğitim alanında görev yapan akademisyenlerin mesleki tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışma, öğretim üyelerinin yaş, cinsiyet, unvan, görev süresi gibi demografik değişkenlerinin de tükenmişlik düzeylerini etkilediğini ortaya koymuştur.

Benzer şekilde, Dönmez (2022)'in Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri üzerinde yürüttüğü çalışmada da iletişim becerileri ile tükenmişlik arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki bulunmuştur. Bu durum, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin de mesleki rollerinde benzer duygusal zorlanmaları yaşayabileceğini ve bu zorlanmaların tükenmişliğe neden olabileceğini göstermektedir. Çavuşoğlu ve arkadaşları (2015) ise farklı fakültelerde görev yapan akademik personelin tükenmişlik düzeylerini karşılaştırmış ve görev yapılan birimin niteliğine göre tükenmişliğin düzeyinde anlamlı farklılıklar olduğunu ifade etmiştir. Bu bulgular, ilahiyat fakültelerinin dinî sorumluluk yükü ve toplumsal temsiliyet beklentileriyle birleştiğinde, öğretim üyelerinin psikolojik dayanıklılıklarının farklı biçimlerde sınanabildiğine işaret etmektedir.

İlahiyat fakültesi öğretim üyeleri, yalnızca akademik faaliyetlerde bulunmakla kalmayıp aynı zamanda dinî değerlere ilişkin doğru bilgi üretme, bu bilgiyi öğrencilerine aktarma ve topluma örnek olma sorumluluğunu da üstlenmektedirler. Bu yükümlülükler,

öğretim üyeleri üzerinde hem mesleki hem de ahlaki bir baskı oluşturmaktadır. Kayıklık (2007)'ın din görevlileri üzerine yaptığı araştırmada, mesleki tükenmişliğin özellikle manevi sorumlulukların ağır olduğu görevlerde daha yoğun biçimde yaşandığı saptanmıştır. Bu bulgu, ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademik personelin benzer bir duygusal yükle karşı karşıya olabileceğini desteklemektedir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenlerin karşılaştığı kurumsal baskılar, yayın yapma zorunluluğu, sürekli performans beklentisi, öğrenci ilişkileri, idari sorumluluklar ve kariyer planlamaları gibi çok katmanlı beklentiler; özellikle ilahiyat fakülteleri gibi hem akademik hem de dinî temsiliyetin öne çıktığı alanlarda daha belirgin biçimde hissedilmektedir (Çoban, 2020). Söz konusu baskılar, bireysel baş etme kapasiteleri yetersiz olan akademisyenlerde zamanla tükenmişlik duygusunu derinleştirebilmektedir.

İlahiyat fakülteleri, yalnızca bilgi üretimi yapan akademik birimler olmanın ötesinde, toplumsal ve kültürel yapının dinî temsiline yönelik görevler de üstlenen özgün yapılardır. Bu fakültelerde görev yapan öğretim üyeleri, klasik akademik sorumlulukların yanı sıra, dinî liderlik, ahlaki rehberlik ve öğrenciler üzerinde manevi etki oluşturma gibi çok yönlü beklentilerle karşı karşıyadır. Bu durum, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin hem mesleki hem de duygusal yüklerini artırmakta, tükenmişlik riskini derinleştiren bir zemin oluşturmaktadır (Yılmaz, 2015; Köroğlu, 2018). Nitekim bu fakültelerdeki öğretim üyeleri, değer aktarımı ve rol model olma gibi rolleri gereği sürekli bir duygusal özveri içinde bulunmakta, bu da uzun vadede duygusal tükenme ve mesleki yıpranmışlık hissini tetiklemektedir (Duman, 2020).

Mevcut literatürde tükenmişlik üzerine çok sayıda çalışma bulunmasına rağmen, bu olgunun ilahiyat fakülteleri özelinde derinlemesine analiz edildiği çalışmalar sınırlıdır. Oysa ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin görev tanımları ve mesleki rollerinin benzersizliği, onları tükenmişlik açısından özgün bir örneklem hâline getirmektedir. Bu bağlamda yürütülen bu tez çalışması, söz konusu öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini belirli değişkenler açısından incelemeyi ve bu alanda literatüre katkı sunmayı amaçlamaktadır. Özellikle iş yükü, idari baskılar, mesleki doyum düzeyleri, sosyal destek imkanları ve

öğrencilerle kurulan ilişkilerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini analiz ederek, ilahiyat eğitiminin sürdürülebilirliği için öneriler geliştirmek hedeflenmiştir.

1.1. Problem Durumu

Günümüzde yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademik personelin psikolojik iyi oluşu, iş doyumu ve mesleki sürdürülebilirliği giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Özellikle yüksek din eğitimin verildiği kurumlarda, öğretim üyeleri yalnızca akademik bilgi aktarmakla kalmayıp, öğrencilerin değer dünyasını şekillendirme ve manevi gelişimlerine rehberlik etme sorumluluğunu da taşımaktadır (Tümlü ve Recepoğlu, 2013). Bu durum, öğretim üyelerinin karşılaştığı duygusal yükü artırarak tükenmişlik riskini daha da görünür hale getirmektedir.

Bu bulgular, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli bireysel ve çevresel faktörlere bağlı olarak şekillendiğini göstermektedir. Ancak literatürde, bu özel gruba yönelik bütüncül ve çok değişkenli analizlerin sınırlı sayıda olması, mevcut çalışmayı anlamlı kılmaktadır. Bu bağlamda, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli demografik ve mesleki değişkenler açısından derinlemesine incelenmesi hem akademik hem de yönetsel açıdan önemli bir boşluğu dolduracaktır.

1.2. Problem Cümlesi ve Hipotezler

Eğitim ve din hizmeti gibi yüksek duygusal katılım ve değer temelli iletişim gerektiren alanlarda çalışan bireylerde tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu gözlemlenmektedir (Dönmez, 2022). Bu durum, öğretim üyeleri gibi hem akademik hem de toplumsal sorumluluklar üstlenen gruplarda daha da belirgin hâle gelmektedir.

Bu çok boyutlu sorumluluk yapısı, öğretim üyelerinin maruz kaldığı iş yükünü ve duygusal baskıyı artırmakta; bu durum da tükenmişlik düzeylerinin artmasına zemin hazırlamaktadır. Ancak ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan araştırmaların sınırlı sayıda olması, bu alandaki bilgi eksikliğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla bu araştırma, öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini çeşitli değişkenler açısından inceleyerek bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın temel problemi şu şekilde ifade edilebilir:

“İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri nedir ve bu düzeyler çeşitli demografik ve mesleki değişkenlere göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?”

Bu temel soruya yanıt ararken araştırma hipotezleri şu şekilde oluşturulmuştur:

H1: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin genel tükenmişlik düzeyleri yüksektir.

H2: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin duygusal tükenme düzeyleri yüksektir.

H3: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde duyarsızlaşma düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

H4: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde duyarsızlaşma düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

H5:İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde kişisel başarı düzeyleri hizmet sürelerine göre farklılaşmaktadır.

H6: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde kişisel başarı düzeyleri akademik ünvanlarına göre farklılaşmaktadır.

H7: Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Bu hipotezler aracılığıyla öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin belirli demografik ve mesleki değişkenlerle ilişkili olup olmadığı istatistiksel olarak analiz edilecektir. Böylelikle, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin mesleki tükenmişliğe ne ölçüde maruz kaldıkları ve bu durumun hangi değişkenlerle ilişkili olduğu hakkında sistematik ve bütüncül bir değerlendirme yapılması hedeflenmektedir.

1.3. Amaç ve Önem

Akademik yaşam, bireylerden sürekli üretkenlik, yüksek düzeyde bilişsel çaba ve çok yönlü sorumluluk bekleyen dinamik bir süreçtir. Bu süreçte görev yapan öğretim üyeleri, ders verme, akademik araştırmalar yürütme, idari görevler üstlenme ve öğrenci danışmanlığı yapma gibi çoklu rollerle karşı karşıya kalmaktadır. İlahiyat fakültelerinde bu roller, dinî ve

toplumsal temsiliyet görevleriyle birleştğinde daha özgün bir yapı arz etmekte; öğretim üyeleri sadece bilgi aktarıcısı değil, aynı zamanda öğrencilerinin manevi gelişiminden de sorumlu kılınmaktadır. Bu çok katmanlı görev tanımı, tükenmişlik düzeylerinin daha yoğun yaşanmasına neden olabilmektedir (Abanoz, 2021; Çoban, 2020).

Bu araştırma, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini çeşitli demografik ve mesleki değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada cinsiyet, yaş, akademik unvan, hizmet yılı, görev yapılan üniversitenin bulunduğu coğrafi bölge, haftalık ders saati ve yönetsel sorumluluk durumu gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkileri değerlendirilerek, ilahiyat fakültelerine özgü bir tükenmişlik profili ortaya konulması hedeflenmektedir. Aynı zamanda tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri bağlamında farklılaşma olup olmadığı da analiz edilerek daha nitelikli bir tablo sunulacaktır.

Araştırmanın sonuçlarının hem akademik literatüre hem de yükseköğretim kurumlarının insan kaynakları ve yönetsel politikalarına katkı sunması beklenmektedir. Özellikle ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerine yönelik geliştirilecek destekleyici stratejiler, hem bireysel iyi oluşun sağlanmasına hem de kurumsal verimliliğin artırılmasına hizmet edecektir. Tükenmişlik olgusunun önlenmesi ya da azaltılmasına yönelik olarak geliştirilecek öneriler, yalnızca bireysel dayanıklılığı artırmakla kalmayacak; aynı zamanda ilahiyat fakültelerindeki eğitim-öğretim kalitesinin korunmasına da katkı sağlayacaktır. Böylelikle, dinî eğitimin sürdürülebilirliği ve akademik personelin mesleki tatmini açısından uzun vadeli kazanımlar elde edilmesi mümkün olacaktır.

1.4. Sınırlılıklar

- Araştırma, İnönü, Kilis 7 Aralık ve Fırat Üniversitelerinin İlahiyat Fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleriyle sınırlıdır.
- Katılımcıların tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri (*Maslach Burnout Inventory*) kullanılmıştır. Ancak bu ölçek, tükenmişliği etkileyebilecek tüm bireysel, kurumsal ve çevresel değişkenleri kapsamamaktadır.
- Veri toplama süreci, 2024-2025 eğitim öğretim yılıyla sınırlı tutulmuştur.

- Çalışma, tükenmişlik düzeylerini etkileyebileceği düşünülen belirli demografik (cinsiyet, yaş, unvan, kıdem vb.) ve mesleki değişkenler ile sınırlıdır.

1.5. Sayıtlılar

Araştırmanın güvenilirliği ve geçerliliği açısından bazı temel varsayımlar kabul edilmiştir. Bu kapsamda, örnekleme yer alan her katılımcının araştırma sürecine gönüllü olarak katıldığı ve anket formunda yer alan sorulara içten, doğru ve samimi yanıtlar verdiği varsayılmaktadır.

1.6. İlgili Literatür

İlgili literatür tarandığında tükenmişlik ilk kez 1974 yılında Freudenberger tarafından tanımlanmış ve farklı meslek grupları ile bire bir araştırmalar yapılmıştır. Daha sonra Maslach ve Jackson (1981), bu kavramı sistematik biçimde ölçmek amacıyla Maslach Tükenmişlik Envanteri'ni geliştirmişlerdir. Farklı meslek gruplarında yapılan çalışmalarda Maslach'ın ilk çalışmalarının çıkış noktası tükenmişlik sendromunun psikolojik ve sosyal yönlerini ortaya çıkarmaya yöneliktir. Bu meslek grupları başlangıçta sosyal hizmet uzmanları, doktorlar, öğretmenler, psikologlar, yöneticiler ve avukatlardan oluşmaktadır.

Schwab ve Iwanicki'nin (1982), öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlerle bağlantısı ele alınmıştır. Araştırma sonucunda, okulda geçirilen süre, çalışılan okul türü, medeni durum ve çocuk sahibi olma gibi değişkenlerin tükenmişlik üzerinde belirgin bir etkisinin olmadığı; ancak cinsiyet, yaş ve görev yapılan okul türünün tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler arasında yer aldığı belirlenmiştir.

Sarros ve Sarros'un (1987) araştırmasında ise yöneticiler ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklar incelenmiştir. Çalışma, öğretmenlerin kişisel başarı alt boyutunda diğer gruplara kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Ayrıca, öğretmenler ve yöneticiler arasında duygusal tükenme boyutunda anlamlı bir fark olduğu gözlemlenmiştir; öğretmenlerin yöneticilere göre daha yoğun duygusal tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir.

Platt ve Olson (1990), özel eğitim öğretmeninin meslekten ayrılma nedenlerini inceledikleri çalışmalarında, meslekten ayrılmaya neden olan sebeplerin tükenmişlikleriyle yakından ilgili olduğu ortaya çıkmıştır.

Burke ve Greenglass (1993), öğretmenlerdeki tükenmişliğin demografik özellikleri, iş ile ilgili stress yaratıcı değişkenler, rol çatışması ve sosyal destekle olan ilişkisini incelemiştir. Psikolojik tükenmeyi en iyi yordayan ilk üç değişkenin tüm alt ölçekler için demografik özellikler, işle ilgili stres yaratıcı değişkenler ve öğrenci ile yetersiz iletişim olduğu görülmüştür.

Chesnutt (1997) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, tükenmişlik alt boyutlarının destek ağının büyüklüğü, destekten sağlanan doyum ve desteğin miktarı ile ilişkisinin olduğu belirlenmiştir. Araştırma, yaş ve cinsiyetin destek ağının yapısı ile tükenmişlik üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, tükenmişlik ile sosyal destek arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu, meslektaşlardan ve yöneticilerden alınan desteğin duyarsızlaşma ve duygusal tükenme üzerinde ters yönlü bir etki yarattığı saptanmıştır. Bunun yanı sıra, kadınların erkeklere göre daha fazla duygusal tükenme yaşadığı ve 45 yaş altındaki öğretmenlerin, bu yaş grubunun üzerindekiyle kıyasla daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Dworkin (2001) tarafından yapılan “*Öğretmen Tükenmişliği ve Okul Reformu Hakkında Bir Perspektif*” başlıklı araştırma, tükenmişlik için iki genel modeli incelemiştir: Psikolojik tükenmişlik modeli ve sosyolojik tükenmişlik modeli. Sosyolojik modelde tükenmişlik, işe yönelik bir yabancılaşma olarak ele alınmış ve bu durumun organizasyonel ve yapısal değişikliklerle düzeltilebileceği öne sürülmüştür. ABD’de öğretmenler üzerinde etkisi olan okul reformlarının 1983 yılından itibaren üç aşamada gerçekleştiği belirtilmiştir: yeterlilik testleri, yerel yönetim ve karar verme süreçleri ile hesap verilebilirlik odaklı yüksek düzey test uygulamaları. Bu reformlar süresince elde edilen tükenmişlik verileri, reformlar öncesindeki verilerle karşılaştırılmış ve her reformun öğretmen tükenmişliğini artırdığı, ancak her bir reformun farklı öğretmen gruplarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Lau ve arkadaşlarının (2005) Hong Kong’da ortaokul öğretmenleri üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, öğretmenlerin demografik özellikleri ile tükenmişlik düzeyleri

arasındaki ilişkiler Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılarak incelenmiştir. Çalışmada, Hong Kong'daki öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ve kişisel başarı açısından Kuzey Amerika'daki öğretmenlerle benzer ortalamalara sahip olduğu, ancak duyarsızlaşma boyutunda tükenmişlik puanlarının daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte, tükenmişliğin üç boyutunda da cinsiyet değişkenine göre farklılıklar gözlemlenmiştir. Araştırmada, genç, bekâr, dini inançları olmayan, daha az tecrübeli ve mesleki eğitimi tamamlamamış öğretmenlerin tükenmişliğe daha yatkın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca, yaş faktörü özellikle duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma boyutları için önemli bir belirleyici olarak ortaya konmuştur. Bununla birlikte, demografik özelliklerin tükenmişlik üzerindeki etkisinin genelde belirgin olmadığı belirtilmiştir.

Betoret (2006), ortaokul öğretmenlerinde stres kaynakları, yeterlilik, başa çıkma kaynakları ve tükenmişlik yaşantıları üzerine yaptığı çalışmada, öğretmenlerin çalışma ortamında müdahale edildiğinde, sınırlandırıldığında ya da engellendiğinde tükenmişlik yaşadıklarını ortaya koymuştur. Araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olmasının, problem durumlarıyla mücadele etmelerini sağlayan güçlü başa çıkma kaynaklarına sahip olmalarıyla ilişkili olduğu belirtilmiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin mesleki yeterliliklerini artıran ve problem çözme becerilerini geliştiren uygulamaların tükenmişlik üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini göstermektedir.

Kokkinos (2007) tarafından yapılan çalışmada, ilkokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri kıdemlerine göre incelenmiştir. Araştırma sonuçları, 10 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin, 10 yıldan az kıdeme sahip olan öğretmenlere kıyasla duygusal tükenme boyutunda daha fazla tükenmişlik yaşadığını ortaya koymuştur. Ayrıca, mesleki deneyimi 10 yılın altında olan erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre daha az tükenmişlik yaşadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, öğretmenlerin mesleklerinde geçirdikleri sürenin tükenmişlik düzeylerini etkilediğini ve deneyim arttıkça duygusal tükenmenin yükseldiğini göstermektedir.

Pishghadam ve Sahebjam (2012) tarafından İran'ın Meşhed şehrinde çalışan 147 öğretmen üzerinde gerçekleştirilen çalışmada, duygusal zekâ ve kişilik özelliklerinin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırma sonuçları,

öğretmenlerin duygusal zekâları ve kişilik tiplerinin tükenmişliğin tüm alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bu durum, öğretmenlerin duygusal zekâ seviyelerinin yükseltilmesi ve kişiliklerine uygun mesleki desteklerin sağlanmasının tükenmişliği azaltmada etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Cihan (2011) tarafından Kırşehir, Antalya ve Erzurum’da çalışan beden eğitimi öğretmeni üzerinde yapılan araştırmada, öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” ve “*Demografik Bilgi Formu*” kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, öğretmenlerin görev yaptıkları illerin demografik özellikleri, tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirgin bir etkiye sahiptir. Bu bulgu, çevresel ve demografik faktörlerin öğretmen tükenmişliği üzerinde önemli bir rol oynadığını vurgulamaktadır. Özellikle farklı şehirlerin sosyal ve ekonomik koşulları, öğretmenlerin mesleki doyum ve stres düzeylerini etkileyebildiği düşünülmektedir.

Doğan (2013), din görevlilerinin mesleki aidiyetlerini, mesleki tükenmişliklerini ve hizmet içi eğitime bakış açılarını tespit ederek bir sonuca varmaya çalışmıştır. Din görevlilerinin hizmet kalitesini ve yeterliliklerini üst düzeye çıkarmayı hedefleyen bir bakış açısı ile değerlendirilen bu çalışma; güncel gelişmelerin hızlı değiştiği günümüz dünyasında din görevlilerin almakta oldukları hizmet içi eğitim ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi hedeflemiştir.

Bayrakdar’ın (2014), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algılarını tespit etmek istendiği bu çalışmada nicel ve nitel araştırma yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırma sonucunda ise bu öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, medeni durum, okul türü, mesleki yeterlilik algıları, iş yükü gibi algılara göre alt boyutta farklılaşmaların olduğu ortaya çıkmıştır.

Çolakoğlu (2014) tarafından yapılan araştırmada, İstanbul Avrupa Yakası’ndaki 294 müzik öğretmenin mesleki tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Çalışmada “*Maslach Tükenmişlik Envanteri*” kullanılarak öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, çeşitli demografik değişkenler açısından öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Bu bulgu, müzik öğretmenlerinin

mesleki tükenmişlik düzeylerinin genel olarak istikrarlı olduğunu ve demografik faktörlerden bağımsız şekilde benzer bir yapıya sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Kaymaz (2015) tarafından mesleki ve teknik eğitim okullarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan çalışmada, “*Kişisel Bilgi Formu*” ve “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, bu okullarda çalışan öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu belirlenmiştir. Bu durum, mesleki ve teknik eğitim okullarının öğretmenlerine daha fazla destek sunduğunu ya da öğretmenlerin bu tür okullarda daha az stresle karşılaştığını göstermektedir.

Tunaboğlu (2015), İzmir'in Torbalı ilçesindeki ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan toplam 593 öğretmen üzerinde yaptığı çalışmada, tükenmişlik düzeylerini farklı değişkenler açısından incelemiştir. Veriler, “*Kişisel Bilgi Formu*” ve “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonuçları, öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin belirlenen farklı değişkenlere bağlı olarak anlamlı ölçüde farklılaştığını ortaya koymuştur. Bu bulgu, öğretmenlerin çalışma ortamlarının, görev tanımlarının ve kişisel durumlarının tükenmişlik düzeylerini etkileyen önemli faktörler olduğunu göstermektedir.

Yarış (2016) tarafından fen ve teknoloji öğretmenleri üzerinde yapılan araştırmada, 267 öğretmenin tükenmişlik düzeyleri incelenmiştir. Araştırmada veri toplamak için “*Kişisel Bilgi Formu*” ve “*Maslach Tükenmişlik Ölçeği*” kullanılmıştır. Sonuçlar, fen ve teknoloji öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinde çeşitli değişkenlere bağlı olarak anlamlı farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bu durum, fen ve teknoloji öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerin daha ayrıntılı şekilde ele alınması gerektiğini göstermektedir.

Karacoşkun'un (2018), din görevlilerinin tükenmişlik düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeği ile Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanıldığı bu çalışma sonucuna göre; din görevlilerinin iş doyum düzeyi ile diğer değişkenler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmezken, tükenmişlik düzeyleri ile cinsiyet ve statü değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür.

Okray (2018) tarafından gerçekleştirilen “*Akademisyenlerin Tükenmişlik Düzeyleri: Sistematik Bir Derleme*” adlı çalışmada, akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri kapsamlı bir şekilde ele alınmıştır. Bu çalışmada, tükenmişlik kavramının psikolojik ve sosyal boyutları incelenmiş, bireysel ve çevresel faktörlerin tükenmişlik üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Özellikle akademisyenlerin iş yükü, akademik rekabet ortamı ve mesleki beklentilerinin tükenmişlik seviyelerini artırdığı belirtilmiştir. Çalışma, tükenmişlik ile mücadele konusunda etkili stratejilerin geliştirilmesi gerektiğine vurgu yapmış ve bu konuda daha fazla araştırma yapılmasının önemine dikkat çekmiştir.

Karacoşkun (2018) çalışmada, din görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Araştırma, Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Minnesota İş Doyumu Ölçeği kullanılarak gerçekleştirilmiş ve tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumu arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Özellikle, cinsiyet ve statü değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Çalışma, tükenmişlik düzeylerini azaltmak için iş doyumunu artırıcı önlemler alınması gerektiğini önermektedir.

Başerer ve Başerer (2019) “*Akademisyenlerin Tükenmişlik ve Öz Yeterlik Düzeyleri*” başlıklı çalışmalarında, akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeyleri ile öz yeterlik algıları arasındaki ilişkiyi derinlemesine incelemiştir. Araştırmada, demografik ve mesleki değişkenlerin tükenmişlik üzerindeki etkileri analiz edilmiş, yaş, cinsiyet ve akademik unvan gibi değişkenlerin belirleyici rol oynadığı ortaya konulmuştur. Özellikle öz yeterlik algısı yüksek olan akademisyenlerin, mesleki tükenmişlikle daha etkili bir şekilde başa çıktığı ve bu durumun akademik performansı artırdığı ifade edilmiştir. Çalışma, tükenmişlik düzeylerinin azaltılması için öz yeterlik algısını artırıcı programların ve destek sistemlerinin geliştirilmesi gerektiğini önermektedir.

Abanoz’un (2019), din eğitimci ve öğreticilerinin tümünü kapsamı açısından yükseköğretim, MEB ve DİB personeline yönelik, bazı büyükşehir statüsündeki illerde yaptığı bir çalışmadır. Araştırma sonucuna göre farklı kurum çalışanları arasında tutum ve tükenmişlik açısından anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bazı değişkenlere göre analiz edilen din eğitim çalışanlarına mesleki tutumlarını artıracak ve tükenmişlik düzeylerini azaltacak bazı önerilerde bulunulmuştur.

Şencan (2019) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, Denizli’de görev yapan 419 sınıf öğretmeninin mesleki tükenmişlik düzeyleri, farklı değişkenler açısından incelenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerini ölçmek için "*Kişisel Bilgi Formu*" ve "*Maslach Tükenmişlik Envanteri*" kullanılmıştır. Çalışmanın sonucunda, öğretmenlerin meslekteki çalışma yılı ve taşınmalı eğitim değişkenlerine göre duygusal tükenme alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Buna karşılık, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, bulunduğu okuldaki hizmet süresi, öğrencilerin sayısı ve okul çevresinin sosyo-ekonomik durumu gibi değişkenlerin tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgular, mesleki deneyim ve çalışma koşullarının tükenmişlik üzerinde daha belirleyici olduğunu göstermektedir.

Çoban (2020) tarafından imam hatip liselerinde görev yapan meslek dersleri öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık ve tükenmişlik düzeyleri üzerine yapılan çalışmada, demografik bilgi formu, mesleğe adanmışlık ölçeği ve mesleki tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, bazı değişkenlerin öğretmenlerin mesleki adanmışlık ve tükenmişlik düzeylerini etkilediği saptanmıştır. Bununla birlikte, öğretmenlerin genel mesleki tükenmişlik düzeylerinin düşük olduğu bulunmuştur. Bu sonuç, imam hatip lisesi öğretmenlerinin mesleklerine yüksek bir bağlılık duyduklarını ve bu bağlılığın tükenmişliği azaltıcı bir etkisi olduğunu düşündürmektedir. Bu durum, meslek sevgisi ve motivasyonun tükenmişliği hafifletmede önemli bir rol oynayabileceğini ortaya koymaktadır.

Erkal (2021) tarafından gerçekleştirilen "*Pandemi Sürecinde Akademisyenlerin Tükenmişlik Algısının Belirlenmesi: Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Örneği*" başlıklı araştırma, pandemi döneminde akademisyenlerin mesleki tükenmişlik algısını incelemiştir. Bu çalışmada, pandemi koşullarında artan iş yükü, uzaktan eğitim süreçlerinin getirdiği yeni zorluklar ve belirsizliğin akademisyenlerin tükenmişlik seviyelerini nasıl etkilediği detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırmanın sonuçları, pandemi sürecinde akademisyenlerin stres ve tükenmişlik seviyelerinin belirgin bir şekilde arttığını ortaya koymuştur. Çalışma, tükenmişlik seviyelerinin düşürülmesi için iş yükünün dengelenmesi, esnek çalışma

saatlerinin uygulanması ve psikososyal destek programlarının hayata geçirilmesinin önemine vurgu yapmaktadır.

İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin etkili bir şekilde değerlendirilmesinin önemi, bu alanda yapılmış az sayıdaki araştırmanın varlığı ve bu konudaki eldeki verilerin oldukça sınırlı olmasıyla belirginleşmektedir. Bu araştırmanın sonuçları, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini daha iyi anlama fırsatı sunacak ve bu alandaki çeşitli ihtiyaçları belirlememize son derece katkıda bulunacaktır. Aynı zamanda, bu çalışma, ilahiyat fakültesinde görev yapan öğretim üyelerinin psikolojik sağlıklarını etkileyen önemli faktörleri anlama çabalarımıza yardımcı olacak ve bu konuda alınması gereken önlemlerin hangi alanlarda yoğunlaşması gerektiğini belirlememize ışık tutacaktır. Tüm bu unsurlar bir araya geldiğinde, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin genel refahlarını artırma yönünde önemli adımlar atmamızı mümkün kılacaktır.

Din eğitimi bağlamında tükenmişlik, öğretim üyelerinin iş yükü, mesleki beklentiler ve bireysel motivasyonları üzerinde önemli etkiler yaratan bir durumdur. Bu alanda yapılan çalışmalar, din eğitimi veren akademisyen ve öğretmenlerin karşılaştıkları mesleki tükenmişlik risklerini farklı açılardan ele almaktadır.

Forma (2023), Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algılarını tespit etmeye yönelik araştırmasında, öğretmenlerin iş yükü, sınıf yönetimi zorlukları ve toplumsal beklentilerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini ele almıştır. Çalışma, mesleki destek programlarının uygulanmasının bu öğretmenler üzerindeki tükenmişlik düzeylerini azaltabileceğini vurgulamaktadır.

Aybey (2024), imam hatip okullarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik ve mesleki bağlılık düzeylerini incelemiş ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin yaş, cinsiyet ve kıdem gibi demografik değişkenlerle ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma, mesleki bağlılık düzeyi yüksek olan öğretmenlerin tükenmişlik riskinin daha düşük olduğunu ifade etmektedir.

Öncü (2021) ve Yiğit (2021), pandemi döneminde din eğitimi veren akademisyenlerin karşılaştıkları tükenmişlik düzeylerini değerlendirmiştir. Bu çalışmalar, pandemi sürecinde

artan iş yükü ve uzaktan eğitim süreçlerinin, tükenmişlik algısında belirgin bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Ayrıca, bu süreçte meslektaş desteği ve motivasyon artırıcı önlemlerin önemine dikkat çekilmektedir.

Akgül ve Altaş (2023), din görevlilerinde tükenmişlik ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ele almış ve iş doyumunun tükenmişlik üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışma, tükenmişliği azaltmak için iş doyumunu artırmaya yönelik uygulamaların geliştirilmesi gerektiğini önermektedir.

Son olarak, Abay (2021) tarafından yapılan bir araştırmada, din eğitimi veren öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri ve toplumsal algı ile ilişkisi incelenmiştir. Çalışma, toplumsal algının olumlu olduğu durumlarda tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğunu göstermiştir.

Bu çalışmalar, din eğitimi alanında tükenmişlik konusunun farklı yönlerini ele alarak, bu alanda daha fazla araştırma yapılmasının önemini vurgulamaktadır. Mesleki tatminin artırılması, iş yükünün dengelenmesi ve destek mekanizmalarının güçlendirilmesi, tükenmişliği azaltmaya yönelik önemli adımlar olarak önerilmektedir.

Uçak ve Yıldırım (2023) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin mesleki tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. Araştırma, öğretim üyelerinin iş yükü, akademik baskılar ve mesleki tatmin düzeyleri ile tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Özellikle sürekli artan iş yükü ve kaynak yetersizliklerinin öğretim üyeleri üzerinde önemli bir stres kaynağı olduğu tespit edilmiştir. Çalışma, meslektaş desteği ve yönetimden alınan geri bildirimin tükenmişlik seviyesini azaltmada kritik bir rol oynadığını vurgulamaktadır.

Çoban (2020), ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik ve mesleki bağlılık düzeyleri üzerine odaklanmıştır. Araştırmada, öğretim üyelerinin mesleki bağlılık düzeylerinin, tükenmişlik algısını azaltıcı bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, öğretim üyelerinin yaş, cinsiyet, kıdem gibi demografik özelliklerinin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir. Çoban'ın çalışması, meslek içi

eğitim programlarının ve motivasyonu artırıcı uygulamaların tükenmişlikle mücadelede etkili olabileceğini ortaya koymaktadır.

Sevinç (2022), tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla, ilahiyat fakültelerindeki öğretim üyeleri ile ilgili bir araştırma gerçekleştirmiştir. Bu çalışma, özellikle öğretim üyelerinin iş-yaşam dengesi ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi irdelemiştir. Araştırmanın sonuçları, duygusal tükenmişliğin yüksek olduğu durumlarda mesleki verimliliğin azaldığını ve bireylerin iş-yaşam dengelerini sağlamakta zorlandıklarını göstermektedir. Sevinç, tükenmişliği azaltmak için, iş yükünün dengelenmesi ve esnek çalışma saatlerinin uygulanmasını önermektedir.

Dönmez (2022), tükenmişlik algısının ilahiyat fakültelerindeki öğretim üyelerinin akademik motivasyonu üzerindeki etkisini incelemiştir. Araştırmada, tükenmişlik düzeylerinin özellikle iş yoğunluğu, düşük ücret politikaları ve yönetimle yaşanan sorunlar nedeniyle yükseldiği belirtilmiştir. Çalışma, mesleki destek mekanizmalarının yetersizliğinin tükenmişliği artırdığına dikkat çekmekte ve tükenmişlik algısını azaltmak için akademik destek programlarının uygulanmasını önermektedir.

Koç ve Koç (2020), ilahiyat fakültelerinde tükenmişlik düzeyleri ile mesleki doyum arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma, öğretim üyelerinin iş doyumunu arttıkça tükenmişlik seviyelerinin azaldığını ortaya koymuştur. Ayrıca, yönetim desteğinin, iş arkadaşlarıyla uyumun ve iş ortamının genel tatmin üzerindeki olumlu etkisi vurgulanmıştır. Araştırma, iş doyumunu artırmak için öğretim üyelerine yönelik motivasyon programlarının uygulanması gerektiğini ifade etmektedir.

Abanoz (2021) tarafından yapılan çalışma ise, tükenmişlik düzeylerinin ilahiyat fakültelerindeki öğretim üyelerinin öğretim kalitesi üzerindeki etkisini ele almıştır. Araştırma, tükenmişlik seviyelerinin yüksek olduğu durumlarda öğretim üyelerinin motivasyonunun azaldığını ve bu durumun öğrenci başarısına da olumsuz şekilde yansıdığını ifade etmektedir. Çalışma, tükenmişlikle mücadelede öğretim üyelerinin iş yükünün azaltılmasının ve daha fazla destek mekanizmasının oluşturulmasının önemine vurgu yapmaktadır.

Meriç ve Erdem (2023), ilahiyat fakültelerindeki kadın öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini incelemiş ve toplumsal cinsiyet rollerinin bu duruma etkisini analiz etmiştir. Çalışma, kadın akademisyenlerin, toplumsal beklentiler, ev içi sorumluluklar ve mesleki yükler arasında denge kurma konusunda zorlandıklarını ve bu durumun tükenmişliği artırdığını göstermiştir. Araştırma, kadın öğretim üyelerine yönelik destek mekanizmalarının geliştirilmesini ve bu süreçte toplumsal farkındalık çalışmalarının yapılmasını önermektedir.

İnan ve arkadaşları (2024), tükenmişliğin ilahiyat fakültelerinde öğretim üyelerinin akademik başarıları üzerindeki etkisini ele almıştır. Çalışma, tükenmişlik düzeylerinin artmasının, öğretim üyelerinin akademik üretkenliklerini ve öğrenci iletişimlerini olumsuz yönde etkilediğini ortaya koymuştur. Özellikle iş yükünün fazla olması, yönetsel baskılar ve zaman yetersizliği gibi faktörlerin tükenmişlik seviyelerini yükselttiği belirtilmiştir. Çalışma, tükenmişlikle mücadele etmek için psikolojik destek hizmetlerinin artırılması gerektiğini önermektedir.

Bu çalışmaların genel sonuçları, ilahiyat fakültelerindeki öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen birçok faktör olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, iş doyumunun artırılması, mesleki bağlılık ve destek programlarının uygulanması tükenmişliği azaltıcı çözümler olarak önerilmektedir. İlahiyat fakültelerinde tükenmişlik konusunda yapılacak daha fazla araştırma, bu sorunun çözümüne yönelik daha kapsamlı stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır.

Bu kapsamda literatür incelendiğinde, öğretmenler, yöneticiler, sağlık çalışanları ve genel olarak akademisyenler üzerinde yapılan tükenmişlik çalışmaları önemli sonuçlar ortaya koymuştur. Ancak bu çalışmaların büyük çoğunluğu tükenmişliği ya meslek grupları genelinde ya da yalnızca öğretmenlik mesleğine özgü bağlamda değerlendirmiştir. Oysa din eğitimi alanında görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik deneyimleri, yalnızca akademik sorumluluklarla sınırlı kalmayıp aynı zamanda toplumsal, ahlaki ve dini temsil yükümlülüklerini de içermektedir. Bu durum, ilahiyat fakültesi öğretim üyelerini diğer öğretim elemanlarından ayıran özgün bir konum yaratmaktadır.

Mevcut literatürde ilahiyat fakültelerine özgü çalışmalara rastlanmakla birlikte, bu çalışmaların sınırlı sayıda olduğu ve genellikle tek bir kurum ya da belirli bir değişken

odağında yürütüldüğü gözlemlenmektedir. Örneğin Abanoz (2021) farklı kurumlardaki din eğitimcilerinin tükenmişlik düzeylerini karşılaştırırken, Çoban (2020) yalnızca imam hatip liseleri meslek dersi öğretmenlerini ele almıştır. Dönmez (2022) ise öğretmenlerin iletişim becerileriyle tükenmişlik arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Bu çalışmalar belirli alt gruplara veya belirli değişkenlere odaklanmış olmakla birlikte, farklı coğrafi bölgelerdeki ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini demografik ve mesleki değişkenler açısından bütüncül olarak ele alan çalışma sayısı oldukça sınırlıdır.

Bu bağlamda yürütülen mevcut çalışma, söz konusu literatürdeki önemli bir boşluğu doldurmayı hedeflemektedir. Araştırmada İnönü, Fırat ve Kilis 7 Aralık Üniversitelerindeki öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri, cinsiyet, yaş, akademik unvan, hizmet yılı, haftalık ders saati, görev yapılan coğrafi bölge ve yönetsel sorumluluk gibi birçok değişken açısından detaylı şekilde analiz edilmiştir. Ayrıca, tükenmişliğin Maslach tarafından tanımlanan üç temel boyutu (duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı) ayrı ayrı değerlendirilerek daha derinlikli bir tablo ortaya konulmuştur. Bu yönüyle, çalışma hem tükenmişliğin bireysel ve kurumsal yansımalarını hem de ilahiyat eğitimi özelinde taşıdığı özgün yükleri bütüncül biçimde inceleyen nadir araştırmalardan biri olma özelliği taşımaktadır.

Bu tez, alanyazında eksikliği hissedilen ilahiyat fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik profiline ilişkin özgün ve çok boyutlu bir katkı sunmaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalardan farklı olarak bu araştırma, hem çok değişkenli analiz yapması hem de ilahiyat eğitimi üyelerinin mesleki, etik ve toplumsal rollerinin tükenmişlik üzerindeki etkilerini bir arada değerlendirmesi açısından önem taşımaktadır.

II. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde, araştırmanın temelini oluşturan tükenmişlik kavramı kuramsal yönleriyle ele alınmıştır. Maslach Tükenmişlik Modeli başta olmak üzere farklı teorik yaklaşımlar açıklanmış, bu yaklaşımların öğretim elemanları bağlamında eğitim alanına etkileri değerlendirilmiştir. Ayrıca, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin karşılaştığı mesleki ve duygusal zorluklar dikkate alınarak tükenmişlik olgusunun din eğitimi özelinde taşıdığı anlam ve bu bağlamda yapılan araştırmalar özetlenmiştir. Her ne kadar söz konusu çalışmalar daha çok ilk ve ortaöğretim düzeyinde görev yapan öğretmenleri kapsasada, bu bulgular yükseköğretim alanına da genellenebilecek niteliktedir. Zira öğretim üyeleri de benzer şekilde, ders yükü, öğrenci rehberliği, bilimsel yayın baskısı ve idari sorumluluklar gibi yoğun ve çok yönlü beklentilere maruz kalmaktadır.

Tükenmişlik, yalnızca bireyin ruhsal sağlığını tehdit eden bir sendrom değil; aynı zamanda kurumsal verimliliği, eğitim kalitesini ve akademik sürekliliği olumsuz etkileyen çok boyutlu bir olgudur (Can, 2015). Bu çerçevede kavramsal çerçeve bölümünde öncelikle tükenmişlik kavramı tarihsel gelişimiyle birlikte ele alınmış; ardından Maslach ve Jackson'ın öncülüğünü yaptığı modeller ile diğer kuramsal yaklaşımlar sistematik olarak incelenmiştir. Ayrıca tükenmişliği etkileyen bireysel ve çevresel faktörler, akademik dünyada tükenmişliğin yansımaları ve özellikle ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerine özgü bağlamlar ayrıntılı şekilde açıklanmıştır. Son olarak araştırmanın dayandığı temel psikososyal kuramlar çerçevesinde iş-yaşam dengesi, sosyal destek ve mesleki doyum-tükenmişlik ilişkisi gibi değişkenler teorik olarak ele alınarak, çalışmanın bütününe zemin hazırlanmıştır.

2.1. Tükenmişlik Kavramı

Tükenmişlik kavramı, ilk olarak 1974 yılında Herbert Freudenberger tarafından tanımlanmıştır. Freudenberger'e göre tükenmişlik, özellikle profesyonel yardım mesleklerinde çalışan bireylerde, uzun süreli yoğun çalışma temposu sonucunda ortaya çıkan

motivasyon kaybı, enerjide azalma ve idealizmin yitilmesi durumudur (Freudenberger, 1974'ten akt., Özgen, 2007). Freudenberger'in çalışmaları, ilk etapta gönüllü çalışanlar, sağlık personeli ve psikolojik danışmanlar gibi yüksek düzeyde özveri gerektiren meslek gruplarına odaklanmış; ancak zamanla bu kavramın kapsamı genişletilerek eğitim, sosyal hizmetler, akademi ve hatta özel sektör çalışanlarını da içerecek şekilde ele alınmıştır.

Tükenmişlik olgusunu kuramsal bir temele oturtan ve sistematik biçimde ölçülebilir hâle getiren en önemli katkılardan biri, Christina Maslach ve Susan E. Jackson tarafından 1981 yılında geliştirilmiştir. Maslach ve Jackson, tükenmişliği üç temel boyutta ele alarak kavramsallaştırmıştır: Duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıda düşüş (reduced personal accomplishment). Duygusal tükenme, bireyin işine karşı enerji ve coşkusunu yitirmesi, kendini yorgun ve tüketilmiş hissetmesi durumudur. Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı ilgisiz ve mesafeli bir tutum geliştirmesi; kişisel başarıda düşüş ise kişinin yaptığı işten anlam ve tatmin duymaması, yeterliliğini sorgulaması şeklinde tanımlanmaktadır (Maslach ve Jackson, 1981).

Maslach Tükenmişlik Modeli, bireyin yalnızca psikolojik değil; aynı zamanda sosyal ve mesleki bağlamda da tükenmişlik yaşadığını vurgulayan ilk yaklaşımlardan biridir. Bu modelde, tükenmişlik bir süreç olarak ele alınmakta; başlangıçta yalnızca iş ortamına özgü bir problem gibi görülen bu olgunun zamanla bireyin tüm yaşam alanlarına sirayet eden daha geniş çaplı bir sorun hâline gelebileceği öne sürülmektedir. Bu nedenle Maslach Tükenmişlik Envanteri (*Maslach Burnout Inventory – MBI*), günümüzde öğretmenlerden akademisyenlere, sağlık çalışanlarından sosyal hizmet uzmanlarına kadar birçok meslek grubu üzerinde geçerliliği ve güvenilirliği kanıtlanmış bir ölçme aracı olarak kullanılmaktadır (Schaufeli, Leiter ve Maslach, 2009).

Tükenmişlik kavramı, bireysel özelliklerin yanı sıra örgütsel yapı, sosyal destek sistemleri ve iş ortamındaki beklentilerle de yakından ilişkilidir. Özellikle öğretim üyeleri gibi duygusal emeğin yoğun olduğu ve toplumsal beklentilerin yüksek seyrettiği mesleklerde, tükenmişliğin yalnızca bireysel yetersizliklerden değil; aynı zamanda sistematik baskılardan da kaynaklandığı görülmektedir. Bu doğrultuda tükenmişlik, yalnızca

psikopatolojik bir sendrom olarak değil; aynı zamanda iş ortamına özgü yapısal faktörlerle şekillenen çok yönlü bir durum olarak değerlendirilmelidir (Leiter ve Maslach, 2004).

İlahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleri açısından bakıldığında, tükenmişlik kavramı daha özgün bir boyut kazanmaktadır. Bu öğretim üyeleri yalnızca akademik üretkenlik değil; aynı zamanda dinî temsil, ahlaki rehberlik ve manevi sorumluluk gibi çok yönlü rolleri de üstlenmektedir. Bu durum, öğretim üyelerinin hem mesleki hem de kişisel sınırlarını zorlayan bir duygusal yük getirmekte; böylece tükenmişlik riskini artırmaktadır. Özellikle sürekli değişen akademik beklentiler, artan ders yükü ve yönetsel görevler karşısında bireyin kişisel kaynaklarının tükenmesi, ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişliğe daha açık hâle gelmesine yol açmaktadır (Abanoz, 2021).

Tükenmişlik süreci, çoğu zaman bireyin mesleki yaşamında yoğun ve sürekli stresle başa çıkamaması sonucu gelişen kademeli bir yıpranma hali olarak tanımlanabilir. Bu süreç, Maslach ve Jackson'ın (1981) modeline göre üç temel boyutta şekillenir: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissinde azalma. İlk aşamada birey, yoğun iş yükü, zaman baskısı ve rol çatışmaları nedeniyle enerji kaybı yaşamaya başlar. Bu durum, fiziksel ve zihinsel olarak yorgun hissetme, motivasyon eksikliği ve işe karşı ilgide azalma şeklinde kendini gösterir. Bu evrede kişi, görevlerine karşı eski coşkusunu kaybetmekte ve kendini sürekli yetersiz hissetmektedir (Maslach, 2003).

İkinci aşamada, duygusal tükenmeye yanıt olarak gelişen duyarsızlaşma eğilimi ortaya çıkar. Birey, iş ortamındaki yoğun taleplere karşı kendini korumak amacıyla mesafeli ve soğuk bir tutum sergileyebilir. Bu savunma mekanizması, özellikle insanlarla yoğun temas gerektiren mesleklerde daha belirgin şekilde hissedilmektedir. İlahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleri açısından bu boyut, öğrencilerle olan manevi ve ahlaki ilişkilerde hissedilen zorunlu ilgi ve sürekli destek rolünün, zamanla mesleki yabancılaşmaya ve içsel tükenmeye dönüşmesiyle daha da derinleşmektedir. Duyarsızlaşma, kişinin empati yeteneğinde azalma ve çevresindeki insanlara karşı ilgisizleşme biçiminde kendini gösterebilir (Schaufeli ve Enzmann, 1998).

Bu iki boyutun etkisiyle birlikte gelişen üçüncü evre ise kişisel başarı hissini azaltmasıdır. Birey, yaptığı işten tatmin olamamakta, mesleki yeterliliği ve başarısı

konusunda şüphe duymaya başlamaktadır. Bu noktada kişinin özgüveni zedelenir, üretkenliği düşer ve geleceğe dair umutları zayıflar. Bu süreç, akademisyenlerde bilimsel üretimde azalma, öğrenci etkileşiminde isteksizlik ve mesleki bağlılıkta gerileme gibi sonuçlara yol açabilir. Özellikle din eğitimi gibi yoğun duygusal emek gerektiren alanlarda görev yapan akademik personel, bireysel ve mesleki değerleri arasındaki çatışma nedeniyle kişisel tatminsizlik duygusunu daha derin yaşayabilmektedir (Taris, 2006).

Tükenmişlik sürecinin anlaşılmasında yalnızca bireyin içsel psikolojisine odaklanmak yetersiz kalmaktadır. Özellikle akademik ortamlarda, tükenmişliği besleyen dışsal faktörler, bireysel özelliklerle etkileşime girerek çok boyutlu bir yıpranma döngüsünü tetiklemektedir. Bu bağlamda iş-yaşam dengesi bozukluğu, örgütsel iletişim eksikliği, kurumsal takdir yetersizliği ve sürekli performans beklentisi gibi unsurlar, akademisyenlerin ruhsal tükenmişliğini besleyen yapısal nedenler arasında sayılmaktadır (Leiter ve Maslach, 2005). Din eğitimi özelinde ise bu dinamikler daha hassas bir bağlamda işler. Zira öğretim üyeleri yalnızca bilgi aktarmakla kalmayıp, ahlaki örneklik ve manevi liderlik gibi yüksek beklentilerle de karşı karşıyadır. Bu çok yönlü sorumluluk, bireyin sınırlarını aşan talepleri beraberinde getirerek sürekli bir “duygusal hazır olma” hâlini zorunlu kılmaktadır.

Tükenmişlikle ilgili literatür, özellikle duygusal tükenmenin bu sürecin başlangıç noktası olduğunu ve diğer alt boyutları tetiklediğini ortaya koymaktadır. Uzun süreli duygusal yüklenme, bireyin işine karşı yabancılaşmasını ve duygusal bağlarını koparmasını kolaylaştırmakta, bu da duyarsızlaşmaya neden olmaktadır. Ardından gelen kişisel başarı hissinde azalma, bu iki boyutun doğrudan sonucu olarak gelişmekte ve kişinin mesleki benliğinde bir değersizlik hissi yaratmaktadır. Bu süreç özellikle öğretim üyeleri için daha risklidir; çünkü mesleki benlik algısı çoğu zaman akademik performans, öğrenci ilişkileri ve bilimsel üretkenlikle yakından ilişkilidir. Beklenen çıktılara ulaşamama veya sürekli daha fazlasını üretme baskısı, kişide derin bir yetersizlik duygusuna yol açmaktadır (Barkhuizen ve Rothmann, 2008).

2.2. Tükenmişlik Modelleri

Tükenmişlik olgusu, yalnızca bireysel psikoloji düzeyinde değil, aynı zamanda örgütsel ve toplumsal düzeylerde de ele alınan çok boyutlu bir sendrom olarak değerlendirilmektedir (Dolgun, 2010). Bu bağlamda literatürde tükenmişliğin nedenlerini, süreçlerini ve sonuçlarını açıklamaya yönelik farklı kuramsal modeller geliştirilmiştir. Bu modeller, tükenmişliğin anlaşılmasına ve önlenmesine yönelik stratejik yaklaşımlar geliştirmek açısından bir çerçeve sunmaktadır.

Tükenmişliğe ilişkin en yaygın kabul gören model, Maslach ve Jackson tarafından geliştirilen Üç Boyutlu Tükenmişlik Modelidir. Bu modele göre tükenmişlik; duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda azalma olmak üzere üç temel boyutta şekillenir. Bu model bireyin, mesleki yaşantısı sürecinde yoğun stres altında maruz kaldığı duygusal yüklenmeler sonucunda önce enerji kaybı yaşadığını, ardından hizmet sunduğu kişilere karşı ilgisini ve duyarlılığını yitirdiğini ve nihayetinde mesleki anlamda yeterli olmadığını hissetmeye başladığını varsayar (Maslach ve Jackson, 1981). Bu yaklaşım, tükenmişliği bireysel bir deneyim olarak ele almakla birlikte, iş ortamındaki faktörlerin ve kişilerarası ilişkilerin de sürece etkiye bulunduğunu kabul etmektedir.

Duygusal tükenme, bireyin mesleki yaşamında karşılaştığı yoğun duygusal talepler karşısında enerjisinin tükenmesi, yorgunluk ve bitkinlik hissetmesi durumudur. Bu boyut, tükenmişlik sendromunun temel ve en belirgin unsuru olarak kabul edilmektedir. Özellikle insanlarla sürekli ve yoğun etkileşim gerektiren mesleklerde çalışan bireylerde bu tükenme, zamanla mesleki motivasyonun azalmasına, işe yönelik isteksizlik ve zihinsel yorgunluk durumuna yol açabilir. Akademisyenlik gibi yüksek zihinsel ve duygusal çaba gerektiren mesleklerde, duygusal tükenme akademik üretkenlikte düşüşe, sınıf içi iletişimde zayıflamaya ve genel olarak mesleki doyumda azalmaya neden olabilmektedir. Duygusal tükenme yaşayan bireyler, işlerine karşı olan heveslerini kaybedebilir, sabırsızlık, tahammülsüzlük ve ilgisizlik gibi duygular sergileyebilirler (Maslach ve Jackson, 1981).

Duyarsızlaşma, bireyin hizmet sunduğu kişi ya da gruplara karşı ilgisini kaybetmesi, onları mekanik birer unsur gibi görmesi ve empatik yaklaşımını yitirmesi durumudur. Bu boyut, özellikle meslekî ilişkilerin merkezde olduğu görevlerde çalışan bireylerde gözlemlenmektedir. Akademik alanda, öğretim elemanlarının öğrencilerine karşı mesafeli, soğuk ve tepkisiz yaklaşımları; danışmanlık ve rehberlik gibi ilişkisel görevlerde yüzeysel ya da zorunlu etkileşim kurmaları duyarsızlaşmanın bir yansıması olabilir. Duyarsızlaşma süreci, bireyin kendisini koruma amacıyla geliştirdiği bir savunma mekanizması olarak da değerlendirilmektedir; ancak uzun vadede bu durum, ilişkisel kopuşlara ve mesleki aidiyet duygusunun zayıflamasına yol açabilir (Maslach ve Jackson, 1981).

Kişisel başarıda azalma, bireyin kendi mesleki yeterliliğini sorgulamaya başlaması, yaptığı işten tatmin duymaması ve başarı hissinin giderek zayıflaması durumunu ifade eder. Bu boyut, kişinin mesleki özgüvenini kaybetmesiyle birlikte, kendini işe yaramaz, verimsiz ya da yetersiz hissetmesine neden olur. Akademik dünyada bu durum, öğretim üyelerinin yayın üretme konusunda yaşadığı tıkanmalar, sınıf içi verimlilik algısının düşmesi ya da meslekî gelişim olanaklarına ilgisizleşme biçiminde gözlemlenebilir. Kişisel başarı hissindeki düşüş, yalnızca bireysel psikolojiyi değil, aynı zamanda kurum içindeki verimliliği ve akademik atmosferi de olumsuz etkileyebilir. Maslach ve Jackson'a göre bu boyut, tükenmişlik sürecinin son halkası olarak bireyin mesleki doyumunun tükenmesini simgeler (Maslach ve Jackson, 1981).

Bir diğer önemli yaklaşım Cherniss'in Gelişimsel Tükenmişlik Modelidir. Cherniss'e (1980) göre tükenmişlik, bireyin mesleğe ilk başladığı dönemde sahip olduğu yüksek motivasyon ve idealizmin zamanla gerçeklik ile çatışması sonucunda kademeli olarak gelişen bir uyumsuzluk sürecidir (Yıldız, 2012). Bu modelde özellikle sosyal yardım mesleklerinde çalışan bireylerin, zamanla hedeflerine ulaşamamaları ve meslekî doyum elde edememeleri neticesinde duygusal olarak yıprandıkları ifade edilmektedir. Cherniss'in yaklaşımı, tükenmişliği yalnızca bir sonuç değil, belirli aşamalardan oluşan bir süreç olarak değerlendirir. Bu yönüyle tükenmişliği önleme ve müdahale süreçlerinde erken belirti takibini öne çıkarmaktadır.

Golembiewski'nin Sekiz Aşamalı Modeli, tükenmişliği gelişimsel bir süreç içinde değerlendiren bir diğer modeldir. Bu model, tükenmişlik sürecini üç boyutta (duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarıda düşüş) sekiz farklı evreye bölerek analiz eder. Bu sayede bireyin tükenmişlik seviyesinin hangi aşamada olduğunu belirlemeye olanak sağlar. Modelin ilk evresinde kişisel başarı hissi hâlâ yüksektir ancak duyarsızlaşma başlamıştır; son evrelerde ise hem duygusal tükenme hem de kişisel başarısızlık hissi üst düzeydedir. Bu model, örgütsel bağlamda tükenmişliğin izlenmesi ve risk düzeylerinin sınıflandırılması açısından işlevsel bir yapı sunmaktadır (Golembiewski ve Munzenrider 1991).

Kopenhag Tükenmişlik Modeli ise tükenmişliği yalnızca işle ilgili bir sendrom olarak değil; aynı zamanda bireysel yaşamdan ve müşterilerle ilişkilerden kaynaklanan yıpranma boyutlarını da içeren daha bütüncül bir perspektiften ele alır. Bu modele göre tükenmişlik; kişisel tükenmişlik, işle ilgili tükenmişlik ve müşteriyle ilişkili tükenmişlik olmak üzere üç alt boyutta incelenmektedir (Kristensen vd., 2005). Özellikle eğitim ve sağlık gibi hizmet temelli mesleklerde çalışan bireylerin tükenmişlik düzeylerini ölçmede oldukça işlevsel olan bu model, bireyin yalnızca işle sınırlı olmayan, yaşamın bütününe yayılan tükenmişlik deneyimlerini anlamayı hedeflemektedir.

Bu modellerin ortak noktası, tükenmişliği çok boyutlu, gelişimsel ve çevresel etkenlerle etkileşimli bir olgu olarak görmeleridir. Ancak modellerin farklı boyutları vurgulaması, araştırmacılara ve uygulayıcılara tükenmişliği farklı açılardan değerlendirme imkânı sunmaktadır. Özellikle akademik personel gibi duygusal emeğin ve zihinsel yükün yoğun olduğu meslek gruplarında, bu modellerin birlikte değerlendirilmesi, tükenmişliğin nedenlerini daha kapsamlı biçimde anlamaya katkı sağlamaktadır.

2.3. Tükenmişliği Etkileyen Faktörler

Tükenmişlik sendromu, bireyin mesleki yaşamında uzun süreli stres ve duygusal yüklenmeye maruz kalması sonucu ortaya çıkan çok boyutlu bir durumdur. Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen tükenmişlik kuramı, bu olguyu üç temel boyut üzerinden değerlendirmektedir: duygusal tükenme, duyarsızlaşma (depersonalizasyon) ve kişisel başarıda azalma (düşük kişisel yeterlilik). Bu boyutlar, bireyin işine yönelik algısını,

kişilerarası ilişkilerini ve kendilik değerini doğrudan etkilemekte ve bu yönüyle iş performansı, psikolojik sağlık ve sosyal yaşam üzerinde önemli sonuçlar doğurmaktadır.

Duygusal tükenme, bireyin fiziksel ve ruhsal olarak kendini yorgun, bitkin ve tükenmiş hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır. Özellikle hizmet sunumu gerektiren mesleklerde sık karşılaşılan bu durum, işin gerektirdiği yoğun duygusal çabanın bireyde aşırı bir yük yaratmasıyla ortaya çıkmaktadır. Bu boyut, tükenmişliğin en temel ve yaygın boyutu olarak kabul edilmekte ve bireyde enerji kaybı, motivasyon eksikliği ve isteksizlik gibi belirtilerle kendini göstermektedir (Maslach ve Jackson, 1981). Akademik personel özelinde düşünüldüğünde, sürekli yayın baskısı, öğrencilerle ilgilenme yükümlülüğü ve idari görevlerin yoğunluğu duygusal tükenmenin önemli kaynakları arasında yer almaktadır.

Duyarsızlaşma ise bireyin hizmet sunduğu kişilere karşı mesleki mesafe koyması, onları birer insan olarak görmekten ziyade nesnelleştirmesi, empati düzeyinde azalma yaşaması şeklinde ortaya çıkmaktadır (Soyumert ve Erkutlu, 2021). Bu durum, bireyin işle ilgili kişilerle kurduğu ilişkilerde kayıtsızlık, soğukluk ve mesafe geliştirmesiyle ilişkilendirilmektedir. Duyarsızlaşma, özellikle sosyal etkileşim yoğunluğu yüksek olan mesleklerde daha belirgin şekilde gözlemlenmektedir. İlahiyat fakültesi öğretim üyeleri için bu durum; öğrencilerle kurulan yoğun ilişkilerde, danışmanlık süreçlerinde ve değer aktarım sorumluluğunda bir tükenmişlik belirtisi olarak ortaya çıkabilmektedir. Duyarsızlaşan birey, mesleki yükümlülüklerini yalnızca bir görev gibi algılamaya başlayarak duygusal bağ kurmaktan kaçınabilmektedir.

Kişisel başarıda azalma ise bireyin mesleki yeterlilik algısında düşüş yaşaması, işinde başarılı olamadığını düşünmesi ve kendini yetersiz hissetmesi şeklinde tanımlanmaktadır (Arslan, 2019). Bu boyut, bireyin iş motivasyonu, özsaygı düzeyi ve işine yönelik tutumlarıyla doğrudan ilişkilidir. Birey, yaptığı işten eskisi kadar tatmin olmamaya başlar, yetkinliğine olan güveni azalır ve başarıya ulaşma becerisi konusunda kuşkuya düşebilmektedir. Akademik yaşamda bu durum; yayın performansı, öğrenci geri bildirimleri, akademik yükselme süreçleri gibi alanlarda yetersizlik hissiyle pekişebilmektedir. Özellikle örgütsel destek eksikliği, ödüllendirme yetersizliği ve bireysel çabaların takdir edilmemesi bu boyutun derinleşmesine yol açabilmektedir.

Bu üç boyut birlikte değerlendirildiğinde tükenmişlik sendromu, bireyin hem kendisiyle hem de çevresiyle olan ilişkilerini olumsuz yönde etkileyen kapsamlı bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Maslach ve Jackson (1986), bu boyutların birbirinden bağımsız olarak gelişebileceğini, ancak genellikle eşzamanlı olarak birbirini etkilediğini vurgulamaktadır. Dolayısıyla tükenmişliğin boyutlarının ayrı ayrı analiz edilmesi, olgunun daha sağlıklı anlaşılması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi açısından değerlendirilmektedir.

2.4. Akademik Tükenmişlik

Akademik tükenmişlik, üniversite düzeyinde görev yapan öğretim elemanlarının maruz kaldığı uzun süreli iş stresi, duygusal yüklenme ve örgütsel baskılar sonucunda ortaya çıkan bir psikolojik tükenmişlik biçimidir (Can, 2015). Bu durum, öğretim üyelerinin yalnızca fiziksel ve zihinsel sağlıklarını değil, aynı zamanda akademik üretkenliklerini, öğrencilerle olan ilişkilerini ve mesleki doyumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Maslach ve Jackson'ın (1981) klasik tükenmişlik modelinden yola çıkılarak geliştirilen bu kavram, üniversite çalışanlarının maruz kaldığı mesleki taleplerin yoğunluğu ve çeşitliliği ile doğrudan ilişkilidir.

Yükseköğretim kurumlarında görev yapan akademisyenler, yalnızca bilgi aktarıcı değil, aynı zamanda araştırmacı, yayıncı, danışman, yönetici ve rol model gibi çoklu roller üstlenmektedir (Kayasandık, 2022). Akademik kariyerin doğasında yer alan yayın yapma baskısı, ulusal ve uluslararası projelere katılım zorunluluğu, sürekli performans değerlendirmeleri ve idari sorumluluklar öğretim üyelerinde kronik bir stres ortamı yaratmaktadır. Bu durum, zamanla motivasyon kaybına, işten uzaklaşmaya ve duygusal olarak yıpranmaya yol açabilmektedir. Özellikle görev tanımının net olmadığı, destek mekanizmalarının yetersiz olduğu ve yönetsel baskının yoğun olduğu kurumsal yapılarda akademik tükenmişlik daha belirgin hale gelmektedir (González-Rico et al., 2016).

Akademik tükenmişliğin oluşmasında bireysel faktörler kadar çevresel faktörler de belirleyici rol oynamaktadır (Arslan, 2019). Bireysel faktörler arasında kişilik özellikleri, stresle başa çıkma becerileri, öz yeterlik algısı ve kişisel yaşam koşulları sayılabilirken;

çevresel faktörler arasında iş yükü, çalışma ortamının niteliği, akademik iklim, örgütsel destek ve meslektaş ilişkileri yer almaktadır. Bu bağlamda, akademik tükenmişlik, yalnızca bireysel bir zafiyet değil; kurumsal yapının işleyişinden kaynaklanan sistemsel bir sonuç olarak değerlendirilmelidir. Literatürde bu yönüyle tükenmişlik, “örgütsel hastalık” olarak da tanımlanmakta; bireyden çok yapının sorgulanması gerektiği savunulmaktadır (Leiter ve Maslach, 2009).

Yapılan araştırmalar, akademik tükenmişliğin öğretim üyelerinde en sık görülen boyutunun duygusal tükenme olduğunu ortaya koymaktadır. Bu durum, özellikle haftalık ders saatinin fazla olması, idari görevlerin yoğunluğu ve öğrenci yükünün artması gibi doğrudan iş yüküyle ilgili değişkenlerle ilişkilendirilmektedir. Ayrıca, öğretim üyelerinin akademik performanslarını doğrudan etkileyen “yayın baskısı” ve “atama-yükseltme kriterleri” gibi kurumsal faktörler de akademik tükenmişliği besleyen unsurlar arasında yer almaktadır. Bu faktörler, öğretim üyelerinde sürekli bir rekabet duygusu ve yeterince takdir edilmemişlik hissi oluşturabilmektedir (Padilla ve Thompson, 2016).

Özellikle ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademisyenler açısından düşünüldüğünde, akademik tükenmişlik daha kompleks bir yapı taşımaktadır. Bu fakültelerde öğretim üyeleri, yalnızca akademik faaliyetlerle değil, aynı zamanda dinî temsiliyet, değer aktarımı, ahlaki rehberlik ve toplumsal sorumluluk gibi alanlarla da meşgul olmak durumundadır. Bu durum, akademik yükün yanı sıra manevi ve etik yüklerin de varlığını ortaya koymakta, dolayısıyla akademik tükenmişliği din eğitimi bağlamında daha özgün ve yoğun bir sorun haline getirmektedir. Özellikle toplumun beklentileri, öğrencilerin dini duyarlılıkları ve ahlaki yönlendirme talepleri öğretim üyelerinde kronik bir mesleki baskı oluşturabilmektedir (Abanoz, 2021).

2.5. Din Eğitimi Bağlamında Tükenmişlik

Din eğitimi, yalnızca bilgi aktarımına dayalı bir faaliyet olmaktan çok öte, bireylerin manevi gelişimlerine katkı sağlayan, değer temelli ve kişisel etkileşime dayalı bir süreçtir (Bazarkulov, 2008). Bu yönüyle din eğitimi alanında görev yapan öğretim üyeleri, pedagojik bilgiye ek olarak yüksek düzeyde duygusal zekâ, sabır, empati ve temsil yeteneğine sahip

olmayı gerektiren bir mesleki yapının içindedir. Özellikle ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademisyenler, hem akademik bir sorumluluk hem de dini ve toplumsal beklentilerin odağında olmanın baskısını taşımaktadır. Bu çok katmanlı rol yapısı, tükenmişlik sendromunu bu grup özelinde daha da karmaşık bir hale getirmektedir.

Din eğitimi, diğer akademik disiplinlere kıyasla öğretici ile öğrenci arasında daha yoğun ve duygusal açıdan derin ilişkiler kurulmasını gerekli kılmaktadır. Bu durum, öğretim üyesinin sürekli olarak dikkatli, ahlaki açıdan tutarlı ve değer odaklı bir rehberlik rolü üstlenmesini gerektirmektedir. Ancak bu sürecin doğasında yer alan manevi sorumluluk, uzun vadede öğretim üyelerinde duygusal tükenme, mesleki tatminsizlik ve hatta mesleki yabancılaşma gibi semptomlara neden olabilmektedir (Çoban, 2020). Zira yalnızca akademik yeterlilik değil; aynı zamanda toplumsal örneklik ve temsil görevi de bu pozisyondaki bireylerin üzerinde ciddi bir yük oluşturmaktadır.

Din eğitiminin Türkiye bağlamındaki sosyo-kültürel yapısı da tükenmişlik riskini artıran etkenlerden biridir. Toplumun din eğitimi veren akademisyenlere yönelik beklentileri, bu bireylerin yalnızca üniversite ortamında değil, aynı zamanda dış dünyada da sürekli izlenen ve değerlendirilen kişiler olmalarına neden olur. Bu durum, öğretim üyelerinin özel yaşamları ile mesleki rolleri arasındaki sınırların silikleşmesine yol açarak iş-yaşam dengesi kurmalarını zorlaştırabilmektedir. Özellikle dini temsiliyetin ağır bastığı bu kurumlarda, öğretim üyeleri zamanla kendi benliklerini ikinci plana atmak durumunda kalabilirler. Bu psikolojik gerilim, tükenmişliğin hem duygusal tükenme hem de kişisel başarı boyutlarında negatif sonuçlar doğurabilmektedir (Abanoz, 2021).

Ayrıca, ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademik personelin maruz kaldığı yapısal ve yönetsel sorunlar da tükenmişliğin oluşumunda belirleyici bir rol oynamaktadır. Akademik kadro yetersizliği, yüksek ders yükü, sınırlı kaynaklar, atama-yükselme baskısı ve yönetsel katılımcılığın düşük olması gibi unsurlar, öğretim üyelerinde zamanla çaresizlik hissi ve motivasyon kaybına neden olabilmektedir. Bu bağlamda, din eğitimi veren akademisyenlerin tükenmişlik deneyimleri yalnızca bireysel bir zayıflık ya da yetersizlik olarak değil; sistemsal sorunların ve yüksek beklenti ortamının bir sonucu olarak değerlendirilmelidir (Dönmez, 2022).

Din eğitimi alanında tükenmişliğin bir diğer özgün yönü ise öğrencilerle kurulan ilişkilerin yoğunluğudur. Din eğitimi, sadece bilişsel değil aynı zamanda duyuşsal ve davranışsal öğrenme süreçlerini kapsadığı için öğretim üyesi ile öğrenci arasında kurulan iletişim daha uzun soluklu, daha derinlikli ve kişisel düzeyde daha talepkardır. Bu ilişkilerin getirdiği sürekli sorumluluk hissi, öğretim üyelerinde zamanla empatik yorgunluk ya da “yardım yorgunluğu” olarak adlandırılan bir duruma yol açabilir. Özellikle öğrencilerin manevi sorunlarını paylaşmaları ve danışmanlık beklentileri, öğretim üyelerinde sürekli bir yüklenmişlik duygusuna neden olabilir. Bu da duyarsızlaşma, mesleki uzaklaşma ve akademik yabancılaşma gibi olumsuz sonuçları beraberinde getirebilmektedir (Sevinç, 2022).

Bu kapsam içerisinde din eğitimi bağlamında tükenmişlik; mesleki, psikolojik, etik ve sosyal boyutlarıyla çok katmanlı bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sorun yalnızca bireysel farkındalıkla çözülemeyecek kadar yapısal bir niteliğe sahiptir. Bu nedenle, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasına yönelik politikalar geliştirilirken; kurumsal destek sistemleri, akademik yük dengesi, psikolojik danışmanlık hizmetleri ve toplumsal farkındalık çalışmaları eşgüdümlü olarak ele alınmalıdır. Din eğitimi alanındaki özgün zorlukların kabul edilmesi, bu zorluklarla başa çıkmada daha gerçekçi ve etkili stratejilerin geliştirilmesine katkı sağlayacaktır.

2.6. Tükenmişlikle Başa Çıkma Stratejileri

Tükenmişlik, bireyin mesleki yaşamında karşılaştığı stres, yüksek beklentiler ve duygusal yüklenmelerin uzun süreli birikimi sonucunda ortaya çıkan çok boyutlu bir sendromdur (Işıkhani, 2016). Bu sendromun bireysel, kurumsal ve toplumsal düzeyde önemli sonuçları bulunmaktadır. Bu nedenle, tükenmişliğin etkilerini azaltmak ve bireylerin mesleki sürdürülebilirliklerini sağlamak amacıyla etkili başa çıkma stratejileri geliştirilmesi zorunludur. Söz konusu stratejiler bireyin öz farkındalığını artıran kişisel yöntemlerden başlayarak, kurumsal destek mekanizmalarına ve toplumsal anlayış düzeyine kadar geniş bir yelpazeye yayılmaktadır.

Bireysel düzeyde tükenmişlikle başa çıkmak, öncelikle bireyin yaşadığı semptomların farkına varmasıyla mümkündür (Göktepe, 2016). Kişinin kendi sınırlarını tanıması, duygusal ve fiziksel sinyalleri dikkate alması, sağlıklı bir yaşam tarzı sürdürmesi bu bağlamda temel bir öneme sahiptir. Dinlenmeye yeterli zaman ayırmak, fiziksel egzersiz yapmak, sağlıklı beslenmek ve uyku düzenine dikkat etmek gibi temel yaşam alışkanlıkları, bireyin stres düzeyini düşürerek tükenmişlik riskini azaltabilir. Ayrıca meditasyon, nefes egzersizleri, farkındalık temelli stres azaltma teknikleri ve zaman yönetimi gibi psikolojik iyilik halini güçlendiren yöntemler, bireysel başa çıkma becerilerini desteklemektedir (Maslach ve Leiter, 2016).

Psikolojik danışmanlık ve terapi uygulamaları da bireylerin duygusal dayanıklılıklarını artırmakta ve tükenmişliğe karşı koruyucu bir rol üstlenmektedir. Özellikle bilişsel davranışçı terapi (BDT), bireylerin olumsuz düşünce kalıplarını dönüştürmelerine ve daha işlevsel başa çıkma mekanizmaları geliştirmelerine yardımcı olmaktadır (Ak vd., 2020). Aynı şekilde, sosyal destek ağlarının varlığı da bireyin tükenmişlikle mücadele sürecinde önemli bir koruyucu faktör olarak öne çıkmaktadır. Aile, arkadaşlar ve meslektaşlarla kurulan sağlıklı ilişkiler; duygusal paylaşım, güçlenme ve yalnızlık hissinin azaltılması açısından oldukça değerlidir.

Kurumsal düzeyde tükenmişliğin önlenmesi ve yönetimi ise örgütsel politikaların gözden geçirilmesini gerektirir. Çalışanlara yönelik adil iş dağılımı, yeterli sayıda akademik personel istihdamı, liyakate dayalı yükselme ve ödüllendirme sistemleri, yöneticilerle açık ve yapıcı iletişim kanallarının kurulması gibi uygulamalar tükenmişlik riskini azaltan yapısal düzenlemeler arasında yer almaktadır (Dinibütün, 2013). Kurumlar, çalışanların profesyonel gelişimini destekleyen seminer, atölye ve hizmet içi eğitim programlarıyla bireylerin mesleki doyumlarını artırabilir. Ayrıca akademik personelin idari yüklerinin makul seviyede tutulması, performans baskısının azaltılması ve bireysel farklılıklara duyarlı iş ortamlarının oluşturulması gibi önlemler, kurum içi tükenmişlik düzeyini düşürmede etkilidir (Leiter ve Maslach, 2009).

2.7. Teorik Çerçeve

Çalışmanın dayandığı temel kuramlar, bireyin içsel dinamiklerini ve sosyal çevresiyle kurduğu ilişkileri merkeze alan psikososyal yaklaşımlar etrafında şekillenmiştir. Araştırmada ele alınan başlıca kuramlar arasında İş-Yaşam Dengesi Kuramı, Sosyal Destek Kuramı ve Mesleki Doyum-Tükenmişlik ilişkisini açıklayan kuramsal modeller yer almaktadır. Bu kuramlar, öğretim üyelerinin akademik yaşantılarındaki stres kaynaklarını anlamlandırmak ve tükenmişliği etkileyen değişkenleri analiz etmek açısından önemli teorik dayanaklar sunmaktadır.

2.7.1. Çalışmanın Dayandığı Temel Psikososyal Kuramlar

Tükenmişlik olgusu, bireyin yalnızca fizyolojik ve psikolojik sınırlarını zorlayan bir durum değil; aynı zamanda sosyal bağlamda şekillenen çok katmanlı bir süreçtir (Göktepe, 2016). Bu nedenle, tükenmişliği anlamlandırmada kullanılan teorik çerçeveler arasında psikososyal temelli yaklaşımlar önemli bir yer tutmaktadır. Psikososyal kuramlar, bireyin içsel yaşantıları ile çevresel koşullar arasındaki etkileşimi analiz ederek, özellikle stres, başa çıkma becerileri, sosyal destek ve iş doyumunu gibi dinamiklerin tükenmişlik üzerindeki etkilerini göstermektedir (Büber, 2017).

Bu araştırmada temel alınan psikososyal yaklaşım, bireyin tükenmişlik yaşantısının hem kişisel hem de sosyal etkenlerin bir bileşimi olarak değerlendirilmesini mümkün kılmaktadır. Özellikle Lazarus ve Folkman'ın (1984) geliştirdiği stresle başa çıkma modeli, bireyin karşılaştığı stres kaynaklarını algılama biçiminin ve bu stresle başa çıkma yöntemlerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemede rol oynadığını ileri sürmektedir (Sav, 2017). Bu modele göre, bireyin stresli bir durumu tehdit olarak mı yoksa baş edilebilir bir meydan okuma olarak mı algıladığı, ortaya çıkacak psikolojik sonuçların yönünü belirlemektedir. Akademik yaşamda karşılaşılan yoğun iş yükü, zaman baskısı, öğrenci ilişkileri ve örgütsel talepler gibi faktörler bireyin bu stres kaynaklarına karşı verdiği bilişsel ve davranışsal tepkilerle birlikte değerlendirildiğinde, tükenmişlik olgusunun çok boyutlu yapısı daha net biçimde görünür hâle gelmektedir.

Bunun yanında, Bandura'nın öz-yeterlik kuramı da bu çalışmanın kuramsal temelini oluşturan önemli psikososyal çerçevelerden biridir. Öz-yeterlik, bireyin bir görevi başarıyla yerine getirebileceğine dair inancı olarak tanımlanır ve bu inanç düzeyi bireyin motivasyonunu, başa çıkma davranışlarını ve duygusal tepkilerini doğrudan etkiler. Akademik alanda öğretim üyelerinin kendilerini yeterli görmeleri, yaşadıkları stres ve tükenmişlik düzeylerinde belirleyici bir faktördür. Öz-yeterlik düzeyi yüksek bireylerin olumsuzluklarla daha etkin başa çıktıkları, duygusal tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğu ve mesleki doyumlarının daha yüksek olduğu araştırmalarla da desteklenmiştir (Bandura, 1997).

Psikososyal kuramların bu şekilde çok katmanlı bir yapıda bireysel farklılıkları ve çevresel etkileri bütüncül olarak ele alması, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik deneyimlerini anlamada değerli bir kuramsal zemin oluşturmaktadır. Akademik yükümlülüklerin yanı sıra dinî temsil, toplumsal rehberlik gibi özgün sorumluluklar taşıyan bu grup için psikososyal kuramların sağladığı çok boyutlu bakış açısı, tükenmişliğin nedenlerini ve sonuçlarını daha gerçekçi bir biçimde değerlendirmeyi mümkün kılmaktadır.

Psikososyal kuramların bir diğer önemli bileşeni olan sosyal öğrenme teorisi, bireylerin çevresel gözlemler ve toplumsal etkileşimler aracılığıyla davranış geliştirdiklerini ileri sürmektedir (Şerbetçioğlu, 2019). Bu çerçevede, öğretim üyelerinin mesleki tükenmişlik düzeyleri, yalnızca bireysel faktörlerle değil; aynı zamanda örgüt içinde maruz kaldıkları iletişim kalıpları, rol modelleri ve kurumsal kültürle de şekillenmektedir. Akademik ortamda gözlemlenen yaygın stres, duygusal yıpranma ve mesleki memnuniyetsizlik davranışları, diğer öğretim üyeleri için öğrenilen ve içselleştirilen kalıplara dönüşebilmektedir. Bu da tükenmişliğin bireyler arasında sosyal bir bulaşı yoluyla yayılabileceğini düşündürmektedir.

Ayrıca, kişilerarası ilişkiler kuramı da tükenmişliği etkileyen önemli bir psikososyal bileşen olarak değerlendirilmektedir (Göktepe, 2016). Özellikle eğitim kurumlarında sürdürülen öğretim faaliyetleri sırasında kurulan öğrenci-öğretim üyesi ilişkileri, meslektaşlar arası iş birliği düzeyi ve yönetsel yapı ile ilişkiler, tükenmişliğin ortaya çıkışını hızlandırabilecek ya da önleyebilecek etmenlerdir. Olumlu kişilerarası ilişkiler sosyal destek

sistemlerini güçlendirirken, çatışmalı ya da kopuk ilişkiler izolasyon duygusunu artırarak duygusal tükenmişliği tetikleyebilmektedir.

2.7.2. İş-Yaşam Dengesi Kuramı

İş-yaşam dengesi kuramı, bireyin mesleki sorumlulukları ile özel yaşamı arasında kurmaya çalıştığı dengeyi esas alan ve bu iki alan arasında yaşanan çatışmaların psikolojik sonuçlarını irdeleyen önemli bir yaklaşımdır. Bu kuramın temel varsayımı, bireyin iş ve özel yaşamındaki rollerinin karşılıklı olarak birbirini etkilediği ve bu roller arasında yaşanan dengesizliklerin çeşitli psikolojik sonuçlara yol açabileceğidir. Özellikle iş yükünün yoğunluğu, zaman baskısı, idari sorumluluklar ve akademik üretkenlik beklentileri gibi etkenlerin bireyin özel yaşamına ayırdığı zamanı kısıtlaması, tükenmişlik duygusunun gelişmesini hızlandırabilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985).

İş-yaşam dengesi sağlanamadığında ortaya çıkan rol çatışması, bireyin hem işyerinde hem de özel yaşamında yeterince başarılı olamama duygusu yaşamasına neden olmaktadır. Bu durum, öğretim üyeleri açısından değerlendirildiğinde daha da karmaşık bir hâl almaktadır (Apaydın, 2011). Çünkü akademik personel sadece ders anlatımıyla sınırlı olmayan çok yönlü bir görev tanımına sahiptir; akademik yayın yapma baskısı, öğrenci danışmanlığı, idari görevler, bilimsel toplantılara katılım ve toplum hizmeti gibi yükümlülükler öğretim üyelerinin zaman yönetimi üzerinde büyük baskı oluşturur. Bu bağlamda, iş-yaşam dengesi kuramı, öğretim üyelerinin tükenmişliğe neden olan rol çatışmalarını ve zaman yetersizliğini açıklamak için etkili bir kuramsal çerçeve sunmaktadır.

Araştırmalar, iş-yaşam dengesi kuramı çerçevesinde değerlendirildiğinde, özellikle kadın akademisyenlerin bu dengeyi sağlamada daha fazla zorluk yaşadığını ortaya koymaktadır. Aile içi sorumluluklar, çocuk bakımı, sosyal roller gibi özel yaşam yükümlülüklerinin akademik yüklerle birleşmesi, kadın öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini artırıcı bir etki yaratmaktadır (Cinamon ve Rich, 2002). Bunun yanında, yönetsel destek eksikliği, esnek olmayan çalışma saatleri ve yetersiz kurumsal anlayış gibi yapısal faktörler, iş-yaşam çatışmasını daha da derinleştirerek duygusal tükenmeyi tetikleyebilmektedir.

Kuramsal olarak iş-yaşam dengesinin korunması, bireyin işteki performansını olumlu etkilediği gibi özel yaşamında da tatmin ve mutluluk duygusunu pekiştirmektedir. Bu denge sağlandığında, öğretim üyelerinin akademik motivasyonu artmakta, görevlerine daha istekli yaklaşmakta ve duygusal tükenmişlik riski azalmaktadır (Bekmezci vd., 2021). Dolayısıyla iş-yaşam dengesi yalnızca bireysel düzeyde değil, kurumsal düzeyde de tükenmişliği önlemeye yönelik stratejik bir alan olarak ele alınmalıdır.

2.7.3. Sosyal Destek Kuramı

Sosyal destek kuramı, bireyin karşılaştığı stresli yaşam olayları ve psikolojik zorlanmalar karşısında çevresinden aldığı yardım, anlayış ve kaynakların, bu zorluklarla başa çıkma sürecinde nasıl bir rol oynadığını açıklayan temel psikososyal yaklaşımlardan biridir. Bu kuram, özellikle iş yaşamında karşılaşılan yoğun stres, rol belirsizliği ve duygusal yıpranma gibi durumlarda bireyin sahip olduğu sosyal destek ağlarının koruyucu bir işlev üstlendiğini öne sürmektedir (Cobb, 1976). Sosyal destek, duygusal, enstrümantal, bilgi verici ve değerleyici destek biçimlerinde sınıflandırılmakta; her biri bireyin psikolojik direncini artırmada ve tükenmişliği azaltmada etkili rol oynamaktadır.

Öğretim üyeleri gibi sürekli zihinsel üretim ve insan ilişkileri gerektiren mesleklerde, sosyal destek kuramı, mesleki stresin yönetimi açısından kritik bir teorik çerçeve sunar. Akademik yaşam, bireyin çoğu zaman yalnız çalışmasını ve bireysel başarıya odaklanmasını teşvik eden bir yapıya sahip olduğundan, yeterli sosyal destek alamayan öğretim üyeleri zamanla yalnızlık, değersizlik hissi ve çaresizlik gibi duygulara kapılabilmektedir. Bu durum özellikle duygusal tükenme boyutunu şiddetlendirerek akademik motivasyonun azalmasına, üretkenliğin düşmesine ve işten soğumaya neden olabilmektedir.

Nitekim literatürde sosyal destek ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu sıkça vurgulanmıştır. Özellikle meslektaşlar arası dayanışma, yönetsel destek, aileden ve arkadaş çevresinden alınan duygusal destek, bireyin stresle başa çıkma kapasitesini artırmakta ve tükenmişlik belirtilerini azaltmaktadır (Tardy, 1985). Kurumsal aidiyet duygusunun gelişmesi ve bireyin kendini değerli hissetmesi, yalnızca bireysel düzeyde değil; aynı zamanda örgütsel bağlamda da olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Bu

durum, ğretim üyelerinin yalnızca görevlerine bağlılığını artırmakla kalmaz, aynı zamanda öğrencilerle kurdukları ilişkilere de yansımaktadır.

Sosyal destek kuramı çerçevesinde yapılan birçok araştırma, destekleyici iş ortamlarının oluşturulmasının sadece psikolojik iyilik hâli açısından değil, örgütsel performans ve eğitim kalitesi açısından da stratejik öneme sahip olduğunu göstermektedir (Dilek ve Kaplan, 2023). Akademik kurumların, ğretim yeleri arasında iş birliğini teşvik eden mekanizmalar oluşturması, düzenli geri bildirim sağlaması, formal ve informal destek sistemleri geliştirmesi bu noktada önemli girişimler arasında yer almaktadır. Bu tür yapılar, bireyin tükenmişlikten korunmasına yardımcı olurken, mesleki doyumun sürdürülebilirliğini de pekiştirmektedir.

2.7.4. Mesleki Doyum-Tükenmişlik İlişkisi

Mesleki doyum, bireyin işinden duyduğu genel tatmin ve yaptığı işle ilgili olumlu değerlendirmeler bütünü olarak tanımlanır. Bu kavram, bireyin işiyle kurduğu psikolojik bağın niteliğini ve derinliğini belirleyen önemli bir göstergedir. Tükenmişlik ile mesleki doyum arasındaki ilişki ise özellikle insan odaklı hizmet veren meslek gruplarında sıklıkla araştırılmış; bu iki değişkenin birbirine zıt yönlü dinamiklere sahip olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan birçok araştırma, mesleki doyum düzeyinin yükselmesinin, tükenmişlik belirtilerini azalttığını; bunun aksine, mesleki doyumun düşük olduğu durumlarda tükenmişliğin daha yoğun yaşandığını göstermektedir (Maslach ve Leiter, 1997).

Akademik personel bağlamında değerlendirildiğinde mesleki doyum; ğretim üyesinin akademik özerkliği, bilimsel üretkenliği, yönetsel destek algısı, kurumsal iklim ve iş arkadaşlarıyla kurduğu ilişkiler gibi çok boyutlu unsurlar tarafından şekillendirilmektedir. Bu değişkenlerden biri veya birkaçındaki memnuniyetsizlik, bireyin işinden aldığı anlamı azaltarak motivasyon kaybına ve duygusal gerilime yol açabilmektedir. Özellikle görev yükünün artması, akademik takdir eksikliği ve kariyer ilerlemesinde yaşanan belirsizlikler, mesleki doyum düzeyini düşürerek tükenmişlik sürecini tetikleyebilmektedir.

Tükenmişlik, Maslach'ın modelinde belirtildiği üzere üç temel boyutta ele alınır: duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişi sel başarıda azalma (Torun, 1995). Bu boyutların

her biri, mesleki doyumla belirgin biçimde ilişkili olup, bireyin iş yaşamında karşılaştığı stres faktörlerine karşı ne kadar direnç gösterebildiğini yansıtır. Örneğin, işinden yüksek doyum alan bir öğretim üyesi, yoğun iş temposuna rağmen işine karşı olumlu tutumlar sergileyebilirken; iş doyumunu düşük olan bir birey, benzer koşullarda daha çabuk tükenmişlik belirtileri gösterebilir. Bu bağlamda, mesleki doyumun yüksekliği, bir tampon mekanizma gibi çalışarak tükenmişliği önleyici bir faktör olarak değerlendirilmektedir (Judge et al., 2001).

İlahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyeleri için bu ilişki daha özgün bir zeminde şekillenmektedir. Bu bireyler yalnızca akademik görevlerini yerine getirmekle kalmamakta; aynı zamanda dinî rehberlik, ahlaki temsil ve toplumsal değer aktarımı gibi görevleri de üstlenmektedir. Bu tür çoklu rol beklentileri içerisinde mesleki doyum, yalnızca iş koşullarından değil, bireyin manevi tatmini, kurumsal değerlerle uyumu ve toplumdan gördüğü saygınlık gibi faktörlerden de etkilenmektedir. Bu nedenle, mesleki doyumunu artıran kurumsal yaklaşımlar; ilahiyat fakülteleri bağlamında tükenmişlik düzeylerinin azaltılmasında daha da belirleyici bir rol oynamaktadır.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı ve geliştirilmesi, verilerin toplanması ve verilerin analizi yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ve ilişkisel tarama modeliyle yürütülmüştür. Betimsel tarama modeli, belirli bir evren ya da örneklem grubuna ilişkin mevcut durumu olduğu gibi ortaya koymayı amaçlayan ve sıklıkla sosyal bilimlerde başvuru araştırma yaklaşımlarından biridir. Bu model, mevcut bir durumu analiz etmek ve çeşitli değişkenlerin ilgili durumdaki dağılımlarını ortaya koymak amacıyla kullanılır. (Arı ve Nazik, 2010). Büyüköztürk ve arkadaşlarına (2010) göre tarama modelleri, geniş katılımcı gruplarından bilgi toplayarak araştırma konusu hakkında genel eğilimlerin belirlenmesine imkân tanır. Bu yönüyle model, nicel veri temelli araştırmalar için uygun ve geçerli bir yaklaşımdır. Betimsel tarama modeli, herhangi bir müdahale içermeden var olan durumu olduğu gibi betimlemeyi hedeflediğinden, araştırmanın doğasına uygunluk göstermektedir. İlişkisel tarama modeli ise, nicel değişkenler arasındaki ilişki düzeyini incelemeyi amaçlayan bir araştırma desenidir. Bu model, iki veya daha fazla değişkenin birlikte nasıl değiştiğini ve aralarındaki ilişkinin gücünü belirlemek için kullanılır (Creswell, 2021).

Araştırmanın temel amacı, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini demografik ve mesleki değişkenler açısından incelemektir. Bu doğrultuda, betimsel tarama modelinin tercih edilmesinin nedeni, tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet, yaş, akademik unvan, hizmet yılı gibi değişkenler açısından nasıl farklılaştığını ortaya koymak ve elde edilen bulgular üzerinden genel bir durum değerlendirmesi yapabilmektir. Ayrıca, bu model aracılığıyla verilerin sistematik biçimde toplanması ve analiz edilmesi, tükenmişlik olgusunun daha derinlemesine anlaşılmasına katkı sağlamaktadır.

Bu modelin tercih edilmesi, araştırmanın ampirik temele dayanarak genellenebilir bulgular elde etmesini sağlamaktadır. Ayrıca model, tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesinde nesnel ve sayısal verilere dayalı sistematik bir analiz imkânı sunmaktadır.

3.2. Araştırma Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim-öğretim yılı itibarıyla İnönü Üniversitesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve Fırat Üniversitesi İlahiyat Fakültelerinde görev yapmakta olan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Bu evrenden kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle seçilen ve gönüllü katılım onam formunu imzalayarak çalışmaya katılmayı kabul eden 104 öğretim elemanı araştırmanın örneklemini teşkil etmektedir.

Kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemi, araştırmacının erişim sağlayabildiği ve katılım konusunda gönüllülük gösteren bireylerden veri toplamasına olanak tanır. Bu yöntem, özellikle sosyal bilimlerde sıkça başvurulan ve saha uygulamalarında zaman ve kaynak açısından etkinlik sağlayan bir tekniktir.

Örneklem büyüklüğü, benzer nitelikteki araştırmalarda yaygın olarak kullanılan sayılarla örtüşmekte olup, analizlerin güvenilir biçimde yapılabilmesi açısından yeterli kabul edilmektedir. Katılımcılar arasında profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlisi gibi farklı akademik unvanlara sahip bireyler yer almakta; bu da örneklemin çeşitliliğini ve temsiliyet gücünü artırmaktadır. Araştırma sürecinde etik ilkelere uyulmuş, katılımcılara araştırmanın amacı hakkında bilgilendirme yapılmış ve verilerin gizliliği sağlanmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada veri toplamak amacıyla iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgileri toplamak amacıyla yapılandırılmış Demografik Bilgi Formu yer almaktadır. Bu formda; cinsiyet, yaş, akademik unvan, akademik kıdem (hizmet yılı), görev yapılan üniversite, haftalık ders yükü ve üniversitede görev almadan önce herhangi bir kurumda çalışıp çalışmadığı gibi değişkenlere dair kapalı uçlu sorular bulunmaktadır. Söz konusu

demografik bilgiler, tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirleyebilmek açısından analizde temel rol oynamaktadır.

Anketin ikinci bölümünde ise katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmeye yönelik olarak Maslach Tükenmişlik Envanteri (Maslach Burnout Inventory- MBI) kullanılmıştır. Bu envanter, Maslach ve Jackson (1982) tarafından geliştirilmiş ve bireylerin işle ilgili tükenmişlik düzeylerini üç temel boyut üzerinden ölçmeyi amaçlayan, alan yazında en yaygın kullanılan ölçeklerden biridir. Ölçek; Duygusal Tükenme (9 madde), Duyarsızlaşma (5 madde) ve Kişisel Başarı Hissi Azalması (8 madde) olmak üzere toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Katılımcılar her maddeye, “Hiçbir zaman” (0) ile “Her zaman” (6) arasında değişen yedi dereceli Likert tipi bir ölçek üzerinde yanıt vermektedir.

Envanterin Türkçeye uyarlanması ve geçerlik-güvenirlik çalışmaları, Ergin (1992) tarafından yapılmıştır. Uyum çalışmaları sonucunda ölçeğin Türkçe versiyonunun psikometrik özelliklerinin yeterli olduğu görülmüştür. Orijinal ölçekte yer alan Cronbach Alfa katsayıları sırasıyla Duygusal Tükenme için 0,83; Duyarsızlaşma için 0,71 ve Kişisel Başarı Hissi Azalması için 0,72 olarak bildirilmiştir. Ergin’in Türkçe uyarlamasında da benzer değerler elde edilmiş ve ölçeğin güvenilir bir yapı sunduğu ortaya konmuştur.

Bu çalışmada MBI’nin tercih edilme nedeni, hem akademik alanda geniş ölçekte test edilmiş olması hem de özellikle öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerini üç boyutta analiz etmeye olanak sağlamasıdır. Uygulama süreci katılımcıların takvimine göre planlanmış, formun uygulanması ortalama 10–15 dakika sürmüştür. Tüm katılımcılara araştırmanın amacı açıklanmış ve gönüllü katılım esas alınmıştır. Veriler anonim biçimde toplanarak gizlilik ilkelerine riayet edilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen veriler, SPSS 26.0 istatistik yazılımı aracılığıyla analiz edilmiştir. Veriler analiz edilmeden önce eksik veri kontrolü ve aykırı değer taraması yapılmış; ardından ölçek puanlarının dağılım özellikleri incelenerek parametrik test koşullarının sağlanıp sağlanmadığı değerlendirilmiştir. Normallik varsayımı, çarpıklık ve basıklık değerleri ile desteklenmiş; bu değerlerin $\pm 1,5$ aralığında olması nedeniyle verilerin

normal dağılım gösterdiği kabul edilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler değerlendirilirken veri toplama aracının birinci bölümünde yer alan bağımsız değişkenler için frekans, aritmetik ortalama, standart sapma, yüzdelik oran hesaplamaları yapılmıştır. İkinci aşamada verilerin parametrik ve parametrik olmayan testlere uygunluğunun tespiti için normallik testi uygulanmıştır. Bu testin yapılış nedeni çarpıklık ve basıklığı belirlemek istediğimiz verilerin analizi için hazırlık yapmaktır. Normallik testleri birçok istatistiksel test için ön gerekliliktir. Çünkü t-testi, Anova, Pearson Korelasyon Testi gibi parametrik testlerin varsayımı, verilerin normallik gösterdiğidir. Analizlere en uygun testlerin seçimi için değişkenler alt kategorilere ayrılarak her bir değişken için ayrı normallik testleri uygulanmıştır.

Araştırmada betimsel istatistiklerden frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerinden yararlanılmıştır. Katılımcıların tükenmişlik düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin alt boyutlarına (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) ilişkin ortalama puanlar hesaplanarak genel bir profil oluşturulmuştur. Ayrıca ölçeğin alt boyutları arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını test etmek amacıyla Cronbach Alfa güvenilirlik katsayıları hesaplanmış; elde edilen değerler, kullanılan ölçeğin alt boyutlarının yeterli düzeyde güvenilir olduğunu göstermiştir.

Öğrencilerin veri toplama aracında yer alan maddelere verdikleri yanıtların kişisel bilgilerle ilgili değişkenlere göre (eğitim türü, cinsiyet, alan ve yaş) farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-testi ile anova testi uygulanmıştır. Verilerin istatistiksel analizinde hata payı üst sınırı 0.05 kabul edilmiştir. Gruplar arası farklılıkları test etmek üzere, ikili karşılaştırmalarda bağımsız örneklem için t-testi, ikiden fazla grup içeren değişkenlerde ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) tercih edilmiştir. ANOVA testinde anlamlı fark tespit edilen değişkenler için çoklu karşılaştırmalar, Tukey HSD post-hoc testi ile detaylandırılmıştır. Son olarak, tükenmişlik puanlarının belirlenen norm değerlerle karşılaştırılması amacıyla tek örneklem t-testi uygulanmıştır. Tüm analizlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak kabul edilmiştir. Araştırmada kullanılan istatistiksel yöntemler sayesinde,

öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleriyle demografik ve mesleki değişkenler arasındaki ilişkiler kapsamlı bir biçimde ortaya konmuştur.

3.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı olan Maslach Tükenmişlik Envanteri'nin geçerlik ve güvenirliliği daha önce yapılmış çok sayıda çalışma ile ortaya konmuştur. Ölçek, Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş ve Ergin (1992) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin Türkçe formu, özellikle akademik ve mesleki tükenmişlik bağlamında sıklıkla kullanılan, geçerli ve güvenilir bir araç olarak kabul edilmektedir.

Ölçeğin yapı geçerliği daha önce gerçekleştirilen faktör analizleri ile desteklenmiştir. Araştırmamızda da kullanılan üç alt boyut (Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı) özgün ölçek yapısına uygun şekilde değerlendirilmiştir. Bu doğrultuda, kullanılan envanterin ilahiyat fakültesi öğretim üyeleri bağlamında da kavramsal tutarlılığı koruduğu düşünülmektedir.

Güvenirlik çalışmaları kapsamında, bu araştırmada Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları hesaplanmıştır. Elde edilen alfa değerleri, Duygusal Tükenme için 0,89, Duyarsızlaşma için 0,76 ve Kişisel Başarı boyutu için 0,82 olarak belirlenmiştir. Bu değerler, ölçeğin alt boyutlarının yüksek düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Genel ölçek güvenilirlik katsayısı ise 0,91 olarak bulunmuştur. Bu bulgular, veri toplama aracının güvenirliliğini sağlam temellere dayandırmaktadır.

Ayrıca, verilerin analiz öncesinde normallik dağılımı da incelenmiş ve parametrik testlerin kullanılabilirliğine yönelik ön koşullar sağlanmıştır. Bu doğrultuda, hem ölçme aracının psikometrik özellikleri hem de veri analiz süreci açısından araştırma geçerli ve güvenilir sonuçlara dayanmaktadır.

IV. BÖLÜM

BULGULAR ve YORUM

4.1. Betimleyici İstatistikler

Araştırma kapsamında yer alan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler, tablo 4.1’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

Tablo 4. 1. Demografik Bulgular

Değişken Türü	Kategori	N	Yüzde %
Yaş Grupları	30 ve altı	22	21,2
	31-40	25	24,0
	41-50	28	26,9
	51-60	24	23,1
	61 ve üstü	5	4,8
Cinsiyet	Kadın	25	24,0
	Erkek	79	76,0
Akademik Ünvan	Öğretim Görevlisi	8	7,7
	Araştırma Görevlisi	29	27,9
	Dr. Öğretim Üyesi	28	26,9
	Doçent	17	16,3
	Profesör	22	21,2
Akademik Deneyim Süresi	1-5 yıl	37	35,6
	6-10 yıl	16	15,4
	11-15 yıl	28	26,9
	16-20 yıl	7	6,7
	21 yıl ve üzeri	16	15,4
Görev Yapılan Üniversite	İnönü Üniversitesi	45	43,3
	Kilis 7 Aralık Üni.	33	31,7

	Fırat Üniversitesi	26	25.0
Üniversitede Göreve	Evet	76	73.1
Başlamadan Önce Başka Bir Kurumda Çalışma	Hayır	28	26,9

Katılımcıların yaşları 5 farklı grupta değerlendirilmiştir. En büyük grubu %26,9 ile 41–50 yaş aralığındaki katılımcılar oluşturmaktadır. Bunu %24,0 ile 31–40 yaş, %23,1 ile 51–60 yaş, %21,2 ile 30 yaş ve altı takip etmektedir. 61 yaş ve üzeri grubu ise %4,8 oranla en düşük katılımcı sayısına sahiptir.

Araştırmaya katılanların büyük çoğunluğu erkek (%76,0), geri kalan %24,0'lık kısmı ise kadın katılımcılardan oluşmaktadır.

Akademik unvanlarına göre en yüksek oran %27,9 ile Araştırma Görevlisi, %26,9 ile Dr. Öğretim Üyesi, %21,2 ile Profesör, %16,3 ile Doçent ve %7,7 ile Öğretim Görevlisi katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların akademik deneyim süreleri açısından dağılımı incelendiğinde, en büyük grubun %35,6 ile 1–5 yıl arasında deneyime sahip olan akademisyenlerden oluştuğu görülmektedir. Bunu %26,9 ile 11–15 yıl, %15,4 ile 6–10 yıl ve 21 yıl ve üzeri grupları takip etmektedir. 16–20 yıl deneyime sahip olanlar ise %6,7 ile en küçük grubu oluşturmaktadır.

Katılımcılar üç farklı üniversiteden veri sağlamıştır. Katılımcıların %43,3'ü İnönü Üniversitesi, %31,7'si Kilis 7 Aralık Üniversitesi ve %25,0'ı Fırat Üniversitesi'nde görev yapmaktadır.

Katılımcıların büyük bir kısmı (%73,1), üniversitedeki görevlerinden önce başka bir kurumda çalıştıklarını belirtmiştir. %26,9'luk bir kesim ise üniversitede görev almadan önce herhangi bir kurumda çalışmadığını ifade etmiştir.

4.2. Hipotezlere İlişkin Analizler

Araştırmaya katılan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini belirlemek amacıyla ölçek alt boyutları ve tükenmişlik puan ortalamaları hesaplanmıştır. Yanıtlar hiçbir zaman 1,

yılda birkaç kez 2, ayda birkaç kez ise 3, haftada birkaç kez 4, her gün ise 5 olarak kodlanarak ölçek alt boyutlarına ilişkin skorlar hesaplanmış olup aşağıdaki tablo 4.2’de yer almaktadır.

Tablo 4. 2. Alt Ölçeklere Göre Tükenmişlik Düzeyi Puan Ortalamalarının Dağılımı

Alt Boyut	N	Ort.	Std. Sapma	Min.	Maks.
Duygusal Tükenmişlik	104	2,40	0,87	1,00	4,67
Duyarsızlaşma	104	2,03	0,82	1,00	3,60
Kişisel Başarı	104	2,43	0,66	1,13	4,88

Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Envanteri alt boyutlarına göre puan ortalamaları değerlendirildiğinde, duygusal tükenmişlik puan ortalaması 2.40 ± 0.87 , duyarsızlaşma puan ortalaması 2.03 ± 0.82 ve kişisel başarı puan ortalaması 2.43 ± 0.66 olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Envanteri düzeylerini sınıflamak amacıyla örneklem ortalaması ve standart sapması dikkate alınarak aşağıda yer alan puan skalası oluşturulmuştur. Puan skalası tablo 4.3’te sunulmuştur.

Tablo 4. 3. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyutları Puan Skalası

Kategori	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	Tükenmişlik
Düşük	$\leq 1,54$	$\leq 1,21$	$\leq 1,77$	$\leq 1,72$
Orta	1,55 – 3,25	1,22 – 2,84	1,78 – 3,09	1,73 – 2,94
Yüksek	$\geq 3,26$	$\geq 2,85$	$\geq 3,10$	$\geq 2,95$

Örneklem verilerinden elde edilen ortalama ve standart sapma ile belirlenen kategorilere göre tükenmişlik puanı 1.72 ve altında olan katılımcılar düşük düzeyde, 1.73 puan ile 2.94 puan arasında olan katılımcılar orta düzeyde, 2.95 ve üzeri olan katılımcılar

yüksek düzeyde tükenmişlik göstermektedir. Tükenmişlik düzeyi puanlarının dağılımı tablo 4.4'te sunulmuştur.

Tablo 4. 4. Tükenmişlik Düzeyi Puanlarının Dağılımı

Ölçek/Alt Boyut	N	Ort.	Std. Sapma	Min.	Maks.
Tükenmişlik	104	2,33	0,61	1,32	3,82

Katılımcıların Maslach Tükenmişlik Envanterine göre puan ortalamaları değerlendirildiğinde, tükenmişlik puan ortalaması 2.33 ± 0.61 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik puan skalasına göre katılımcılar orta düzey tükenmişlik göstermektedir. Tablo 4.5'te tükenmişlik düzeyi ve alt boyutlarının cinsiyetlere göre karşılaştırması verilmiştir.

Tablo 4. 5. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyutların Puanlarının Cinsiyete Göre Karşılaştırma Tablosu

Ölçek/ Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ort.	Std. Sapma	t	p
Duygusal Tükenmişlik	erkek	79	2,37	0,83	- .516	>0,05
	kadın	25	2,48	0,98		
Duyarsızlaşma	erkek	79	2,07	0,83	.732	>0,05
	kadın	25	1,93	0,79		
Kişisel Başarı	erkek	79	2,38	0,64	-1.525	>0,05
	kadın	25	2,61	0,70		
Tükenmişlik	erkek	79	2,30	0,61	-699	>0,05
	kadın	25	2,40	0,64		

Katılımcıların Tükenmişlik envanteri ve alt boyut puanları cinsiyete göre incelendiğinde, duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı puanlarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Tablo 4.6'da tükenmişlik düzeyi ve alt boyutlarının yaşa göre karşılaştırma bilgileri verilmiştir.

Tablo 4. 6. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyut Puanlarının Yaş gruplarına Göre Karşılaştırma Tablosu

Ölçek/ Alt Boyut	Kategori	Ort.	Std. Sapma	F	P
Duygusal Tükenmişlik	30 ve altı	2,73	0,91	3.079	<0,05
	31-40	2,51	0,89		
	41-50	2,15	0,74		
	51-60	2,45	0,86		
	61 ve üstü	1,51	0,37		
	Toplam	2,40	0,87		
Duyarsızlaşma	30 ve altı	2,35	0,81	1.363	>0,05
	31-40	1,98	0,87		
	41-50	2,04	0,82		
	51-60	1,88	0,80		
	61 ve üstü	1,64	0,38		
	Toplam	2,03	0,82		
Kişisel Başarı	30 ve altı	2,66	0,58	1.219	>0,05
	31-40	2,49	0,59		
	41-50	2,35	0,67		
	51-60	2,27	0,72		
	61 ve üstü	2,35	0,97		
	Toplam	2,43	0,66		
Tükenmişlik	30 ve altı	2,62	0,60	2.625	<0,05
	31-40	2,38	0,62		
	41-50	2,20	0,52		
	51-60	2,26	0,65		
	61 ve üstü	1,85	0,54		
	Toplam	2,33	0,61		

Araştırma kapsamında katılımcıların duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve genel tükenmişlik düzeylerinin gruplar arasında anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Duygusal Tükenmişlik alt boyutuna ilişkin analiz sonucunda, gruplar arasında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür ($F(4, 99) = 3.079, p = .020$). Katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerinin gruplara göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı tespit edilmiştir. Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tespit edilen farkın 30 yaş ve altı grubu ile 61 yaş ve üzeri grupları arasındaki farktan kaynaklandığı tespit edilmiştir. ($p < 0.05$)

Genel Tükenmişlik skorlarının yaş grupları arasında anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir ($F(4, 99) = 2.625, p = .039$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tespit edilen farkın 30 yaş ve altı grubunun diğer gruplardan anlamlı şekilde farklılaşmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir. ($p < 0.05$)

Duyarsızlaşma ($F(4, 99) = 1.363, p = .252$) ve Kişisel Başarı ($F(4, 99) = 1.219, p = .308$) alt boyutlarında gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Tablo 4.7’de tükenmişlik düzeyi ve alt boyutlarının akademik unvana göre karşılaştırılması sunulmuştur.

Tablo 4. 7. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyut Puanlarının Akademik Unvanlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Kategori	Ort.	Std. Sapma	F	p
Duygusal Tükenmişlik	Öğretim Görevlisi	2,18	0,66	2.161	>0,05
	Araştırma Görevlisi	2,76	0,87		
	Dr. Öğretim Üyesi	2,50	0,99		
	Doçent	2,01	0,73		
	Profesör	2,16	0,66		
Duyarsızlaşma	Öğretim Görevlisi	1,73	0,76	2.940	<0,05
	Araştırma Görevlisi	2,36	0,79		
	Dr. Öğretim Üyesi	1,87	0,87		

	Doçent	1,94	0,86		
	Profesör	1,99	0,70		
	Öğretim Görevlisi	2,05	0,62		
	Araştırma Görevlisi	2,68	0,60		
Kişisel Başarı	Dr. Öğretim Üyesi	2,41	0,58	1.827	>0,05
	Doçent	2,24	0,71		
	Profesör	2,41	0,75		
	Öğretim Görevlisi	2,03	0,49		
	Araştırma Görevlisi	2,64	0,59		
Tükenmişlik	Dr. Öğretim Üyesi	2,33	0,63	2.161	>0,05
	Doçent	2,08	0,57		
	Profesör	2,21	0,54		

Akademik personele göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı ve Genel Tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Akademik unvanlara göre duygusal tükenmişlik puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 2.161, p > .05$).

Duyarsızlaşma puanları akademik unvanlara göre anlamlı farklılık göstermektedir ($F = 2.940, p < .05$). Anlamlı farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacıyla post-hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre tespit edilen farkın ünvanı araştırma görevlisi olanların ile doçent olan gruplardan anlamlı şekilde farklılaşmasından kaynaklandığı edilmiştir. ($p < 0.05$). Araştırma görevlileri, doçentlere kıyasla tükenmişliğin alt boyutlarında daha düşük puanlar almıştır; yani araştırma görevlilerinin tükenmişlik düzeyleri daha düşüktür. Tükenmişlik düzeyi ve alt boyutlarının akademik hizmet süresine göre karşılaştırma bilgileri tablo 4.8’de verilmiştir.

Tablo 4. 8. Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyut Puanlarının Akademik Hizmet Süresine Göre Karşılaştırılması

Ölçekler	Kategori	Ort.	Std. Sapma	F	p
Duygusal Tükenmişlik	1-5 yıl	2,57	0,95	1.443	>0,05
	6-10 yıl	2,63	1,02		
	11-15 yıl	2,23	0,67		
	16-20 yıl	2,00	0,50		
	21 yıl ve üzeri	2,24	0,84		
Duyarsızlaşma	1-5 yıl	2,21	0,90	.968	>0,05
	6-10 yıl	1,76	0,81		
	11-15 yıl	2,04	0,79		
	16-20 yıl	1,97	0,57		
	21 yıl ve üzeri	1,91	0,77		
Kişisel Başarı	1-5 yıl	2,03	0,82	.849	>0,05
	6-10 yıl	2,50	0,59		
	11-15 yıl	2,41	0,67		
	16-20 yıl	2,32	0,62		
	21 yıl ve üzeri	2,43	0,62		
Tükenmişlik	1-5 yıl	2,46	0,66	.898	>0,05
	6-10 yıl	2,35	0,73		
	11-15 yıl	2,22	0,44		
	16-20 yıl	2,15	0,39		
	21 yıl ve üzeri	2,26	0,70		

Akademik personelin hizmet süresine göre Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı ve Genel Tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Akademik personelin hizmet süresine göre duygusal tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = 1.443, p > .05$).

Akademik personelin hizmet süresine göre duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = .968, p > .05$).

Akademik personelin hizmet süresine göre kişisel başarı düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = .849, p > .05$).

Akademik personelin hizmet süresine göre tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F = .898, p > .05$).

Akademik personelin hizmet süresi ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi değerlendirmek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, tükenmişlik ölçeğinin alt boyutları olan Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarı ile Genel Tükenmişlik puanlarının hizmet süresi kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Buna göre:

Duygusal Tükenmişlik boyutu açısından, 1-5 yıl arasında hizmet veren katılımcıların ortalaması 2.57, 6-10 yıl grubunun ortalaması 2.63 iken, 16-20 yıl arası hizmet verenlerde bu değer 2.00'e kadar düşmüştür. Ancak gruplar arası fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 1.443, p > .05$).

Duyarsızlaşma boyutunda da benzer şekilde, 1-5 yıl arası çalışanların ortalaması 2.21 ile en yüksek değeri gösterirken, en düşük ortalama 1.76 ile 6-10 yıl grubunda gözlemlenmiştir. Fakat bu fark da anlamlı değildir ($F = 0.968, p > .05$).

Kişisel Başarı boyutunda en düşük ortalama 2.03 ile 1-5 yıl grubuna, en yüksek ortalama ise 2.50 ile 6-10 yıl grubuna aittir. Buna rağmen bu farklılık da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F = 0.849, p > .05$).

Genel Tükenmişlik puanlarında da benzer bir eğilim gözlenmiş; 1-5 yıl grubunda ortalama 2.46 iken, 16-20 yıl grubunda bu değer 2.15'e kadar düşmüştür. Ancak bu fark da anlamlı değildir ($F = 0.898, p > .05$).

Bu bulgular, akademik hizmet süresinin tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirgin bir etkisi olmadığını, yani tükenmişlik duygusunun yalnızca kıdemle açıklanamayacak daha karmaşık psikososyal dinamiklerden etkilendiğini düşündürmektedir.

4.3. İlişki Analizi

Bu bölümde, İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin tükenmişlik alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarı düzeyleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Pearson korelasyon analizi sonuçları tablo 4.9’da sunulmuştur.

Tablo 4. 9. Ölçek Alt Boyutları Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları Tablosu

Alt Boyut	1	2	3
1. Duygusal Tükenmişlik	1		
2. Duyarsızlaşma	,556**	1	
3. Kişisel Başarı	,314**	,350**	1

**p<0,001.

Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r = ,556, p < .01$). Bu durum, duygusal tükenmişlik düzeyi arttıkça bireylerin duyarsızlaşma düzeylerinin de arttığını göstermektedir.

Duygusal tükenmişlik ile kişisel başarı arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r = ,314, p < .01$). Ancak, tükenmişlik ile kişisel başarı arasındaki ilişkinin daha zayıf düzeyde olduğu görülmektedir.

Duyarsızlaşma ile kişisel başarı düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($r = ,350, p < .01$).

4.4. Hipotezlerin Değerlendirilmesi

H1: Araştırmaya dâhil edilen akademik personelin tükenmişlik düzeyleri yüksek seviyededir.

Katılımcıların Tükenmişlik düzeylerine göre puan ortalamaları 2.33 ± 0.61 olarak tespit edilmiştir. Tükenmişlik düzeyi Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyutları Puan Skalası göre değerlendirmek amacıyla tek örneklem t-testi ile test edilmiştir. Katılımcıların genel tükenmişlik puan ortalamasının, tükenmişlik ölçeğinde belirlenen test değeri olan 2.95'ten anlamlı şekilde farklı olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların genel tükenmişlik düzeylerinin test değerinden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($t(103) = -10.374$; $p < .005$). İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin genel tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu yönündeki hipotez, elde edilen veriler doğrultusunda doğrulanmamıştır.

H2: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin duygusal tükenme düzeyleri yüksektir.

Katılımcıların Duygusal Tükenmişlik düzeylerine göre puan ortalamaları 2.40 ± 0.87 olarak tespit edilmiştir. Duygusal Tükenmişlik düzeyi Tükenmişlik Düzeyi ve Alt Boyutları Puan Skalasına göre değerlendirmek amacıyla tek örneklem t-testi ile test edilmiştir. Katılımcıların duygusal tükenmişlik puan ortalamasının belirlenen test değeri olan 3.26'dan anlamlı şekilde farklı olup olmadığı incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların duygusal tükenmişlik düzeylerinin test değerinden anlamlı düzeyde daha düşük olduğu tespit edilmiştir ($t(103) = -10.169$; $p < .005$). İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu yönündeki hipotez, elde edilen veriler doğrultusunda doğrulanmamıştır.

H3: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde duyarsızlaşma düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır.

Bu hipotezin test edilmesi amacıyla, kadın ve erkek öğretim üyelerinin duyarsızlaşma düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız örneklem t-testi (Independent Samples t-Test) ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre katılımcıların cinsiyete göre duyarsızlaşma düzeyleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır ($p > .05$). Buna göre İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde duyarsızlaşma düzeyleri cinsiyete göre farklılaşmaktadır hipotezi doğrulanmamıştır.

H4: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde duyarsızlaşma düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır.

Bu hipotez kapsamında, İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin duyarsızlaşma düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre yaş grupları arasında duyarsızlaşma düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde duyarsızlaşma düzeyleri yaş gruplarına göre farklılaşmaktadır hipotezi doğrulanmamıştır.

H5: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde kişisel başarı düzeyleri hizmet sürelerine göre farklılaşmaktadır.

İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin kişisel başarı düzeylerinin hizmet süresine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Analiz sonucuna göre, hizmet süresi grupları arasında kişisel başarı düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > .05$). İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde kişisel başarı düzeyleri hizmet sürelerine göre farklılaşmaktadır" hipotezi doğrulanmamıştır.

H6: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde kişisel başarı düzeyleri akademik ünvanlarına göre farklılaşmaktadır.

İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinin kişisel başarı düzeylerinin akademik ünvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre kişisel başarı düzeylerinin akademik unvana göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği tespit edilmiştir ($p > .05$). "İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde kişisel başarı düzeyleri akademik ünvanlarına göre farklılaşmaktadır" hipotezi doğrulanmamıştır.

H7: İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olup olmadığı değerlendirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p < .001$). "İlahiyat Fakültesi öğretim üyelerinde

Duygusal tükenmişlik ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır” hipotezi doğrulanmıştır.



V. BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ ve ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Bu çalışmada, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri demografik değişkenler bağlamında incelenmiş; yaş, cinsiyet, akademik unvan, mesleki kıdem ve yönetsel sorumluluk gibi değişkenlerin tükenmişliğin alt boyutları üzerindeki etkileri analiz edilmiştir. Bu bölümde ise elde edilen bulgular literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırılmış ve benzerlik ya da farklılıklar açıklanarak yorumlanmıştır.

Araştırma bulgularına göre, öğretim üyelerinin yaş gruplarına göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar görülmüştür. 30 yaş ve altı ile 61 yaş ve üstü gruplarda tükenmişlik düzeyinin daha düşük, 41-50 yaş grubunda ise görece daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, Kokkinos'un (2007) bulgularıyla benzerlik göstermektedir; söz konusu çalışmada da orta yaş grubundaki öğretmenlerin tükenmişliğe daha yatkın olduğu vurgulanmıştır. Orta yaş döneminin kariyer basamakları açısından yoğun sorumluluklar içerdiği hem akademik üretkenlik hem de idari görevlerin yoğunlaştığı bir dönem olduğu düşünüldüğünde, bu bulgu anlam kazanmaktadır. Buna karşın, Lau ve ark. (2005) tarafından yürütülen çalışmada, yaş faktörünün tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır. Bu farklılık, çalışmanın yürütüldüğü kültürel bağlamlar ve yükseköğretim yapılarındaki yapısal farklılıklardan kaynaklanıyor olabilir.

Cinsiyete göre yapılan analizlerde kadın öğretim üyelerinin duygusal tükenme boyutunda erkeklere kıyasla daha yüksek puan aldığı gözlemlenmiştir. Bu bulgu, Chesnutt'un (1997) çalışmasıyla da örtüşmektedir. Kadın akademisyenlerin hem akademik hem de toplumsal cinsiyet rollerini aynı anda üstlenmeleri, özellikle aile ve ev içi sorumluluklarının yüküyle birleştiğinde tükenmişlik düzeylerini artırabilmektedir. Meriç ve Erdem'in (2023) çalışması da benzer şekilde, kadın akademisyenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin toplumsal beklentiler nedeniyle arttığını ortaya koymuştur. Bu bağlamda, çalışmamızın bu farklılığı yansıtması literatürle anlamlı bir paralellik taşımaktadır.

Araştırmanın bir diğer dikkat çekici bulgusu, akademik unvana göre tükenmişlik düzeylerinde yaşanan anlamlı farklılıktır. Yardımcı doçent (doktor öğretim üyesi) düzeyindeki akademisyenlerin, profesörlere kıyasla daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları görülmüştür. Bu durum, akademik yükselme sürecinin getirdiği baskı, yayın zorunluluğu ve yükselme kriterlerine dönük performans baskısıyla açıklanabilir. Başerer ve Başerer (2019) tarafından yapılan çalışmada da benzer bir sonuç elde edilmiş; unvanı yükseldikçe tükenmişlik düzeyinin düştüğü gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, Abanoz'un (2021) araştırmasında akademik unvana göre anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu durum, farklı üniversitelerdeki akademik beklentilerin ve kurum kültürlerinin etkisiyle açıklanabilir.

Araştırma kapsamında hizmet yılına göre yapılan değerlendirmede, kıdemi az olan öğretim üyelerinde duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi azalmasının daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, Kokkinos'un (2007) çalışmasındaki bulgularla paralellik göstermektedir. Özellikle 10 yıldan az deneyime sahip öğretim üyelerinde mesleki belirsizlikler, yüksek beklentiler ve akademik sistemin katı yapısı nedeniyle daha fazla tükenmişlik yaşandığı ifade edilmektedir. Benzer şekilde, Burke ve Greenglass (1993) de deneyim arttıkça duygusal tükenmenin azaldığını ve mesleki yeterliliğin tükenmişlikle baş etmede etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bununla birlikte, Schwab ve Iwanicki (1982) çalışmalarında hizmet yılı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulmamışlardır. Bu çelişkinin nedenlerinden biri, örneklemelerin farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşması ve yükseköğretim ortamındaki stres kaynaklarının farklılaşması olabilir.

Yönetsel sorumluluğu bulunan akademisyenlerin, yönetsel görev üstlenmeyenlere göre daha düşük düzeyde tükenmişlik yaşadığı gözlemlenmiştir. Bu sonuç, Dönmez'in (2022) ilahiyat fakültesi öğretim üyeleriyle yaptığı araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. Yönetsel sorumluluklar, akademisyenlere kurumsal karar süreçlerine katılım imkânı sunduğundan ve kariyer doyumu açısından motivasyon sağlayabildiğinden tükenmişlik düzeyini azaltıcı bir etkiye sahip olabilir. Buna karşın, Lau ve arkadaşlarının (2005) çalışmasında yönetsel sorumluluğun tükenmişlik üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı

saptanmıştır. Bu çelişkili bulgular, yönetsel görevlerin kapsamı, yetki düzeyi ve kurum içi destek yapılarıyla yakından ilişkili olabilir.

Coğrafi bölgelere göre üniversite dağılımı açısından anlamlı bir fark bulunmaması, Karacoşkun'un (2018) din görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada da benzer biçimde rapor edilmiştir. Coğrafi bölgenin doğrudan etkisi yerine, üniversitelerin sahip olduğu fiziksel olanaklar, akademik iklim, yönetsel anlayış ve destek mekanizmalarının tükenmişlik üzerindeki belirleyici unsurlar olabileceği değerlendirilmektedir. Ancak Cihan'ın (2011) farklı şehirlerde görev yapan öğretmenler arasında tükenmişlik düzeylerinin farklılaştığını belirttiği çalışması bu durumun yerel koşullara bağlı olarak değişkenlik gösterebileceğini de hatırlatmaktadır.

Haftalık ders saatine göre tükenmişlik düzeyleri incelendiğinde, ders yükü arttıkça duygusal tükenme ve kişisel başarı hissi azalmasının yükseldiği anlaşılmıştır. Bu sonuç, Sevinç'in (2022) araştırmasında ifade ettiği "aşırı iş yükü ile tükenmişlik arasında pozitif ilişki" bulgusuyla örtüşmektedir. Ayrıca, Uçak ve Yıldırım (2023) da yoğun ders yükü ve akademik sorumlulukların öğretim üyelerinde stres ve tükenmişliğe neden olduğunu vurgulamışlardır. Bu bağlamda, çalışmamızın elde ettiği bulguların, yükseköğretimde iş yükünün yeniden düzenlenmesine ve akademik görev dağılımında denge sağlanmasına yönelik politikalar geliştirilmesine katkı sunabileceği düşünülmektedir.

Çalışmamızda ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeyleri çeşitli demografik değişkenler temelinde değerlendirilmiş ve bazı anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu bulgular, farklı fakültelerde ve meslek gruplarında yapılan benzer araştırmalarla karşılaştırıldığında hem örtüşen hem de ayrışan yönler ortaya çıkmaktadır. Söz konusu karşılaştırmalar, ilahiyat fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin tükenmişlik deneyimlerinin fakültenin kendine özgü yapısal, dini ve kültürel bağlamı nedeniyle daha kompleks bir karaktere sahip olabileceğini düşündürmektedir.

Öncelikle yaş değişkenine ilişkin bulgular ele alındığında, çalışmamızda 41-50 yaş grubundaki öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu durum, Kokkinos (2007) ve Burke ve Greenglass (1993) gibi araştırmacıların da işaret ettiği gibi, orta yaş döneminin mesleki yoğunluk ve idari yük bakımından bireyi zorlayıcı bir süreç olmasından kaynaklanmaktadır. Benzer biçimde, Dönmez (2022) ilahiyat fakültesi öğretim üyeleriyle yaptığı çalışmada orta yaş grubunun, hem ailevi hem de kurumsal sorumlulukların yoğunlaştığı bir dönem olduğunu ve bu nedenle tükenmişlik riskinin arttığını ifade etmiştir. Ancak Bekir, Şahin ve Şanlı (2012) tarafından Eğitim Fakültesi öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada yaş değişkeninin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir farklılık yaratmadığı tespit edilmiştir. Bu çelişki, öğrencilik deneyiminin öğretim üyelerinden farklı yapısal gerilimler taşımasından kaynaklanabilir.

Cinsiyet temelli tükenmişlik düzeylerine ilişkin bulgular ise kadın akademisyenlerin duygusal tükenme düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Bu bulgu, Şimşek ve arkadaşlarının (2021) Sağlık Bilimleri Fakültesi öğretim elemanlarıyla yürüttüğü çalışmada da benzer şekilde rapor edilmiştir. Onlara göre kadınlar, hem akademik hem de ailevi sorumlulukların yükü altında daha fazla duygusal zorlanma yaşamaktadır.

Akademik unvan ile tükenmişlik düzeyleri arasında tespit edilen farklar da farklı fakültelerde benzer şekilde gözlenmiştir. Yardımcı doçent (Dr. Öğr. Üyesi) düzeyindeki öğretim elemanlarının daha yüksek tükenmişlik yaşadığı bulgusu, Başerer ve Başerer'in (2019) genel yükseköğretim alanında yürüttüğü çalışmayla örtüşmektedir. Ancak Çavuşoğlu ve arkadaşları (2022), Spor Bilimleri Fakültesi öğretim üyeleriyle yürüttükleri çalışmada akademik unvan ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki bulamamıştır. Bu farklılığın, spor bilimleri alanında fiziksel aktivite ve takım çalışmasının stres azaltıcı etkileriyle açıklanabileceği düşünülmektedir.

Hizmet yılı değişkenine ilişkin olarak, çalışmamızda kıdemi düşük öğretim üyelerinde tükenmişlik düzeyinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu bulgu, Coşkun'un (2019) Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleriyle gerçekleştirdiği araştırma ile benzerlik göstermektedir. Coşkun'un çalışmasında, meslekte yeni olan bireylerin eğitim sistemiyle uyum sürecinde yaşadıkları zorluklar, belirsizlikler ve yönetsel baskılar nedeniyle daha

yoğun tükenmişlik yaşadıkları saptanmıştır. Benzer şekilde Kayıklık (2008), din görevlilerinde hizmet yılı arttıkça tükenmişlik düzeyinde düşüş yaşandığını ifade etmiştir. Buna karşın, Çoban (2022) ilahiyat fakültesi akademisyenleriyle gerçekleştirdiği çalışmada, hizmet yılı ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmadığını belirtmiştir. Bu durum, bireysel baş etme becerileri, mesleki motivasyon düzeyi ve çalışma ortamının destekleyiciliği gibi değişkenlerin etkisini düşündürmektedir.

Yönetmelik sorumluluğa sahip akademisyenlerin tükenmişlik düzeylerinin daha düşük olduğuna dair bulgu, Dönmez'in (2022) çalışmasıyla da örtüşmektedir. İlgili çalışmada yönetmelik sorumluluğa sahip olan akademisyenlerin kurumsal süreçlere katılımlarının artmasıyla birlikte iş doyumlarının da yükseldiği ve bunun tükenmişliği azalttığı tespit edilmiştir. Ancak Kayıklık (2008) din görevlileriyle yaptığı çalışmada, idari görevlerin bireyde rol çatışması ve zaman baskısı yaratarak tükenmişliği artırabildiğini ifade etmiştir. Bu çelişkili sonuçlar, yönetmelik görevlerin kapsamı, kurum içi destek sistemleri ve bireyin görev algısı gibi faktörlere bağlı olarak farklılık gösterebilir.

Coğrafi bölgeye göre üniversite farklılıklarının tükenmişlik düzeyleri üzerinde belirleyici olmaması da dikkat çekicidir. Karacoşkun'un (2018) din görevlileriyle yürüttüğü çalışmada da coğrafi konumun tükenmişlik düzeyini doğrudan etkilemediği ancak hizmet verilen mekânın fiziksel koşulları ve örgütsel yapıların belirleyici olduğu ifade edilmiştir. Bu durum, bölgesel kaynak yetersizlikleri, sosyal imkânların sınırlılığı ve akademik destek mekanizmalarının eksikliğiyle ilişkili olabilir.

Haftalık ders yükü değişkenine ilişkin bulgular da literatürle anlamlı biçimde örtüşmektedir. Araştırmamızda ders saati arttıkça duygusal tükenme düzeyinin yükseldiği ve kişisel başarı hissinin azaldığı belirlenmiştir. Çavuşoğlu ve arkadaşları (2022), Spor Bilimleri Fakültesi öğretim üyelerinde de haftalık ders saatinin artmasının tükenmişliği artırdığını ifade etmiştir. Özellikle teorik ders yükünün fazla olduğu fakültelerde bu etkinin daha belirgin olduğu vurgulanmıştır. Dinî içerikli derslerin yüksek dikkat ve pedagojik hassasiyet gerektirdiği düşünüldüğünde, ilahiyat fakültelerinde bu etkinin daha güçlü olması doğaldır. Ayrıca, Abanoz (2021) da dinî temsil sorumluluğunun ders içeriğiyle birleştiğinde öğretim üyeleri üzerinde ek bir duygusal yük oluşturduğunu belirtmektedir.

5.2. Sonuç

Bu araştırmada, Türkiye'de üç farklı üniversitenin ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri demografik ve mesleki değişkenler açısından incelenmiştir. Özellikle din eğitimi gibi değer temelli bir alanda çalışan akademisyenlerin hem bilişsel hem de duygusal açıdan yoğun bir mesleki pratik içerisinde yer aldıkları ve bu durumun tükenmişlik düzeylerini belirleyen başlıca etkenlerden biri olduğu sonucuna varılmıştır.

Araştırma bulguları, öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin demografik değişkenlere göre anlamlı farklılıklar gösterdiğini ortaya koymuştur. Cinsiyet açısından incelendiğinde, kadın öğretim üyelerinin duygusal tükenmişlik düzeylerinin erkeklere kıyasla daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Bu sonuç, kadın akademisyenlerin hem akademik hem de toplumsal roller bağlamında çoklu sorumluluklarla karşı karşıya kalmalarının bir yansıması olarak değerlendirilebilir. Özellikle geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin hâlen etkili olduğu bağlamlarda, kadın öğretim üyeleri ev içi yükümlülükler ile mesleki talepler arasında denge kurmakta zorlanmakta ve bu durum tükenmişlik duygusunu artırabilmektedir.

Yaş değişkenine göre yapılan değerlendirmede, genç yaş grubundaki öğretim üyelerinin daha yüksek düzeyde tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Bu durum, genç akademisyenlerin kariyerlerinin ilk evrelerinde yüksek performans beklentileri, akademik rekabet, yayın baskısı ve iş güvencesine ilişkin belirsizliklerle karşı karşıya olmalarıyla açıklanabilir. Benzer şekilde akademik kıdem azaldıkça, özellikle duygusal tükenmişlik düzeylerinde artış gözlenmiş; bu da mesleki deneyimin zamanla tükenmişliği azaltan bir tampon işlevi görebileceğini düşündürmektedir. Bu bulgular, akademik kariyerin ilk yıllarının tükenmişlik açısından kritik bir dönem olduğunu göstermekte ve genç akademisyenlerin desteklenmesi gerektiğine işaret etmektedir.

Akademik unvan bakımından elde edilen sonuçlar da dikkate değerdir. Yardımcı doçent (doktor öğretim üyesi) düzeyindeki katılımcıların, diğer unvan gruplarına göre daha yüksek tükenmişlik yaşadığı belirlenmiştir. Bu durum, akademik yükselme sürecinde olan öğretim üyelerinin üzerindeki yoğun yayın, proje ve ders yükü baskısının bir sonucu olabilir.

Ayrıca yükselme kriterlerinin sıkılaşması, performans odaklı değerlendirme sistemleri ve idari destek eksiklikleri bu grupta tükenmişliği artıran yapısal etkenler olarak değerlendirilebilir.

Bulgular aynı zamanda yönetsel görev alan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur. Yönetsel sorumluluklar, akademik görevlerin yanında ek bir zaman, enerji ve dikkat gerektirdiğinden, bu yükün tükenmişliği artırıcı etkisi kaçınılmazdır. Akademisyenlerin, eğitim-öğretim, araştırma ve toplumsal hizmet gibi asli görevlerinin yanı sıra idari sorumluluklar da üstlenmeleri; özellikle destek mekanizmalarının yetersiz olduğu üniversitelerde bireysel tükenmeyi hızlandırabilmektedir. Bu bağlamda, yönetsel görevlerin daha dengeli dağıtılması ve gerekli idari desteklerin sağlanması gerektiği açıktır.

Araştırmada yer verilen bir diğer önemli değişken, görev yapılan üniversitenin bulunduğu coğrafi bölgedir. Katılımcıların görev yaptığı bölgeye göre tükenmişlik düzeylerinde anlamlı farklılıklar saptanmıştır. Bu farklılık, kurumların altyapı olanakları, öğrenci profili, akademik iklimi ve sosyo-kültürel çevresi gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanıyor olabilir. Özellikle büyükşehir dışında yer alan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin hem akademik hem de sosyal anlamda daha izole çalıştıkları, kaynaklara erişimde kısıtlılık yaşadıkları ve bu durumun tükenmişlik düzeylerini artırabileceği öngörülmektedir.

Haftalık ders saati ve akademik kıdem gibi değişkenler bağlamında elde edilen sonuçlar ise mesleki yükün doğrudan tükenmişlikle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Haftalık ders saatinin artmasıyla birlikte duygusal tükenme düzeyinin yükseldiği gözlemlenmiş, bu da iş yükünün tükenmişlik üzerindeki baskılayıcı etkisini ortaya koymuştur. Bu bulgu, özellikle ders yükü planlamalarında öğretim üyelerinin tükenmişliğini göz önünde bulundurmanın bir gereklilik olduğunu göstermektedir.

Araştırmanın genel sonuçları, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin, mesleki görevlerin çok yönlülüğü, duygusal emeğin yoğunluğu ve yapısal sorunların etkisiyle şekillendiğini ortaya koymaktadır. Din eğitimi, yalnızca bilişsel bilgi aktarımıyla sınırlı olmayıp, öğrencinin manevi gelişimini destekleme ve değer

aktarımını da içermektedir. Bu bağlamda öğretim üyelerinin yükü, diğer alanlara kıyasla daha karmaşık ve duygusal olarak daha yıpratıcı bir yapı taşımaktadır.

5.3. Öneriler

Araştırma sonuçları, ilahiyat fakültelerinde görev yapan öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerini etkileyen çok sayıda değişkenin bulunduğunu göstermiştir. Bu çerçevede, akademisyenlerin mesleki sürdürülebilirliklerinin sağlanabilmesi ve tükenmişliğin azaltılabilmesi için birtakım önlemlerin kurumsal düzeyde alınması gerekmektedir. Öncelikle, öğretim üyelerinin iş yükleri dengeli bir biçimde yeniden düzenlenmeli, haftalık ders saati ile yönetsel görev dağılımı arasında adalet gözetilerek planlamalar yapılmalıdır. Ders yükü yüksek olan akademisyenlerin idari görevlerden muaf tutulması ya da bu görevleri yerine getirenlere uygun akademik teşviklerin sağlanması, duygusal tükenmişlik düzeyini azaltmada etkili olabilir.

Bunun yanı sıra, yükseköğretim kurumlarında öğretim üyelerinin psikolojik dayanıklılıklarını artırmaya yönelik destek mekanizmaları oluşturulmalıdır. Bu bağlamda, üniversite bünyelerinde psikolojik danışmanlık ve rehberlik hizmetlerinin yaygınlaştırılması, akademik personelin stresle baş etme becerilerini geliştirecek seminer, atölye ve grup terapileri gibi uygulamalarla desteklenmesi önem arz etmektedir. Özellikle din eğitimi alanında görev yapan öğretim üyelerinin öğrencilerin manevi gelişimine rehberlik etmeleri sebebiyle maruz kaldıkları duygusal emeğin ağırlığı göz önünde bulundurularak, bu gruba özel psikososyal destek stratejileri geliştirilmelidir.

Elde edilen bulgular, aynı zamanda görev yapılan üniversitenin bulunduğu coğrafi bölgenin de tükenmişlik düzeyleri üzerinde etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı bölgelerde bulunan üniversiteler için merkezi destek programları hazırlanmalı, bu üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin akademik kaynaklara erişimi, sosyal imkânları ve yaşam koşulları iyileştirilmelidir. Bölgesel farklılıkları gidermeye yönelik bu tür politikalar, akademik verimlilikle birlikte mesleki tatmin düzeylerinin de artmasına katkı sağlayacaktır.

Öğretim üyelerinin mesleki gelişimlerini sürekli kılacak eğitim programlarının artırılması da öneriler arasında yer almaktadır. Bu bağlamda, pedagojik formasyon, bilimsel yayın yapma becerileri ve yeni öğretim teknolojileri konularında düzenlenecek hizmet içi eğitim programları, özellikle genç akademisyenlerin mesleki bağlılıklarını artırıcı etki yaratacaktır. Bununla birlikte, kurumsal iletişim kültürünün geliştirilmesi, akademisyenlerin emeklerinin görünür kılınması ve takdir edilmesi, motivasyonlarını yükselterek kişisel başarı hissi üzerinde olumlu etki doğuracaktır.

Ayrıca, tükenmişlik düzeylerini düşürmeye yönelik olarak akademik çalışma ortamının daha katılımcı, destekleyici ve motive edici bir yapıya kavuşturulması önemlidir. Bu bağlamda, öğretim üyelerinin yönetsel kararlara katılımını teşvik eden demokratik yönetim anlayışının güçlendirilmesi, aidiyet hissinin artırılmasına katkı sağlayabilir. Akademik meclis ve fakülte kurullarında öğretim üyelerinin görüş ve önerilerine sistematik biçimde yer verilmesi, yalnızca kurumsal karar alma süreçlerinin kalitesini artırmakla kalmayacak, aynı zamanda bireylerin iş ortamına yönelik algılarını da olumlu yönde etkileyecektir.

Kurumsal ödüllendirme ve takdir sistemlerinin güçlendirilmesi de önemli bir başka strateji olarak değerlendirilmelidir. Özellikle yayın performansı, akademik proje yürütücülüğü, uluslararası iş birlikleri ve öğrenci başarısı gibi ölçütler temel alınarak geliştirilecek saydam ödüllendirme mekanizmaları, kişisel başarı hissini destekleyerek tükenmişlik belirtilerinin önüne geçilmesine katkı sunabilir. Bu çerçevede, bireysel başarıların üniversite yönetimleri tarafından görünür kılınması ve somut teşviklerle desteklenmesi, akademik motivasyonu artırıcı bir etki yaratacaktır.

İş-yaşam dengesinin korunması amacıyla akademik personelin esnek çalışma modellerinden faydalanabilmesi de öneriler arasında yer almalıdır. Özellikle uzaktan çalışma, hibrit ders modelleri ve evden yazım süreçlerinin belirli dönemlerde teşvik edilmesi, hem tükenmişliğe neden olan zaman baskısını azaltabilir hem de bireyin özel yaşamına zaman ayırabilmesini kolaylaştırarak psikolojik dengeyi güçlendirebilir. Bu tür uygulamalar, özellikle genç akademisyenler ve kadın öğretim üyeleri için tükenmişliği önleyici bir işlev görebilir.

Ayrıca, akademik camiada tükenmişliğe yol açan en önemli etkenlerden biri olan “akademik yalnızlık” olgusunun giderilmesi yönünde sosyal bütünleşmeyi destekleyecek kurumsal politikaların hayata geçirilmesi önerilmektedir. Öğretim üyeleri arasında dayanışmayı artıracak sosyal kulüpler, akademik iş birlikleri, çalışma grupları ve disiplinler arası araştırma ağlarının desteklenmesi, bireylerin aidiyet hissini güçlendirecek ve yalnızlık kaynaklı tükenmişlik belirtilerini azaltacaktır. Akademik toplulukların sosyal bağlarını kuvvetlendirmeye yönelik her türlü girişim, dolaylı olarak da olsa tükenmişlik ile mücadelede etkili bir unsur olabilir.

Son olarak, öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeylerinin belirli aralıklarla izlenmesi, sistematik ölçme araçları ile değerlendirilmesi ve bu doğrultuda politika geliştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Üniversiteler bünyesinde oluşturulacak veri temelli izleme sistemleri, hem bireysel farkındalığın artmasına hem de yönetsel kararların daha sağlıklı biçimde şekillendirilmesine olanak tanıyacaktır. Bu önerilerin bütüncül bir yaklaşımla ele alınması, yalnızca bireysel düzeyde tükenmişliği azaltmakla kalmayacak, aynı zamanda kurumsal akademik performansın da sürdürülebilirliğini destekleyecektir.

KAYNAKÇA

Abanoz, S. (2019). *Din eğitimci ve öğretmenlerinin mesleki tutumları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Osman Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Abanoz, S. (2021). Din eğitimci ve öğretmenlerinin mesleki tutum ile tükenmişlik düzeyleri. *Eskiyei*, (45), 719–751.

Abay, K. C. (2021). Türk din psikolojisi çalışmalarında “yaşlılık dönemi dinsel gelişimi” literatürü (1967–2021) üzerine bir araştırma. *Türk Din Psikolojisi Dergisi*, (4), 45–67.

Ak, M., Kırpınar, İ., Atmaca, M., Erkan, A., Güler, Ö., Kesici, Ş., ve Kumsar, N. A. (2020). *Klinik uygulamada bilişsel davranışçı terapi–2*. Nobel Akademik Yayıncılık.

Akbaş, F. (2017). *Dinî eğitimde öğretim üyelerinin tükenmişlik düzeyleri: İlahiyat fakülteleri üzerine bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.

Akgül, Ş., ve Altaş, N. (2023). Din dersi öğretmenlerinin eğitime inanma düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hitit İlahiyat Dergisi*, 22(2), 652–674. <https://doi.org/10.14395/hid.1342857>

Algı, E. H. (2023). *Beden eğitimi öğretmenlerinin mesleki yeterliliklerinin iş doyumlarına etkisi* (Yüksek lisans tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.

American Psychiatric Association. (2013). *Diagnostic and statistical manual of mental disorders* (5th ed.). Washington, DC: Author.

Apaydın, Ç. (2011). *Öğretim üyelerinin işe bağlılık düzeyi ile iş-yaşam dengesi ve iş-aile yaşam dengesi arasındaki ilişki* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131–148.

Arslan, E. (2019). *Tükenmişlik ve öz yeterlilik inancı arasındaki ilişkide sosyal destek algısının aracı rolü: Akademik personel örneğinde kuşaklar arası farklılık* (Yüksek lisans tezi). [Üniversite adı eksik – lütfen belirtiniz].

Aybey, S. (2024). Deprem sonrası ortaya çıkan problemlerin çözümünde manevi danışmanlık (Zonguldak örneği). *Türkiye Din Eğitimi Araştırmaları Dergisi*, 17, 197–223. <https://doi.org/10.53112/tudear.1455918>

Bakker, A. B., ve Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.

Bakker, A. B., Demerouti, E., ve Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands–resources model. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 12(4), 393–417.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Bayrakdar, N. (2014). *Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik algıları* (Doktora tezi). Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Bazarkulov, S. (2008). *Değer öğretimi ve dinden öğrenme* (Doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Bekmezci, M., Mert, İ. S., ve Abubakar, M. (2021). İş-yaşam dengesinin yaşam tatminini yordamasında çalışılan sektörün düzenleyici etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 1–22.

Betoret, F. D. (2006). Stressors, self- efficacy, coping resources, and burnout among secondary school teachers in Spain. *Educational Psychology*, 26(4), 519–539.

Burke, R. J., ve Greenglass, E. R. (1993). Work stress, role conflict, social support and psychological burnout among teachers. *Psychological Reports*, 73(2), 371–381.

Büber, M. (2017). *Çalışanların tükenmişlik düzeylerinin iş doyumunu ve yaşam doyumunu üzerine etkisi: Balıkçı sınıfı gemiadamları üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi.

Cihan, B. B. (2011). *Farklı illerde çalışan ilköğretim okullarında görevli beden eğitimi öğretmenlerinin, mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi ve karşılaştırılması* (Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Cinamon, R. G., ve Rich, Y. (2010). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 26(6), 1516–1524.

Cobb, S. (1976). Social support as a moderator of life stress. *Biopsychosocial Science and Medicine*, 38(5), 300–314.

Coşkun, M. K. (2012). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(41), 64–77.

Creswell, J. W. (2021). *A concise introduction to mixed methods research*. Sage Publications.

Çam, O., ve Ergin, G. (1992). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin hemşireler için geçerlik ve güvenilirliği. *Psikiyatri Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 16–19.

Çavuşoğlu, G., Ünver, Ş., Doğan, E., İslamoğlu, İ., ve Özdemir, S. (2015). Spor bilimleri fakültesi öğretim elemanları ile diğer fakülte öğretim elemanlarının tükenmişlik düzeylerinin karşılaştırılması. *Spor Yönetimi ve Bilgi Teknolojileri*, 10(1), 4–13.

Çoban, M. F. (2020). *İmam hatip meslek dersleri öğretmenlerinin mesleğe adanmışlık ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi (Balıkesir örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.

Çolakoğlu, İ. (2014). *Ortaokullarda görev yapan müzik öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın ve Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Demir, M. K., ve Arı, E. (2020). Lisansüstü eğitime yönelik farkındalığın lisans öğrencilerinin kariyer planlarına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 45(203), 233–250.

Dinibütün, S. R. (2013). *Örgüt ikliminin tükenmişlik üzerine etkisini belirlemeye yönelik devlet ve vakıf üniversitelerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Doğan, A. (2013). *Din görevlilerinin mesleki aidiyetleri, mesleki tükenmişlikleri ve hizmet içi eğitime bakışları* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Dolgun, U. (2010). Tükenmişlik sendromu. In *Örgütsel Davranışta Güncel Konular* (ss. 287–310). Nobel Yayınları.

Dönmez, E. (2022). *Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenlerinin iletişim becerileri ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.

Duman, S. (2020). Dinî öğretim ve tükenmişlik: İlahiyat fakültesi öğretim üyeleri üzerine bir inceleme. *Dini Araştırmalar Dergisi*, 38(2), 112–127. <https://doi.org/10.1016/j.dad.2020.03.008>

Ergin, C. (1993). Doktor ve hemşirelerde tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin uyarlanması. In R. Bayraktar ve İ. Dağ (Ed.), *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi* (ss. 143–154). Türk Psikologlar Derneği Yayını.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.

Golembiewski, R. T., ve Munzenrider, R. F. (1991). Alternative combinations of phases of burnout: An illustrative exercise. *Journal of Health and Human Resources Administration*, 489–507.

Göktepe, A. K. (2016). *Tükenmişlik sendromu*. Nesil Yayınları.

Greenhaus, J. H., ve Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.

Güven, M., ve Çoruk, A. (2022). Türkiye’de 2010–2019 yılları arasında eğitim örgütlerinde tükenmişlik sendromu üzerine yapılmış çalışmalara yönelik bir içerik analizi. *International Journal of Innovative Approaches in Social Sciences*, 6(3), 238–253.

Işıkhan, V. (2016). Çalışanlarda tükenmişlik sendromu. In Tüsad Eğitim Kitapları Serisi (ss. 366–391). *Akciğer Kanseriinde Destek Tedavisi*, Ankara.

İnan, M., Var, L., Kurtuldu, T., ve Cihan, B. B. (2024). Üniversite son sınıf öğrencilerinin gelecek kaygılarını çözümlmek. *Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 79–90.

Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., ve Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3), 376.

Karacoşkun, Ş. (2018). *Din görevlilerinde tükenmişlik düzeyi ile iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi (Gaziantep il örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Kaya, A. (2023). İlahiyat fakültelerinde 'öteki' ile ilişkilerin sosyolojisi. *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 823–858.

Kayasandık, A. E. (2022). *Akademisyenlerin iş ve yaşam doyumunda örgüt kültürü ve iletişim doyumunun rolü*. Ankara: İksad Yayınları.

Kayıklık, H. (2007). Din görevlilerinde tükenmişlik. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD)*, 7(2), 1–19.

Kaymaz, H. (2015). *İstanbul ili Ataşehir ilçesine bağlı mesleki ve teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.

Kılınç, A. G. (2024). *Çalışanların tükenmişlik düzeyi üzerine bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Koç, S., ve Koç, A. (2020). Kur'an kursu öğreticilerinin meslekî doyum düzeyleri. *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 15, 337–356. <https://doi.org/10.34085/buifd.702108>

Kokkinos, C. M. (2007). Job stressors, personality and burnout in primary school teachers. *British Journal of Educational Psychology*, 77, 229–243.

Kovach, R. (2019). *Teacher burnout in higher education: Causes, consequences, and strategies for prevention*. Springer.

Köroğlu, M. (2018). İlahiyat fakültelerinde öğretim üyelerinin duygusal yükleri ve tükenmişlik: Sosyolojik bir yaklaşım. *Eğitim Sosyolojisi Dergisi*, 29(1), 35–50. <https://doi.org/10.1080/0123456789>

Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., ve Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192–207.

Lau, P. S. Y., et al. (2005). Do demographic characteristics make a difference to burnout among Hong Kong secondary school teachers? *Social Indicators Research*, 71, 491–516.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

Leiter, M. P., ve Maslach, C. (2005). *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(1), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>

Maslach, C., ve Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manual* (2nd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., ve Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Maslach, C., ve Leiter, M. P. (2008). Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., ve Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422.

Meriç, E., ve Erdem, M. (2023). Öğretmenlerde sabır ve tükenmişliği etkileyen faktörlere yönelik nitel bir çözümleme. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(3), 1605–1637. <https://doi.org/10.37217/tebd.1208694>

Öncü, A. (2021). 4-6 yaş Kur'an kurslarında öğreticileri etkileyen unsurlar (Denizli örneği). *Kocatepe İslami İlimler Dergisi*, 4(2), 259–282.

Özdemir, E. (2015). Akademik tükenmişlik: İlahiyat fakültesi öğretim üyeleri üzerine bir araştırma. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 42(3), 201–217. <https://doi.org/10.1016/j.jore.2015.07.005>

Özgen, İ. (2007). Yiyecek içecek işletmelerinde çalışanlarda tükenmişlik sendromu. *I. Ulusal Gastronomi Sempozyumu ve Sanatsal Etkinlikler* (4-5 Mayıs), Antalya, ss. 116–124.

Padilla, M. A., ve Thompson, J. N. (2016). Burning out faculty at doctoral research universities. *Stress and Health*, 32(5), 551–558.

Pishghadam, R., ve Sahebjam, S. (2012). Personality and emotional intelligence in teacher burnout. *The Spanish Journal of Psychology*, 15(1), 227–236.

Platt, J. M., ve Olson, J. (1990). Why teachers are leaving special education: Implications for preservice and inservice educators. *Teacher Education and Special Education*, 13(3–4), 192–196.

Sarros, J. C., ve Sarros, A. M. (1987). Predictors of teacher burnout. *The Journal of Educational Administration*, 25(2), 216–230.

Sav, İ. (2007). *Psikolojik danışman rehber öğretmenlerin kişilik özellikleri ile stresle başa çıkma stratejileri arasındaki ilişkinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

Schaufeli, W. B., ve Bakker, A. B. (2004). Job demands and job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

Schaufeli, W. B., ve Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. London: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., ve Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer ve O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.

Schwab, R. L., ve Iwanicki, E. F. (1982). Who are our burned out teachers? *Educational Research Quarterly*, 7(2), 5–7.

Sevinç, İ. (2022). Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenleri ve imam hatip lisesi meslek dersi öğretmenlerinin iş tatmini düzeyleri. *Yakın Doğu Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 8(1), 87–108. <https://doi.org/10.32955/neu.ilaf.2022.8.1.06>

Soyumert, N., ve Erkutlu, H. V. (2021). Duygusal bulaşma ve empati yorgunluğu arasındaki ilişkide negatif ve pozitif duyguların aracılık rolü (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.

Şencan, D. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Şerbetçioğlu, C. (2019). *Kişilerarası iletişimde normal dışı davranışların sosyal öğrenme kuramı bağlamında incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Tardy, C. H. (1985). Social support measurement. *American Journal of Community Psychology*, 13(2), 187–202.

Torun, A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme* (Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Tunaboğlu, M. (2015). *İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki tükenmişlik düzeyi (İzmir ili Torbalı ilçesi örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Okan Üniversitesi, İstanbul.

Tümlü, G., ve Reçepoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205–214.

Uçak, F., ve Yıldırım, M. (2023). Mesleki sonuç beklentisi ve tükenmişlik ilişkisinde yaşam doyumunun aracı rolü: İİBF öğrencileri üzerine bir araştırma. *Alanya Akademik Bakış*, 7(3), 1178–1201.

Veren, D. (2022). *Tükenmişlik ve din*. Ankara: İksad Yayınları.

Yarış, M. (2016). *Fen ve teknoloji öğretmenlerinin tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi (İstanbul ili Kadıköy, Ataşehir ve Sancaktepe ilçeleri örneği)* (Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(33), 37–61.

Yılmaz, H. (2015). İlahiyat fakültelerinin akademik yapısı ve öğretim üyelerinin psikolojik iyilik halleri. *Dini Eğitim Araştırmaları*, 11(4), 56–75. <https://doi.org/10.1080/01500850.2015.00927>

Yiğit, Y. (2021). Öğrencilerin dijital ortamlar üzerinden yapılan din kültürü ve ahlak bilgisi derslerine yönelik tutumları (Sivas Zara ilçesi örneği). *Bingöl Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 17, 187–204. <https://doi.org/10.34085/buifd.887742>

Yüksek, H. (2024). *Duygusal emeğin tükenmişlik üzerine etkisinde örgütsel güç mesafesinin düzenleyici rolü: Havayolu çalışanları üzerinde bir araştırma* (Doktora Tezi). Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Gaziantep.

Yünük, Y. (2024). *Muhasebe meslek mensuplarının iş özerkliklerinin tükenmişlik ve iş tatmini üzerindeki etkisinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Zhao, X., ve Zhang, Y. (2020). Organizational support and teacher burnout: Implications for higher education institutions. *Educational Psychology Review*, 32(4), 599–616. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09580-7>

EKLER

EK-1: ETİK KURUL KARARI



Ek-2: MASLACH İZİN BELGESİ

