



T.C.

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ALTINORDU İLÇESİNDE
GÖREVLİ CAMİ İMAM-HATİPLERİ ÖRNEĞİ)**

Hazırlayan

Mehmet Ali KANMIŞ

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Danışman

Yrd. Doç. Dr. Yücel EROL

TOKAT-2016

TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİNİN
İNCELENMESİ(ALTINORDU İLÇESİNDE GÖREVLİ
CAMİ İMAM-HATIPLERİ ÖRNEĞİ)

Tezin Kabul Ediliş Tarihi: 27/10 /2016

Jüri Üyeleri (Unvanı, Adı Soyadı)

Başkan : Prof.Dr. Çetin BEKTAŞ

Üye : Yrd.Doç.Dr.Ali Rıza İNCE

Üye : Yrd.Doç.Dr.Yücel EROL(Danışman)

Üye :

Üye :

İmzası



Bu tez, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun
20 / 10 / 2016 tarih ve 46:14 sayılı oturumunda belirlenen jüri tarafından kabul
edilmiştir.

Prof.Dr.Mustafa ÇOLAK
Enstitü Müdürü:Enstitü.Müdürü



ETİK SÖZLEŞMESİ

T.C

GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ'NE

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre, Yrd. Doç Dr. Yücel EROL danışmanlığında hazırlamış olduğum “TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ALTINORDU İLÇESİNDE GÖREVLİ CAMİ İMAM-HATİPLERİ ÖRNEĞİ) ” adlı Yüksek Lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

3.1 / 10 / 2016

Mehmet Ali KANMIŞ

İTHAF

Değerli Öğretmenim Güliz İKİZ'e ithaf olunur.

ÖZET

TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ (ALTINORDU İLÇESİNDE GÖREVLİ CAMİ İMAM-HATİPLERİ ÖRNEĞİ)

Çalışmanın ana amacı cami imam-hatiplerinin tükenmişlik düzeyleri alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında bir ilişkinin varlığının olup olmadığının belirlenmesidir. Bu amacın gerçekleştirilmesi için ilgili literatür taraması yapılarak önce kavramlar tanımlanmış daha sonra konu ile ilgili olarak en çok kullanılan ölçeklerle anket oluşturularak sahaya inilmiş ve örneklem alınarak uygulama kısmı gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında anket verilerinin analiz edilmesi sonrasında elde edilen sonuçlar, tükenmişliğin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz yönde ve orta düzeyde etkisinin olduğunu ortaya koymuştur. Cami İmam-hatipleri özelinde yapılan bu çalışmada, tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın duygusal tükenme boyutunun duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı orta düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmüştür. Tükenmişliğin duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutunun örgütsel bağlılığın devam bağlılığı üzerinde etkisinin olmadığını tespiti, elde edilen sonucun tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları için geçerli olduğu ifadesinin önüne geçmiştir. Araştırma kapsamındaki ankete katılan katılımcıların verdikleri yanıtların samimi yanıtlar olduğunun kabul edilmesi, bu araştırmanın sınırlılığını oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cami İmam-Hatipleri, Tükenmişlik, Örgütsel bağlılık, Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi.

ABSTRACT

ANALYZING THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT

(SAMPLE OF MOSQUE IMAM-HATIPS ASSIGNED IN ALTINORDU COUNTY)

The main aim of this study is to identify if there is any relationship between sub dimension of level of burnout and sub dimension of organizational commitment for mosque imam-hatips. In order to complete this aim, firstly literature review has been made to define concepts, then field study has been carried out with a questionnaire which designed with most frequently used scales and implementation phase was carried out with gathered samples.

The result of analyzing the data shows that there is a negative and medium-level effect of burnout on organizational commitment. The research which was specially made for mosque Imam-Hatips confirms that there is no relationship between emotional burnout and depersonalization, a sub-category of burnout and endurance dimension of organization commitment.

On the other hand, it is understood that emotional burnout has a negative medium-level effect on emotional commitment and normative commitment. Determining emotional burnout and depersonalization dimension of burnout has no effect on endurance commitment of organizational commitment. Preclude the statement which claims the result is valid for burnout and all sub- dimensions of organizational commitment. Assuming the answer of the participants of questionnaire within research constitutes constraint aspect.

Key Words: Mosque Imam-Hatips, Burnout, Organizational commitment, Relationship of burnout and organizational commitment

İÇİNDEKİLER

Sayfa

| | |
|--|------|
| ETİK SÖZLEŞMESİ | i |
| İTHAF | ii |
| ÖZET | iii |
| ABSTRACT | iv |
| İÇİNDEKİLER | v |
| TABLolar LİSTESİ | viii |
| ŞEKİLLER TABLOSU | ix |
| GİRİŞ | 1 |
| BÖLÜM 1: CAMİ İMAM-HATİPLİĞİ MESLEĞİ | 4 |
| 1.1. CAMİ İMAM-HATİPLİĞİ MESLEK TANIMI | 4 |
| 1.2. CAMİ İMAM HATİPLİĞİ MESLEĞİNİN GÖREVLERİ | 4 |
| 1.3. CAMİ İMAM-HATİPLERİNİN İZİN HAKLARI..... | 7 |
| 1.4. CAMİ İMAM HATİPLİĞİ MESLEĞİNDE KARİYER BASAMAKLARI..... | 8 |
| BÖLÜM 2: TÜKENMİŞLİK | 9 |
| 2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI | 9 |
| 2.2. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ..... | 10 |
| 2.2.1. Bireysel Nedenler | 10 |
| 2.2.2. Örgütsel Nedenler | 12 |
| 2.3. TÜKENMİŞLİK BELİRTİLERİ | 14 |
| 2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI | 19 |
| 2.5. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ..... | 21 |
| 2.5.1. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Bireysel Yöntemler | 21 |
| 2.5.2. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Örgütsel Yöntemler..... | 22 |
| 2.6. TÜKENMİŞLİK FARKINDALIĞININ ÖNEMİ..... | 24 |
| 2.7. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ | 25 |
| BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK | 33 |

| | |
|---|----|
| 3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI..... | 33 |
| 3.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR..... | 34 |
| 3.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ ÇALIŞMALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ | 36 |
| 3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK OLUŞUMU SÜRECİ..... | 37 |
| 3.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK GÖSTERGELERİ | 39 |
| 3.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER..... | 39 |
| 3.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI..... | 42 |
| 3.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ..... | 45 |
| 3.9. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELLERİ..... | 46 |
| 3.10. TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAMAYI AMAÇLAYAN LİSANSÜSTÜ TEZLER..... | 52 |
| BÖLÜM 4: ARAŞTIRMA..... | 54 |
| 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI..... | 54 |
| 4.2. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ | 54 |
| 4.3. ARAŞTIRMANIN ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEMİ | 55 |
| 4.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMI | 55 |
| 4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI..... | 56 |
| 4.6. VERİ TOPLAMA ARACI..... | 56 |
| 4.6.1. Kişisel Bilgi Formu | 56 |
| 4.6.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği | 56 |
| 4.6.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 57 |
| 4.7. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ..... | 58 |
| 4.8. VERİLERİN ANALİZİ | 59 |
| 4.9. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİRLİLİĞİ | 60 |
| 4.9.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği | 62 |
| 4.9.1.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Geçerliliği | 62 |
| 4.9.1.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirliliği..... | 65 |
| 4.9.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği | 65 |
| 4.9.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerliliği | 65 |

| | |
|--|-----|
| 4.9.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirliliği | 68 |
| BÖLÜM 5: BULGULAR VE YORUM | 69 |
| 5.1. FREKANS TABLOLARININ YORUMLANMASI..... | 69 |
| 5.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLARI | 72 |
| 5.3.FARKLILIK ANALİZİ SONUÇLARI VE YORUMLANMASI | 77 |
| TARTIŞMA | 99 |
| SONUÇ VE ÖNERİLER | 101 |
| KAYNAKLAR | 104 |
| EKLER | 118 |
| ÖZGEÇMİŞ | 121 |

TABLOLAR LİSTESİ

| | <u>Sayfa</u> |
|---|--------------|
| Tablo 2.1: Tükenmişliğin Belirtilerinin Bir Arada Gösterilmesi | 16 |
| Tablo 2.2: Tükenmişlik Modellerinin Bir Arada İfadesi | 32 |
| Tablo 3.1: Örgütsel Bağlılıkla İlgili Çalışmaların Tarihsel Gelişimi..... | 37 |
| Tablo 3.2: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları | 44 |
| Tablo 4.1: Tükenmişlik Ölçeği İçin KMO ve Barlett's Testi | 62 |
| Tablo 4.2: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Toplam Açıklanan Varyans | 63 |
| Tablo 4.3: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Faktör Yükleri..... | 64 |
| Tablo 4.4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi..... | 65 |
| Tablo 4.5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin KMO ve Barlett's Testi | 65 |
| Tablo 4.6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Toplam Açıklanan Varyans | 66 |
| Tablo 4.7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Faktör Yükleri | 67 |
| Tablo 4.8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi..... | 68 |
| Tablo 5.1: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımı..... | 69 |
| Tablo 5.2: İlişki Analizi | 73 |
| Tablo 5.3: Hipotez Testi Sonuçları | 76 |
| Tablo 5.4: Yaş Durumuna Göre Farklılık Analizi | 77 |
| Tablo 5.5: Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi | 80 |
| Tablo 5.6: Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi..... | 82 |
| Tablo 5.7: Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi..... | 85 |
| Tablo 5.8: Kurumdaki Kıdeme Göre Farklılık Analizi..... | 88 |
| Tablo 5.9: Şu anda Görev Yapılan Camideki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi | 91 |
| Tablo 5.10: Sosyal Etkinlik Durumuna Göre Farklılık Analizi | 94 |
| Tablo 5.11: Meslek Tercihine Göre Farklılık Analizi..... | 95 |

| | |
|---|----|
| Tablo 5.12: Kurum Değiştirme Durumuna Göre Farklılık Analizi..... | 97 |
|---|----|

ŞEKİLLER TABLOSU

Sayfa

| | |
|-----------------------------------|----|
| Şekil 4.1: Araştırma Modeli | 58 |
|-----------------------------------|----|

GİRİŞ

Günümüz dünyasında yaşanmakta olan hızlı çevresel değişimler ve gelişmeler toplumsal değişimi sosyolojik anlamda farklılaştırmaktadır. Bu farklılaşmalar hem örgütleri hem de örgüt içerisindeki insanları etkilemektedir. Toplumunu oluşturan bireylerin her anlamda daha sağlıklı iş şartlarında çalışabilmelerini temin etmek ve daha iyi olanaklar sağlayabilmek gayesiyle iş yaşamı üzerinde olumsuz etkileri olan tükenmişlik kavramını irdelemek önem arz etmektedir. Tükenmişlik sendromu, işgörenlerin işlerine ve çevrelerine yönelik olarak fiziksel ve zihinsel manada geliştirdikleri, arzulanmayan tutum ve davranışlar bütünüdür. Tükenmişlik, günümüz dünyasında örgütlerin karşı karşıya kaldığı en önemli problemlerden biridir (Kervancı, 2013: 2-3). Çünkü beraberinde, gerek örgüt gerekse de birey açısından riskli sonuçlara neden olabileceğinden tedbir alınması gereken bir hal olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle tükenmişlik üzerinde yapılan çalışmaların gittikçe yaygınlaştığı görülmektedir (Özcan, 2008: 1).

Çalışmanın tükenmişlikle birlikte ele aldığı bir diğer kavram olarak örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün üyesi olarak devam etme adına derin bir talep halinde bulunma, örgüt faydası için gayret gösterme, örgüte ait değer ve hedefleri benimseme ve özdeşleşmedir (Luthans, 1995: 130).

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık aralarında kuvvetli ilişki bulunan iki kavramdır. Tükenmişlik düzeyleri arttığında örgütsel bağlılık düzeyinde azalma olduğu birçok araştırmanın yaygın bulgusudur (Randall, 1987: 465). Buna karşılık bu iki olgu arasında herhangi bir ilişkinin varlığını saptayamamış çalışmalar da mevcuttur (Başaran, 1991: 288). Örgütlerde tükenmişliğe ilişkin olarak işgörenlerin örgütsel bağlılıklarında azalma görülmektedir. Bu durumdan kaynaklanan işgören devir hızı örgütleri olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle örgütlerin önemle üzerinde durması gereken örgütsel bağlılığın, örgüt içinde tesis edilmesi gerekmektedir. Çünkü örgüte bağlı olan işgören; örgütün mensubu olmaktan onur duymakta, örgütün amaç, değer ve hedeflerini özümsemekte ve örgütün başarısı adına büyük gayret göstermektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılık, varlığını etkin ve etkili bir şekilde devam ettirmek isteyen örgütlerin en hayati hedeflerinden biridir. Zira örgütsel bağlılığı

yüksek iş görenleri olan örgütlerin daha yüksek verime ulaşabilmeleri söz konusudur (Bayram, 2005: 126).

Cami İmam-Hatipleri, asli görevleri din hizmetleri olmakla birlikte, kadim tarihi boyunca sosyal hayatın merkezinde olan en önemli mesleklerden biridir. Mesleğin misyonu gereği, toplumsal hayatın hemen hemen her alanında, yoğun bir şekilde insan ilişkilerinde bulunan cami imam-hatiplerinin tükenmişlik alt boyutları düzeyleri ile buna ilişkin örgütsel bağlılık alt boyutları düzeylerinin tespit edilmesi ve bu alt boyutların aralarındaki ilişkinin belirlenmesi, bu çalışmanın temel amacı olmuştur.

Cami İmam-hatipleri özelinde yapılan bu çalışmada; tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın duygusal tükenme boyutunun duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı orta düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmüştür.

Tükenmişlik ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin açıklanması amacıyla hazırlanan bu çalışma, beş bölümden oluşmaktadır. Çalışmada yöntem olarak literatür taraması yapılmasının yanında anket uygulaması yapılmak suretiyle araştırma kısmına yer verilmiştir. Böylece elde edilen verilerin doğruluğunun daha yüksek düzeyde ele alınması sağlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde cami imam-hatipliği mesleğinin tanımı yapılarak, cami imam-hatip mesleğinin ilgili yönetmeliklerde sayılan görevleri, izin hakları ve kariyer basamakları belirtilerek; cami imam-hatipliği mesleğinin genel bir çerçeve içerisinde tanıtımı yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde tükenmişlik kavramı incelenmektedir. Tükenmişliğin tanımının yapılmasının ardından tükenmişliğin nedenleri, belirtileri ve sonuçlarına yönelik bilgiler verilmiştir. Sonrasında tükenmişlikle başı çıkma yolları açıklanarak tükenmişlikle ilgili modeller ortaya konulmuştur. Böylece tükenmişlik kavramının ifade ettiği önemin belirlenmesi de yine bu bölümde gerçekleştirilmiştir.

Birinci bölümün sona ermesi ile birlikte tükenmişlik kavramının kapsamının anlaşılması mümkün olacaktır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde örgütsel bağlılık incelenmektedir. Buna göre öncelikle örgütsel bağlılık kavramı ve kapsamı konuları ele alınmıştır. Ardından örgütsel bağlılığın tarihi gelişimi ve oluşum süreci başlıklarına değinilmiştir. Örgütsel bağlılığın göstergelerinin açıklanması, sıralanan dört konu başlığının sona ermesinin akabinde yapılmıştır. Yine üçüncü bölümünde içerisinde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler belirtilmiştir. Tıpkı ikinci bölümde olduğu gibi örgütsel bağlılık konusunun sonuçları, önemi ve modellerinin araştırılması ile birlikte ikinci bölüm sonlandırılmıştır. Bu bölümde gerçekleştirilen inceleme ile birlikte örgütsel bağlılık olgusunun anlaşılması ve sahip olduğu kapsamın belirlenmesi adımları atılmış kabul edilmektedir.

Dördüncü ve Beşinci bölümlerde tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin düzeyini belirleyebilmek adına cami imam-hatiplerine yönelik olarak bir anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Bu uygulamadan elde edilen verilerin ışığında cami imam hatiplerinin tükenmişliklerini ve örgütsel bağlılıklarını hangi faktörlerin etkilediğini belirlemenin yanında, tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişkinin ne düzeyde ve ne şekilde olduğu belirtilerek yorumlanmıştır.

Böylece tükenmişlikle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin açıklanmasında belirli bir grup seçilmek suretiyle sonuca ulaşılması mümkün olacaktır. Ayrıca elde edilecek olan verilerin sayısal verilerle desteklenecek olması bu araştırmayı önemli kılacaktır. Araştırma ile birlikte elde edilen veriler SPSS 23,0 aracılığıyla analizler gerçekleştirilmiştir. Ulaşılan verilerin genel bir değerlendirmesi ise sonuçlar kısmında değerlendirmeye alınarak, kapsamlı bir şekilde incelenmesi yapılmıştır.

BÖLÜM 1: CAMİ İMAM-HATIPLİĞİ MESLEĞİ

1.1. CAMİ İMAM-HATIPLİĞİ MESLEK TANIMI

“Arapça bir kelime olan imam sözlükte; önder, lider, öne geçmek, sevk ve idare etmek gibi anlamlara gelmektedir. Bu yüzden söz konusu kavram tarihte halife ve devlet başkanları için de kullanılmıştır. Dinî bir terim olarak bakıldığında imam; cemaatle kılınan namaza önderlik eden kişi demektir. İslam kaynaklarına baktığımızda imamlık görevinin ilk olarak Hz. Peygamber (s.a.s.) tarafından yerine getirildiğini görülmektedir” (Karaman,2016: <http://www.imamlarburada.com/haber-imam-hatiplik>).

Vaizlik, Kur’an Kursu Öğreticiliği, İmam-Hatiplik Ve Müezzin Kayımlık Kadrolarına Atama Ve Bu Kadroların Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin 4. maddesine göre ise İmam-hatip ; “Cami ve mescitlerde din hizmetlerini yürüten ve dinî konularda toplumu bilgilendiren, gerektiğinde Kur’an-ı Kerim öğretiminde görevlendirilen personeldir.” (T.C. Resmi Gazete: Şubat, 2014; 28907).

1.2. CAMİ İMAM HATIPLİĞİ MESLEĞİNİN GÖREVLERİ

Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinin 40. maddesinde, İmam-hatiplerin görevleri şu şekilde belirlenmiştir (T.C Resmi Nisan 2015: 29327) :

“a) Camilerde vakit namazları ile cuma, bayram ve teravih namazlarını kıldırarak.

b) Cuma ve bayram hutbelerini zamanında ve usulüne uygun olarak okumak, gerektiğinde hutbe hazırlamak, hutbe yazma ve okuma konusunda çalışmalar yapmak.

c) Görevli olduğu camide vaaz etmek; isteyen vatandaşlara camilerde veya müftülükçe uygun görülecek yerlerde Kur'an-ı Kerim okumayı öğretmek ve dini bilgiler vermek; yaz Kur'an kursları ile ilgili görevleri yapmak.

ç) Camiyi irşat ve eğitim faaliyetleri için hazır bulundurmak.

d) Her gün öğle namazından bir saat önce açıp yatsı namazından sonra kapatmak suretiyle camiyi gün boyu açık tutmak.

e) Kur'an-ı Kerim, meal/tefsir, hadis, siyer ve ilmihal konularının yer aldığı çalışma programı hazırlamak, müftülüğün onayından sonra bu programı ilan ederek camide uygulamak.

f) Dini gün ve gecelerde görev yaptığı camide program düzenlemek veya müftülükçe düzenlenecek programlarda görev almak.

g) Cami ve çevresinin bakım ve temizliğini sağlamak ve bunun için gerekli tedbirleri almak; şadırvan, abdest alma yeri ve tuvalet gibi yerlerin temizliğinin vakıf, dernek, köy tüzel kişiliği, belediye veya ilgililer tarafından yapılmasını sağlamak.

ğ) Teberrukat eşyasının bakımını ve korunmasını sağlamak.

h) Cami içinde ve avlusunda izinsiz yardım toplanmasını engelleyici tedbirler almak.

ı) Görevli bulunduğu caminin yönetimiyle ilgili iş ve işlemleri yapmak, caminin ihtiyaçlarını giderici tedbirler almak, gideremediği noksanlıkları müftülüğe bildirmek.

i) Türk Medeni Kanununa göre akdedilen nikâhtan sonra isteyenlere nikâhın dini merasimini icra etmek.

j) Cami ziyaretlerinin, İslam adabına ve güvenlik kurallarına uygun bir şekilde yapılmasını sağlamak; camilerin avlu ve müstemilatında

saticılık, dilencilik gibi ibadet huzurunu ihlal eden her türlü davranışı ve faaliyeti önlemek için gerekli tedbirleri almak.

k) Belediye tarafından cenaze hizmeti verilmeyen yerlerde cenaze teçhiz ve tekfin hizmeti vermek, cenaze namazı kaldırmak ve defin işlemlerini yapmak.

l) Bayram, dini gün ve geceler, doğum, sünnet, düğün, hastalık, ölüm ve benzeri vesilelerle görev mahallinde ikamet eden vatandaşlara din hizmeti sunmak.

m) Görev mahallinde ikamet eden kimsesiz, yetim-öksüz, engelli ve ihtiyaç sahibi insanlarla ilgilenerek ilgili kurum ve kuruluşlarla işbirliği içerisinde ihtiyaçlarını gidermeye çalışmak.

n) İnsanlar arasında ülfet, sevgi, dayanışma ve kardeşliği artırıcı faaliyetler yapmak.

o) Görev mahallinde bulunan çocuklar ve gençlerin dini ve ahlaki eğitimlerini geliştirmeye yönelik çalışmalar yapmak.

ö) Müftülüğün bilgisi dahilinde görev mahallindeki vakıf, dernek ve benzeri kuruluşların Başkanlığın hizmet alanı ile ilgili konulardaki taleplerine katkı sağlamak.

p) Camide kadınların ibadetlerini rahat bir şekilde yapabilmeleri amacıyla gerekli tedbirlerin alınmasını sağlamak.

r) Müezzin-kayyımın bulunmadığı zamanlarda onun görevlerini de yapmak.

s) 442 sayılı Köy Kanunu gereğince köy ihtiyar meclisi tabii üyeliği görevini yapmak.

ş) Görev alanı ile ilgili verilen diğer görevleri yapmak.”

1.3. CAMİ İMAM-HATİPLERİNİN İZİN HAKLARI

Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliğinin 47. maddesine göre İmam- hatipler (T.C. Resmi Gazete: Nisan, 2015: 29327) ;

“(1) Cami görevlileri haftalık ve diğer resmi tatil günlerindeki izinlerini aşağıdaki esaslara göre kullanırlar.

a) Cuma günü ve dini bayramların birinci günleri ile diğer dini gün ve gecelerde haftalık izin kullanamazlar. Bu günler dışında olmak üzere haftanın bir gününde izinli sayılırlar. Haftalık izin günleri, dini bayramların birinci günü ile diğer dini gün ve gecelere rastladığında, bir önceki veya bir sonraki günde izinlerini kullanırlar.

b) Cami görevlilerinin hangi günlerde haftalık izin kullanacakları, istekleri de dikkate alınarak müftülükçe belirlenir.

c) Birden fazla imam-hatip ve/veya müezzin-kayyımı olan camilerde haftalık izin günü dışındaki günlerde, namaz vakitlerinde görevlilerin tamamı camide bulunurlar ve görevi nöbetleşe yaparlar.

ç) Haftanın belirli günlerinde kapalı bulunan camilerin görevlileri, haftalık izinlerini bu günlerde kullanmış sayılırlar.

(2) Cami görevlileri, dini bayramların birinci günleri haricinde bayram tatillerini, müftülüğün planlamasına göre yaparlar”

1.4. CAMİ İMAM HATIPLİĞİ MESLEĞİNDE KARIYER BASAMAKLARI

Vaizlik, Kur'an Kursu Öğreticiliği, İmam-Hatiplik Ve Müezzin Kayımlık Kadrolarına Atama Ve Bu Kadroların Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliğinin 5. maddesine göre İmam-hatiplerin; meslekteki adaylık döneminden sonra İmam-hatip, uzman imam-hatip ve başimam-hatip olmak üzere kariyer basamakları belirtilmiştir (T.C. Resmi Gazete: Şubat, 2014; 28907).

BÖLÜM 2: TÜKENMİŞLİK

2.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

İçinde bulunulan dönemin önemli sorunları arasında yer alan tükenmişlik, bireyin hayatının herhangi bir evresinde –sosyal yaşam, iş vs.- sahip olduğu gücü kaybetmesi, çaba gösterecek kudretinin bulunmaması anlamına gelmektedir. Nitekim Türk Dil Kurumunun tükenmişlik kavramının kelime anlamını açıklarken, “gücünü yitirme ve çaba gösterememe” şeklinde bir değerlendirme yapması da bu ifadeyi desteklemektedir (www.tdkterim.gov.tr). Tükenmişlik kavramını ilk kez tanımlayacak olan Freudenberger (1986: 248) ise ; “ruhsal zedelenme anlamında yıpranma ve enerjinin tükenmesi hali” olarak ifade etmiştir.

Birçok araştırmacının araştırmalarına konu olan tükenmişlik kavramının üzerinde uzlaşılmış –evrensel- bir tanımının olduğunun söylenmesi mümkün değildir. Tükenmişlikle ilgili literatür incelendiğinde yaygın bir şekilde kullanılan bir tanım, tükenmişliği; “yoğun bir şekilde insanlarla yakın ilişkiler gerektiren mesleklerdeki fertlerin; duygusal anlamda kendilerinde tükenmişlik hissetmeleri, işleri gereği ilişki içerisinde olmak zorunda oldukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları ve kişisel başarı veya yeterlilik duygularında azalmaya neden olan sendrom ” şeklinde ifade etmektedir (Maslach ve Zimbardo, 1982: 78).

Alan yazında karşılaşılan tükenmişliğin tanımlarından ikisi de (Erol ve Tarhan, 2015: 87-114) beklentilerde, gayelerde ve enerjide kaybın gittikçe artması (Edelwich ve Brodsky, 1980: 14), stresin yoğun, işgörenden beklentinin yüksek ya da mücadeleden yoksun ve muteber görülmeyen çalışma şartlarına uyum göstermeye karşı gelişen savunma mekanizması (Sarros ve Densten, 1989: 48) şeklinde birleştirilebilir. Bir başka tükenmişlik tanımında ise; “*yetersiz kalmak, yıpranmak, tükenmek, yaratıcılığın kaybı, işe ve örgüte karşı kayıtsızlık, baskılara tepki gösterme, işe bağlılığın azalması gibi olumsuz tutum geliştirme unsurlarını içermektedir*” (Cordes ve Dougherty, 1993: 623).

2.2. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ

Tükenmişliği ortaya çıkaran nedenler incelenirken bireysel ve örgütsel nedenler şeklinde değerlendirme yapılmaktadır.

2.2.1. Bireysel Nedenler

Tükenmişliği ortaya çıkaran bireysel unsurlardan bazıları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, kişilik özellikleri, motivasyon, beklentiler ve karşılanan strese karşı verilen tepkiler şeklinde sıralanmaktadır (Akbolat ve Işık, 2008: 231; Avşaroğlu vd., 2005:117).

Tükenmişliğin “cinsiyet” temelli nedenleri üzerine yapılan araştırmalardan bir kısmı; erkeklerin bayanlara nispeten daha az duygusal tükenme ile karşılaştıklarını tespit ederken, (Buick ve Thomas, 2001: 307; Budak ve Sürvegil,2005: 103; Etzion ve Pines, 1986: 28), diğer bir kısmı ise bulgularında; bayanların daha az duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme hissini yaşadıkları neticesine varmışlardır (Maslach ve Jackson, 1981: 111).

Tükenmişliğin nedenleri üzerine yapılan araştırmalarda ele alınan bireysel faktörlerden biri olan “yaş” değişkeni için bazı araştırmalarda ortaya konulan bulgulara bakıldığında; yaş daha ileri olanların, genç kişilere göre daha az duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı hissi azalması yaşadıkları sonucunun tespit edildiği görülecektir (Maslach ve Jackson, 1981: 85; Basım ve Şeşen, 2006: 22). Genç çalışanların, iş hayatlarının ilk yıllarında taleplerinin ve hayallerinin yüksek olması sebebiyle daha fazla tükenmişlikle karşılaştıkları belirlenmiştir (Cordes ve Dougherty, 1993: 633-636; Izgar, 2000: 27-28).

Tükenmişliğin bireysel nedenleri üzerine yapılan bir diğer araştırma “medeni durum” değişkenidir. Medeni durum değişkeni açısından bakıldığında, ilgili literatürde farklı sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir. Araştırmaların bir kısmının ulaştığı bulgular incelendiğinde; tükenmişlik üzerinde, medeni durum değişkeninin etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Dericioğulları vd., 2007: 5) diğer bir kısmı incelendiğinde ise tükenmişlik üzerinde, medeni durumun anlamlı bir etkisinin olmadığı belirtilmektedir (Özben ve Argun, 2005: 34; Arabacı ve Akar, 2010: 83).

Tükenmişliğin bireysel nedenleri üzerine yapılan çalışmalardan bir diğeri “eğitim düzeyi” değişkenidir. Araştırmaların geneli incelendiğinde, eğitim düzeyi yükseldikçe tükenmişliğin de artmış olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Arı ve Bal, 2008: 137). Eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin, karşılanmayan yüksek beklentileri nedeniyle ortaya çıkan hayal kırıklıkları tükenmişliğe zemin oluşturmaktadır (Sürvegil, 2006: 16).

Tükenmişliğin meslekte “çalışma süresi” yani “kıdem” değişkeni ile negatif yönlü bir ilişkide olduğu vurgulanmaktadır. Çalışma süresi arttıkça; duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeylerinin azalmakta, bununla birlikte; düşük kişisel başarı hissinde artma olduğu sonucu ortaya konulmuştur (Ergin, 1996: 32).

Birey yapmakta olduğu işe göre bazı çevrelerle etkileşim kurmaktadır. Kurulan etkileşimin düzeyine göre edinilen çevre genişlemiş olacaktır. Bu noktada bireyin işinin yanında etkileşim içerisinde olduğu çevre ile uyum sağlaması gerekmektedir. Bireyin uyum sağlayamadığı durumlar ise tükenmişliğin nedenleri kapsamında yer almaktadır (Budak ve Sürgevil, 2005: 97). O halde kişinin işi ve işi gereği etkileşim halinde bulunduğu çevrenin tükenmişliğin ortaya çıkmasında etkin rolleri olduğu söylenebilir (Yıldırım ve Balaban, 2007: 457).

İnsanların hayattan beklentileri birbirinden farklılık göstermektedir ve bu beklentiler tükenmişliğin nedenleri arasında yer alabilecek düzeyde etkiye sahip olabilmektedir (Girgin, 1995: 18). Öyle ki beklentilerini karşılayamayan bir bireyin kendisinde başarı eksikliği hissetmesi sebebiyle, tükenmişlik sendromu yaşaması sıkça karşılaşılan bir durumdur (Özler ve Dirican, 2014: 295).

Tükenmişliğin bireysel nedenleri genel bir şekilde sıralanacak olunursa (Arı ve Bal, 2008: 137) :

- ❖ Bireylerin kişilik yapıları,
- ❖ Bireylerin demografik özellikleri
- ❖ Çalışma süreleri,
- ❖ Bireylerin işe aşırı düşkün olmaları
- ❖ Bireysel ihtiyaçlar,

- ❖ Duygularını kontrol edebilme yeteneği,
- ❖ İç/Dış kontrol odaklı olmaları,
- ❖ Empati kurma yeteneği,
- ❖ Bireylerin mükemmeliyetçi yaklaşımları,
- ❖ Bireylerin olumsuz duyguları konuşmaması,
- ❖ Sağlık ve İletişim sorunları,
- ❖ Madde kullanımı ve bağımlılığı,
- ❖ Bireylerin özgüven eksiklikleridir.

2.2.2. Örgütsel Nedenler

Tükenmişliğin nedenleri arasında çok sayıda örgütsel faktörün yer aldığına hatırlatılması gerekmektedir (Sürvegil, 2006: 57-58). Bunlar arasında örgütlerin fiziki koşullarının iyi olması oldukça önemli bir yere sahiptir. Fiziki açıdan yetersiz kalan bir örgütün çalışanlarda tükenmişlik sendromu yaşanma riskini artırdığı göz ardı edilmemelidir. Nitekim tükenmişliğin nedenlerinin arasında bu gibi örgütsel faktörlerin kişisel faktörlerden daha fazla etkiye sahip olduğu sonucunu elde eden çalışmaların varlığı, oldukça önemli bir göstergedir (Leither ve Maslach, 1988: 298; Dağlı ve Gündüz, 2008: 16).

Örgüt içerisinde yönetici konumundaki bireylerin davranışları da, kişi üzerinde tükenmişlik sonucunu doğurabilmektedir. Öyle ki yöneticinin bireyden çok zor taleplerde bulunması, psikolojik şiddet uygulaması gibi unsurlar, tükenmişliğe neden olan faktörler arasında yer almaktadır (Başer ve Çobanoğlu, 2011: 127). Yönetici konumundaki kişiden beklenen ise astı konumundaki bireyleri iyi tanıyıp doğru roller biçmesidir. Böylece, yerine getiremeyeceği sorumluluklar yüklenmemiş olan işgören, baskıdan ve stresten uzak bir şekilde çalışma hayatına devam edecektir (Tuğrul ve Çelik, 2002: 2; Gülnar, 2007: 96).

Günümüz çalışma hayatının önemli sorunlarında bir diğeri olan mobbing, tükenmişliğin nedenleri kapsamında değinilmesi gereken bir diğerkonu olarak görünmektedir. Örgüt içerisinde hedef olarak seçilen bir bireyin yıldırılması amacını taşıyan psikolojik şiddet uygulamaları, bireyin aynı zamanda tükenmişlik sendromu ile karşılaşma riskini doğurmaktadır. Bu nedenle mobbingin tükenmişlik sendromunun nedenleri kapsamında yer alması son derece doğaldır. Son olarak gelinen noktada

mobbinge dayalı olarak tükenmişlik vakalarının yaşanması birçok örgütte karşılaşılan bir vaka halini almıştır (Filizöz ve Ay, 2011: 234).

Tükenmişliğin nedenleri arasında gösterilen örgütsel faktörlerde önemli bir yer tutan örgüt içerisindeki çatışmalara değinmek gerekmektedir. Çatışmaların olması ile birlikte örgüt içinde rol çatışmaları giderek artmakta ve bu durum gerek bireyler gerekse de örgütler için olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Ardıç ve Polatçı, 2008: 72). Bu durumda örgüt içi çatışmalarda önemli bir yere sahip olan rol çatışması ve belirsizliğin ele alınması gerekmektedir.

Rol çatışması “aynı anda iki ya da daha fazla rolü yerine getirme durumunda kalan bir rol yükümlüsünün, rol gereklerinden birisine, diğerini güçleştirecek şekilde daha fazla uyması” şeklinde tanımlanmaktadır (Kılınç, 1991: 21-22). Rol belirsizliği; iş görenin görev, yetki ve sorumluluklarının kesin bir şekilde belirlenmemesi durumudur (Sabuncuoğlu ve diğerleri, 2008: 35; Jones, 1993: 136).

Birbirleri ile kesişen işlerden sorumlu tutulan işgören, sorumluluklarını bir öncelik sırasına koymak yerine, aynı anda ve aynı seviyede her şeyi gerçekleştirmeye çabalamaktadır. Böylelikle sonu tükenmişlikle sonuçlanabilecek bir yorgunluğa düşmektedir (Alanyalı, 2006: 65).

Örgütün sahip olduğu koşulların yanında bireylerin yaşamakta oldukları süreçler de tükenmişliği ortaya çıkaran faktörler arasında belirleyici rollere sahiptir. Tükenmişliği ortaya çıkaran söz konusu faktörlerden öne çıkanları aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Başol ve Altay, 2009: 196):

- i. Gerçek dışı hedeflerin koyulması,
- ii. Bireyin iş yükünün fazla olması,
- iii. Motivasyon düzeyi düşük çalışma arkadaşlarının varlığı,
- iv. Bireye sosyal desteğin az olması,
- v. Örgüt içinde iletişim düzeyinin düşüklüğü,
- vi. Psikolojik tacizin varlığı ve
- vii. Bireyin yaptığı işin karakteriyle uyumun sağlanması şeklinde sıralanmaktadır.

2.3. TÜKENMİŞLİK BELİRTİLERİ

Tükenmişliğin belirtileri arasında ilk olarak bireyin örgüt içerisinde önceden yerine getirdiği işlerin artık sıkıcı gelmeye başlaması yer almaktadır. Bu durumun ortaya çıkması, birey için yaşamın anlamını yitirmesi ve isteklerinin kaybolmasının bir sonucu olarak görünmektedir (Gülova ve diğerleri, 2014: 28). Bireyin bu şekilde davranması, çalışma arkadaşlarına itici gelecek ve çalışma ortamında soğukluk ortaya çıkacaktır. Böylece tükenmişlik sendromu ortaya çıkacaktır (Arı ve Bal, 2008: 142).

Bireylerde tükenmişliğin belirtileri aşağıdaki şekilde sıralanmaktadır (Akbolat ve Işık, 2008: 232):

- i. Enerji düşmesi,
- ii. Sık sık baş ağrısı olması,
- iii. Yeme alışkanlıklarında değişiklik ve iştahsızlık,
- iv. Uyku düzeninde bozulmalar,
- v. Depresyon eğilimi,
- vi. Çaresizlik hissi,
- vii. Huzursuzluk ve güvensizlik,
- viii. Sinik davranışlar
- ix. İşi önemsememe, savsaklama şeklinde sıralanmaktadır.

Tükenmişliğin belirtilerine dair verilen bilgiler, psikolojik, fizyolojik ve sosyolojik birçok belirtinin yer aldığını ortaya koymuştur. Buna göre tükenmişliğin bireysel belirtileri incelenirken duygusal belirtiler, davranışsal belirtiler ve bedensel belirtiler şeklinde sınıflandırma yapılarak değerlendirilmesi mümkündür (Uysal, 2007: 13).

Duygusal belirtilere örnek olarak motivasyon seviyesinin düşmesi, özgüvenin azalması, kendini değersiz hissetme, şüphe ve kaygılı davranışlar, konsantrasyon düşüklüğü ve dikkat dağınıklığı gibi hususlar örnek verilebilir (Nazlıoğlu, 2009: 8).

Davranışsal belirtiler kapsamında ise eleştirilere ve tepkilere aşırı duyarlılaşma, sinirli ve sabırsız davranma, alıngan tavırlar sergileme ve çevresi ile olan ilişkilerde bozulmalar yer almaktadır (Arı ve Bal, 2008: 142).

Bedensel belirtiler ise kronik yorgunluk, enerji kaybı yaşama, uyku düzeninin bozulması şeklinde sıralanmaktadır. Burada ifade edilen belirtilerin her birinin bireyin sahip olduğu kişisel özelliklere göre süreç içerisinde farklı şekilde tesir edeceği göz ardı edilmemelidir (Telman ve Önen, 2006: 3; Üresin, 2009: 22).

Bunlara ek olarak tükenmişliğin belirtileri kapsamında örgütsel belirtilere değinilmesi gerekmektedir. Özellikle iş yerinin sahip olduğu fiziksel koşulları içeren bu belirtiler, organizasyonun içinde bulunduğu tüm süreçleri barındırmaktadır (Soysal, 2011: 22).

Tükenmişlik neticesinde ortaya çıkabilecek temel örgütsel belirtiler aşağıdaki gibidir (Kutlu, 2004: 22; Akt. Ağyüz, 2013: 20):

- ❖ İşini bırakan çalışan sayısında artış,
- ❖ Verilen hizmete yönelik şikâyetlerde artış,
- ❖ Hizmet niteliğinin düşmesi,
- ❖ Çalışanın işten uzak kalma süresindeki artış,
- ❖ Kurum çalışanlarının duygusal ve fiziksel sorunlarında artış,
- ❖ Diğer çalışanlarla iletişim ve ilişkilerde uyumla ilgili güçlüklerin yaşanması,
- ❖ Yapıcı eleştirilerin ve yeniliklerin, üretici ve yaratıcı çabaların yetersiz kalması,
- ❖ Demokratik ve işbirlikçi olmayan, hiyerarşik ve merkeziyetçi bir yönetim anlayışının olması,
- ❖ Ödüllendirme araçlarının yetersiz olması,

Tablo 2.1: Tükenmişliğin Belirtilerinin Bir Arada Gösterilmesi

| FİZİKSEL BELİRTİLER | DUYGUSAL/BİLİŞSEL BELİRTİLER | DAVRANIŞSAL BELİRTİLER |
|--|---|--|
| ❖ Uykusuzluk ve uyku bozuklukları | ❖ Engellenmişlik hissi ve sınırlılık | ❖ İlaç, alkol, tütün vs. kullanmaya eğilim ya da kullanımda artma |
| ❖ Yeme bozuklukları | ❖ Yetersizlik | ❖ Kötü yemek alışkanlıkları, düzenli beslenmeme |
| ❖ Uyuşukluk, halsizlik, yorgunluk ve bitkinlik hissi | ❖ Agresif ve saldırganlık | ❖ Hareketlerde azalma |
| ❖ Hastalıklara yatkınlık, çok sık görülen soğuk algınlığı ve gripler | ❖ Psikolojik incinmeye açıklık | ❖ Kaba davranışlar |
| ❖ Nedeni bilinmeyen genel vücut ağrıları | ❖ Desteksiz, güvensiz hissetme | ❖ Tartışmada artış ya da iş konusunda tartışmaktan kaçınma |
| ❖ Gastrointestinal sistem rahatsızlıkları | ❖ Sabırsızlık, huzursuzluk, can sıkıntısı | ❖ Ani tepki gösterme ve engellenme belirtileri |
| ❖ Deri yakınmaları (kızarıklıklar vb.) | ❖ Kolay irrite olma, çabuk öfkelenme | ❖ Uyumsuzluk |
| ❖ Solunum güçlüğü, soluk alıp vermede hızlanmalar, hızlı nabız | ❖ Öz saygı ve özgüvende azalma, benlik imajının duygusal durumdaki dalgalanmalardan etkilenerek negatif yönde değişmeye başlaması | ❖ Teslimiyet |
| ❖ Kalp hastalıklarının görülme sıklığında artma | ❖ Apati, düşünüşte katılık (nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma) | ❖ Kolay ağlama |
| Kronik gerginlik | ❖ Paranoid semptomlara varabilen şüphe ve endişe | ❖ Duygusal patlamalar |
| ❖ Kas krampları | ❖ Depresif duygulanım ve intihar düşüncesi | ❖ İzolasyon, içe kapanma |
| ❖ Bel ve sırt ağrıları | | ❖ Kinizm, göz ve beden kontağı kurmada azalma |
| | | ❖ Aşırı katı, inatçı ve esnekliğini yitirmiş kişilik, değişime direnç gösterme |
| | | ❖ Sözelleşen negatif tutum |

| | | |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ❖ Baş ağrıları ❖ Mide – bağırsak hastalıkları ❖ Yüksek kolesterol ❖ Çeşitli işlev bozuklukları ve psikosomatik şikâyetler | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Alınganlık ve takdir edilmediğini düşünme ❖ Olumsuzluk ❖ Suçluluk, içermişlik duyguları ❖ Hevesin kırılması (çaresizlik) ❖ Hayal kırıklığı ve ümitsizlik duyguları ❖ Konsantrasyon güçlüğü ❖ Psikolojik hastalıklar ❖ Yabancılaşma ❖ İş ile ilgili memnuniyetsizlik geliştiremeye eğilim ❖ Kendine, işe ve bu işi yapan diğer kimselere karşı pozitif duyguların kaybı ve giderek negatif düşünmeye başlama ❖ İşten nefret etme hatta işe gitmeyi istememe ❖ İş doyumsuzluğu ❖ Kuruma yönelik ilginin kaybı ❖ Başarısızlık hissi ❖ Düşüncede katılık ❖ Kendi kendine zihinsel uğraş içinde olma ❖ Rol çatışması, görev ve kurallarla ilgili karışıklık | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Bağlantıda bulunulan kişilere tek tip davranma, küçümseme ve alay etme ve suçlama ❖ İşe uyumda güçlük ❖ İşten kaçma, işi bırakma ya da savsaklama ❖ İşe geç gelme, gelmeme, devamsızlık, alınan izinlerde artış ❖ İş yükünün diğer arkadaşlarına kalacağını bile bile ortamdaki uzaklaşma eğilimi gösterme ❖ İşten erken çıkma ❖ Kahve molalarını ve öğle yemeklerini çok uzatma ❖ Çalışmaya yönelmede direnç ❖ Performans miktarı ve kalitesinde düşme ❖ Kuralların arkasına saklanarak sorumluluk almaktan kaçma ❖ İş kalitesinde düşme ❖ İş sürücümde bırakma, erteleme ❖ Verimliliğin azalması ❖ İş yapış şeklinin değişmesi ❖ Yetersiz kayıt tutma |
|--|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Yansıtma ❖ Örgütlemeye ve planlamada yetersizlik ❖ Çalışanlara aşırı güvenme veya onlardan kaçınma ❖ Her şeye gücü yetme hissi ❖ Unutkanlık ❖ Mental tükenme ❖ Baskı hissi ❖ Kişinin değer yargıları ve inançlarındaki şüpheler ❖ Hayatında büyük değişiklik gerektiğine inanma ❖ Acıma duygusunun kaybı ❖ Kararsızlık ❖ Dikkat dağınıklığı | <ul style="list-style-type: none"> ❖ Evraklarla ilgili sahtekârlıklar ❖ Görevlilere fazla güvenme veya onlardan kaçma ❖ Kuruma yönelik ilginin kaybı ❖ Müşteriyle ilişkiyi erteleme, yüz yüze ve telefon görüşmelerine direnç gösterme ❖ Yönetimin kendisini desteklemediği ya da iş performansını anlamadığı duygularıyla iş çevresine, meslektaşlarına ve yöneticilerine karşı kızgınlık belirtileri gösterme ❖ Yeni bir meslek için eğitim alma ❖ İşte ve iş dışında genel olarak insan ilişkilerinde bozulma ve uyumsuzluklar ❖ Evlilikte, ailede ve sosyal yaşamda çatışma yaşama ve arkadaşlardan uzaklaşma, aile sorunları |
|--|--|---|

Kaynak: Üresin, 2009: 27

2.4. TÜKENMİŞLİĞİN SONUÇLARI

Bir kişinin tükenmişlik yaşamayı sonrasında karmaşık duygular içerisine girmesinden söz edilebilir. Karmaşık duyguların ortaya çıkması ile birlikte bireylerin davranış bozuklukları sergiledikleri gözlenmektedir (Soysal, 2011: 22). Dolayısıyla tükenmişlik, bireylerin sergileyecekleri performansın yanında çevresindekilerle olan ilişkilerini de doğrudan etkilemektedir. Tükenmişliğin, ilgili bireyin yanında bireyin çevresindeki kişiler için de önemli etkilerinin olduğu yorumunun yapılması mümkündür (Angerer, 2003: 102; Siliğ, 2003: 30).

Tükenmişlik sendromu yaşayan bir bireyin çoğunlukla çevresindeki bireylerle ilişkilerinin bozulduğu görülmektedir ve bu tükenmişlik sendromunun önemli sonuçları arasında yer alır (Şıklar ve Tunalı, 2012: 77; Tümkaya, 1996: 4). Bu noktada değinilmesi gereken bir diğer husus ise bireyin hem işte hem de ailesi içinde çatışmalar yaşadığıdır. Başka bir deyişle bireyin iş yaşamının yanında aile hayatında yaşadığı çatışmalar sonrasında tükenmişlik, dolayısıyla da tükenmişliğin sonuçları ortaya çıkmaktadır (Taslak, 2007: 68).

Tükenmişlik sendromunun sonuçlardan bir diğeri ise uyum yeteneğinin giderek ortadan kaybolmaya başlamasıdır. Öyle ki tükenmişlik sendromuna girmiş olan bir birey, çevresi ile olan uyumunu kaybedecektir. Bu durum tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutu ile paralellik göstermektedir. Süreç sona erdiğinde kişinin çevresi ile olan ilişkilerinin azaldığı görülmekte ve birey insanlarla etkileşim içerisine girmekten kaçınmaktadır (Meydan, 2011: 290).

Zararlı alışkanlıkların ortaya çıkması, tükenmişliğin sonuçlarından bir diğeriştir. Tükenmişlik sendromu ile birlikte bireyin madde kullanma gibi alışkanlıklarının ortaya çıkması ile oldukça sık bir şekilde karşılaşmaktadır (Gülova ve diğerleri, 2014: 28). Çevresi ile iletişimi zayıflayan bireylerin bu yöntemle başvurmaları, kişinin topluma yeniden adapte olması sürecini tehdit eden bir gelişme olarak yorumlanmaktadır (Örmen, 1993: 29).

Başarı ve iş tatmini açısından ele alınacak olduğunda tükenmişliğin sonuçlarının yine olumsuz sonuçları olduğu görülecektir. Tükenmişlik gözlenen bir

bireyin işinden elde ettiği başarı hissi azalacaktır ki; bu tükenmişliğin boyutları arasında yer almaktadır. Tükenmişlik öncesi dönemde ne kadar başarılı olunursa olunsun, bu dönem sonrasında kişinin kendisini başarısız hissetmesi ve bunun da iş tatminini düşürmesi söz konusu olacaktır (Bolat, 2011: 256).

Tükenmişliğin sonuçlarının ortaya çıkması ile birlikte hem bireylerin hem de örgütlerin olumsuz sonuçlarla karşılaşmaları söz konusu olacaktır (Cemaloğlu ve Şahin, 2007: 46). Bu sonuçlardan öne çıkanları aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Arı ve Bal, 2008. 141):

- i. Müşterilere karşı olumsuz tavırlar gösterme,
- ii. Çevresindeki bireyler olan ilişkilerin bozulması,
- iii. Ortamlardan uzaklaşma,
- iv. Yapılan işlerin kalitesinin düşmesi,
- v. Hataların sıklaşması,
- vi. Örgüte ve işe karşı ilgisizlik,
- vii. İş tatmininin ve örgütsel bağlılığın ortadan kaybolması
- viii. İşi bırakma ya da iş değiştirme, şeklinde sıralanmaktadır.

Tükenmişliğin önemli sonuçlardan bir diğeri de bağlılığa olan etkisidir. Buna göre tükenmişlik ile birlikte kişinin grup bağlılığının azalması gözlemlenmektedir. Daha da önemlisi ise örgütsel bağlılıkta görülen azalmadır. (Güner ve diğerleri, 2014: 61). Bu noktada tükenmişliğin ortaya çıkmasında örgütün sahip olduğu rollerin hangi oranda olduğu önemli değildir. Çünkü bireyler çoğunlukla tükenmişliği ortaya çıkaran faktörlere değil, sonuçlara göre değerlendirme yapmaktadırlar ve bu sonuç ortaya çıkmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005: 117; Basım ve Şeşen, 2006: 17).

2.5. TÜKENMİŞLİKLE BAŞA ÇIKMA YÖNTEMLERİ

Tükenmişlikle mücadele yöntemleri değerlendirilirken bireysel mücadele yöntemlerinin yanı sıra örgütsel mücadele yöntemlerinin varlığının da bilinmesi gerekmektedir. Tükenmişlik birey üzerinde ortaya çıksa da tükenmişliğin etkileri bireysel düzeyle sınırlanmadığı için mücadele yöntemleri de aynı şekilde bireysel ve örgütsel olarak ayrılarak değerlendirilebilir (Örmen, 1993: 20).

2.5.1. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Bireysel Yöntemler

Bireysel olarak tükenmişlikle mücadele edilmesi adına öncelikle bireyin kendini iyi tanıması gerekmektedir. Böylece birey en azından yanlı uygulamalarda bulunmayacaktır (Örmen,1993: 20). Tükenmişlikle mücadele yöntemlerine dair örnekler verilecek olduğunda; bireyin tükenmişlikle mücadele ederken alabileceği önlemler arasında gerçekçi hedefler belirleme, çevresi ile ilişkilerini doğru kurgulama, tükenmişlik sendromunun bilincinde olma, sosyal aktivitelere katılma ve belirli dönemlerde tatil yapma gibi uygulamalardan söz edilebilir (Özgen, 2007: 117).

Tükenmişliğe karşı mücadele adına en verimli yöntem bireyden bireye göre farklılık arz etmektedir. Fakat bütün mücadele yöntemleri göz önüne alındığında nasıl baş edilebileceğini gösteren kapsamlı bir kelime olarak karşımıza tek kelime çıkmaktadır. Denge kurma. Bahsedilen denge; “verme ve alma, stres ile sakinlik, ev ile iş, çalışanın müşteri ile ilgilenmesi ve mesafesi arasındaki dengedir.” (Akten, 2007: 12).

Yukarıda yer alan ifadelerden anlaşılacağı üzere tükenmişlikle mücadele ederken, hayatın her evresinde denge kurulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Dolayısıyla bireyin tükenmişlikle mücadele ederken atacağı adımların iş hayatı ile sınırlanmayacağı, hayatının tamamını kapsadığı sonucuna ulaşılabilecektir (Ardıç ve Polatçı, 2008: 74).

Tükenmişlikle başa çıkmada bireylerin başvurabilecekleri yöntemler genel olarak aşağıdaki gibidir (Kutlu, 2004: 24; Akt. Ağyüz, 2013: 2) ;

- Bireyin olaylara bakış açısını, düşüncelerini ve değerler sıralamasını değiştirmesi ve geliştirmesi, mantıksız inançları, otomatik düşünceleri fark etmesi ve bu inanç ve düşünceleri yeniden yapılandırması
- Bireyin tükenmişliğin belirtilerinin neler olduğunu öğrenmesi, sorun yaşaması durumunda yardım istemesi gerektiğini bilmesi,
- Bireyin uyku süresini iyi planlaması,
- Bireyin özel yaşamında iş konularından ve özellikle de işle ilgili sorunlarından uzaklaşması, aileye bu sorunları çok fazla yansıtması, onlara gerekli zamanı ayırması, iş çıkışı rahatlatıcı, zevk verici aktivitelerde bulunması,
- Günlük yaşamda nükteye, mizah dergilerine yer vermesi, gülebileceği, eğlenebileceği şeylerle uğraşması ve evde sakinleşip dinlenebilecek bir rahatlama köşesini oluşturması,
- Bireyin sosyal yaşama gerekli zamanı ayırması, tatil ve dinlenme olanaklarını kullanması,
- İşyerindeki rutin alışkanlıklarını bırakması, monotonluğu azaltması,
- Düzenli egzersiz yapması gerekir.

2.5.2. Tükenmişlikle Başa Çıkmada Örgütsel Yöntemler

Tükenmişlikle başa çıkabilme adına çaba gösterme, tükenmişliği yaşayan işgören kadar örgütün de sorumlu olduğu bir durumdur. Örgütler tükenmişlik probleminin ortadan kaldırılmasında, mikro hedef olarak bireyden ziyade makro bir perspektifle tükenmişliğe zemin oluşturan yapısal sorunların ne olduğunu araştırmaları oldukça önemlidir (Yirik ve diğerleri, 2014: 6226). Görüldüğü üzere tükenmişlikle mücadelenin örgütsel boyutu, tükenmişliğin önüne geçilmesi adına oldukça önemli rollere sahiptir. Örgütlerin sahip olduğu değerlere ve vizyonuna yönelik olarak olumsuz sonuçların ortaya çıkmaması adına bu mücadele belirleyici olmaktadır (Torun, 1997: 48).

Kişinin başarıma hissi, örgüt içindeki havaya olumlu şekilde yansiyacaktır. Bu nedenle tükenmişlikle mücadele edilirken bireylerin örgüt içerisindeki süreçlere maksimum şekilde katılımına olanak sunulması faydalı olacaktır (Arı ve Bal, 2008: 142). Böylece bireyin tükenmişlik yaşamasının önüne geçilebilecek, bireysel ve örgütsel yarar ortaya çıkacaktır. Özellikle liderlerin katılımcı bir yönetim tarzını

benimsemesi ile birlikte tükenmişlikle mücadelede bu gerekliliğin yerine getirilmesi daha kolay olacaktır (Ergin, 1992: 150).

Örgütsel mücadele yöntemlerine örnek verilecek olduğunda ise doğru çalışan seçimi, yetki devri sağlama, çalışanlara sosyal destek sağlama ve örgütün fiziksel koşullarını iyileştirme gibi uygulamalardan bahsedilebilir (Sosyal, 2011: 23).

Örgütün tükenmişlikle mücadele ederken alınması gereken önlemlerden öne çıkanları aşağıdaki gibi olacaktır (Kavoğlu, 2009: 71-72):

- i. İşe alım sürecini –personel seçimi- etkin bir şekilde yönetmek,
- ii. Örgütü sürekli olarak geliştirecek adımlar atmak,
- iii. Yönetimsel süreçleri geliştirmek,
- iv. Örgütün faaliyet gösterdiği alanlardaki işlerin modifikasyonunu sağlamak,
- v. Çalışanlara sosyal destek sağlamak,
- vi. Örgüt içerisinde yetki devrinden kaçınmayacak bir düzene sahip olmak,
- vii. Örgütün iç ve dış çevresinin koşullarını iyileştirmek şeklinde sıralanmaktadır.

Tükenmişlikle mücadelede örgüt için hayati öneme sahip bir diğer kavram olan adalet, insanların hayatlarında en çok önemsendiği olgulardan birisidir. Çalışanların örgütün almış olduğu karar ve politikaların yerindeliği ile ilgili görüşlerini yansıtan adalet kavramı için aynı zamanda; örgütün bütün çalışanlara karşı standart ve adil kurallara sahip olarak yatay ve dikey eşitliği gözetlemesi anlamını ifade etmektedir (Sürvegil, 2006: 77-78). Tükenmişlikle mücadele edilmesinde bireyin adalet algılarının önemli bir yeri vardır. Başka bir deyişle örgütsel adaletin sağlanması, tükenmişlikle mücadelede gerekli bir husustur (Derin ve Demirel, 2012: 512). Öyle ki adaletin varlığı, bireyin örgüte karşı olan güveninin yanında bağlılığını da olumlu etkileyecek ve tükenmişliğin engellenmesine katkıda bulunacaktır. O halde adalet, güven gibi olguların tükenmişlikle mücadele adına olmazsa olmazlar arasında yer aldığı yorumunun yapılması mümkündür (Yeniçeri ve diğerleri., 2009: 83).

Örgütün tükenmişliğe karşın mücadele yolları genel bir şekilde sıralanacak olunursa (Ergin, 1992: 150) ;

- ❖ İşgörenlerin ihtiyaçları ekseninde, eksilen güç kaynaklarını yenileyebilmeleri adına gerek mesleki gerekse de teknolojik gelişmelerle ilgili hizmet içi eğitim aktiviteleri organize edilmeli
- ❖ İşgörenlerin kariyer imkanları ve ödül kaynakları genişletilmeli
- ❖ Personel seçiminde titiz davranılması
- ❖ Yönetim geliştirme programları işlevselleştirilmeli
- ❖ Isı, ses ve ışık düzeyleri, çalışanlar için optimal düzeyde tutulmalı
- ❖ Belli aralıklarla zümre toplantıları yapılmalı
- ❖ Çalışanlar yapılabilir ve rasyonel hedeflere yönlendirilmeli
- ❖ Performans değerlendirme standartları uygulanmalı
- ❖ Çalışanların görev tanımları açık ve net yapılmalı
- ❖ Çalışanlar sosyal desteklerle motive edilmeli
- ❖ Stresle baş edebilme adına eğitimler düzenlenmeli
- ❖ Çalışılan ortamda belli aralıklarla tekdüzeliği kaldırma adına değişimler sağlanmalı
- ❖ Yöneticiler beşeri ilişkilerinde insancıl değerlere önem vermeli
- ❖ Ücretler tatmin edici olmalı

2.6. TÜKENMİŞLİK FARKINDALIĞININ ÖNEMİ

Tükenmişlik farkındalığının ifade ettiği önem, pek çok farklı yönden değerlendirilebilir. Öncelikle birey açısından ele alınacak olduğunda, başarısızlıkların ortaya çıkması, duyarsızlaşma gibi sonuçların oldukça önemli olduğu görülecektir. Bu şekilde oluşan olumsuz göstergelerle birlikte bireyin ailesi başta olmak üzere yakın çevresi de zarar göreceği için bu husus oldukça önemlidir. Dolayısıyla tükenmişliğin etkilerinin bireyin yanında çevresini de kapsıyor olmasının tükenmişlik farkındalığının önemi kapsamında yer aldığı sonucuna ulaşılabilecektir (Nazlıoğlu, 2009: 9).

Hizmet sektöründe yer alan bireylerde görülen gelişmelerle birlikte literatüre giren bir kavram olsa da tükenmişliğin çalışma hayatı içerisinde her sektörde meydana

gelebileceği anlaşılmıştır. Bu noktada yürütülen işin niteliğine ve örgütün koşullarına bağlı olarak tükenmişliğin gözlemlendiği göz ardı edilmemelidir (Okutan ve diğerleri, 2013: 7). İfade edilen bu husus aynı zamanda stres faktörlerinin de tükenmişlik kapsamında değerlendirilmesini beraberinde getirmektedir. Çünkü yapılan işin sahip olduğu niteliklerin her birisi farklı oranda stres unsuru içermektedir. Sahip olduğu bu geniş kapsam nedeniyle tükenmişlik farkındalığının önem ifade ettiği söylenebilir (Torun, 1996: 42).

Tükenmişliğin ölçülmesine yönelik çalışmaların sayısının artması, tükenmişliği saptamanın önemine dair başka bir göstergedir. Küreselleşen dünyada rekabet için insan kaynaklarından maksimum düzeyde faydalanılmasının gerekiyor olması ve bu gerekliliğin yerine getirilmesi için tükenmişliğin ölçülmesi çabaları, tükenmişlik farkındalığının önemi kapsamında yer almaktadır. (Şıklar ve Tunalı, 2012: 76).

Bireyin ruh yapısına zarar veriyor olması da tükenmişliğin saptanmasını önemli kılan bir başka unsurdur (Yirik ve diğerleri, 2014: 6226). Ruhun zarar gören bir kişinin çevresine zarar verme olasılığının yüksek olması, tükenmişlik kavramını doğrudan önemli bir noktaya taşımaktadır. Nitekim tükenmişlik sendromuna dair çok sayıda araştırma yapılmasının sebeplerinden bir tanesinin de bu olduğunun söylenmesi yanlış olmayacaktır (Torun, 1996: 46).

Tükenmişliğin, modern çağ olarak ifade edilen bu dönemin en önemli sorunlarından biri olması ve tükenmişlik vakalarının gün geçtikçe artmakta olması, tükenmişliğin farkındalığının önemi kapsamında değinilmesi gereken hususlar arasında yer almaktadır (Derin ve Demirel, 2012: 511).

2.7. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ

Tükenmişliğin her geçen gün daha fazla araştırılması ile birlikte tükenmişlik ile ilgili ortaya koyulan modellerin de arttığı görülmektedir. Çalışma kapsamında incelenecek olan modeller arasında Cherniss modeli (1981), Edelwich ve Brodsky modeli (1980), Pines modeli (1988), Pearlman ve Hartman modeli (1982) ile Maslach modeli (1981) yer almaktadır. Bu modeller arasından Maslach modeli daha fazla kabul

görüyor olması nedeniyle daha ayrıntılı bir şekilde ele alınmakta olup diğer modellere de değinilmiştir.

Cherniss Modeli: Cherniss, tükenmişliği tanımlarken stresin aşırı olmasına tepki göstermesi şeklinde bir ifade kullanmıştır (Cherniss, 1981: 172-173). Oluşturduğu modelde de bu varsayımın görülmektedir. Bunun yanında Cherniss'in tükenmişlik modelinde stres faktörlerinin fiziksel ve zihinsel açıdan ele alınması gerektiği ifade edilmiştir (Şeşen, 2010: 69).

Cherniss tükenmişlik modelinin tükenmişlik yaklaşımı, tükenmişliğin belirli bir dönem içine yayılmış olan bir süreci içerdiğini ifade etmektedir. Bu modelin yaklaşımına göre, çalışma stresine karşı geliştirilmiş bir tepki olarak başlayan ve işle olan bağı bitirmeye kadar varan psikolojik süreçtir (Altay, 2009: 5). Cherniss'in hizmet sektöründe gerçekleştirmiş olduğu araştırmalara göre işgörenlerin rolleri ve bu rollerin içerdiği çelişkiler tükenmişliğe neden olabilmektedir (Yıldız, 2012: 42). Görüldüğü üzere Cherniss modelinde tükenmişlik direkt olarak stres ile ilişkilendirilmektedir (Tümkiye, 1996: 27).

Tükenmişliği açıklamak üzere ortaya koyduğu modelde Cherniss'in strese bağlı faktörlere daha çok yöneldiği, özellikle fazla çalışma ve iş yüküne dayalı stresin model kapsamında önemli bir yere sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla Cherniss tükenmişlik modelinde bireyin iş hayatı ile sosyal hayatı arasında denge kurmasının gerektiği değerlendirilmesi yapılabilir (Baysal, 1995: 22).

Bu modele göre çalışanların yüklendikleri stresle ortaya çıkan tükenmişlik, ancak stresin kaynağına uyum sağlanması ile birlikte önlenmektedir. Başka bir deyişle Cherniss modeli, tükenmişliğin önlenmesi adına stres belirtilerinin yok edilmesi gerektiği savunan bir model olarak görünmektedir denilebilir (Yıldırım, 1996: 4).

Edelwich ve Brodsky Modeli: Edelwich ve Brodsky modeline göre tükenmişliğin ortaya çıkmasında bireylerin aşırı iş yüklerinin olması belirleyici olmaktadır. Dolayısıyla çalışma saatleri, örgüt içerisindeki sorumluluklar gibi hususlar bu modele göre tükenmişliği meydana getirmektedir (Kaya, 2010: 19). Verilen

bilgilere ek olarak Edelwich ve Brodsky modelinin dört temel aşaması olduğu söylenmektedir. Söz konusu aşamalar (Kavoğlu, 2009: 57);

- i. İdealist coşku,
- ii. Durgunluk,
- iii. Engellenme ve
- iv. Apati şeklinde sıralanmaktadır.

Görüldüğü üzere bu model, coşku ile başlayan iş hayatının apati olarak isimlendirilen çevreden kopma, çevreyi ilgisini kaybetme ile birlikte sona ermektedir. Bu sonucun ortaya çıkması öncesinde ise durgunluk ve engellenme aşamalarının etkileri söz konusudur (Şanlı ve Akbaş, 2008: 4).

İlk aşama olan coşku evresinde, bireyin enerji, idealizm ve işiyle ilgili beklentileri oldukça yüksektir (Kavoğlu, 2009: 58). İkinci aşama olan durgunluk evresinde ise işgörenin hayal kırıklığına uğrama olasılığı üzerinde durulmaktadır. Durgunluğa geçiş aşamasında işgören performansını azaltmayı düşünmekte ve hali hazırdaki enerji seviyesi azalmaya başlamakta, bununla birlikte motivasyonu tükenmektedir (Çam, 1991: 21-22). Üçüncü aşama olarak belirtilen engellenme, işgörenin hizmet verdiği kitlenin ihtiyaçlarını karşılayamayarak engellenmesi ve işgörenin hizmet verdiği kitlenin ihtiyaçlarını gidermek için bireysel ihtiyaçlarını göz ardı olmak üzere iki şekilde oluşmaktadır. Bu evrenin mevcudiyeti ve devamlılığı, apati sürecine girilmesine sebebiyet vermektedir (Demir, 1995: 9). Son evre olan apati ise “engellenmeye karşı kullanılan doğal bir savunma mekanizması” olarak tanımlanmaktadır. Bu evre, işgörende oldukça yüksek umutsuzluk, enerji ve performans kaybı izlenmektedir. Bu evrede işgörende “vazgeçmiş” bir görüntü vardır (Çam, 1991: 21-22).

Edelwich ve Brodsky modeli kapsamında değinilmesi gereken hususlardan bir tanesi de modelde değinilen aşamalar sonrasında bireyin işine gitmesinin sıkıntı halini aldığıdır ve Edelwich ve Brodsky, kişinin bu noktada işine ve çevresine karşı duyarsızlaştığını ifade etmişlerdir Özellikle maddi sıkıntılar yaşayan bireyler için bu sonucun etki düzeyi oldukça yüksek olarak görünmektedir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1184).

Sonuçta Edelwich ve Brodsky modeli, tükenmişliği aşamalara dayalı olarak değerlendirmişlerdir. Stres başta olmak üzere birçok faktörün bu aşamalarda etkisinin olduğu anlaşılmaktadır. Son olarak bu modele göre bireyin beklentilerinin ve bu beklentilerin karşılık bulma düzeyi, belirleyici rollere sahiptir (Baysal, 1995: 28)

Pines Modeli: *“Pines tükenmişlik modelinden tükenmişlik, bireyleri duygusal anlamda sürekli olarak tüketen ortamların bireyler üzerinde yol açtığı fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinlik durumu olarak tanımlanmaktadır”* (Yıldız, 2012: 42). Yapılan bu tanımdan yola çıkılarak bu modeldeki fiziki sorunlar, enerji seviyesinin düşmesi ve bireyin fiziksel gücünün giderek aşağıya düşmesine dayandırılmaktadır (Shirom, 1989: 28).

Ayrıca Pines modeline göre bireylerin içinde buldukları örgütlerin fiziki koşulları, tükenmişliği ortaya çıkaran temel husus olarak ele alınmıştır. Ancak her ne kadar modelin temelini oluşturuyor olsa da yine bu model kapsamında tükenmişliğin sadece fiziki koşullar ile açıklanamayacağı ifade edilmektedir (Sürvegil, 2006: 29)

Pines tükenmişlik modelinde, tükenmişlik yaşayan bireyin daha çok mesleki açıdan yaşadığı tatminsizliklerin üzerinde durulmaktadır. Buna göre mesleki tatminsizlik vasıtasıyla tükenmişlik yaşayan bir birey, işe gitme isteğini kaybedecektir (Şeşen, 2010: 70). Yapılan işe yönelik isteğin azalmasından sonraki aşamada ise kişinin çevresine karşı olumsuz davranışlar sergilemesi ile karşılaşılacaktır. O halde Pines tükenmişlik modelinin kişinin çevresinde bıraktığı olumsuz izlenimleri, uyumsuz davranışları ve iş ortamındaki isteksizliği açıklamada yardımcı bir model olduğu söylenebilir (Pines ve Aronson, 1988: 12-15).

Sonuçta Pines tükenmişlik modeli, tükenmişliğin oluşumunu ve sonuçlarını açıklarken örgütsel nitelikleri ve faktörleri biraz daha ön planda tutmuştur. Bu nedenle modelde bireysel unsurlara dayalı oluşumdan ziyade örgütün koşullarının etkisinin olduğu vakaların incelenmesi söz konusudur. Kısacası Pines modeli, tükenmişliğin oluşumunda örgütsel faktörlerin bireysel faktörlere oranla daha etkili olduğunu savunan bir model olarak ortaya konmuştur (Baysal, 1995: 25).

Pearlmen ve Hartman Modeli: 1982 yılında ortaya atılan tükenmişlik modeli olan Pearlmen ve Hartman modeline göre tükenmişlik, “*kronik duygusal strese verilen ve üç bileşenden oluşan bir yanıttır. Bu modelde kişisel değişkenler ve bireyin çevresini yorumlayan bilişsel/algısal odağa sahiptir*” (Güven, 2013: 9). Yine bu modele göre tükenmenin üç boyutu; fiziksel tükenme, duygusal tükenme ve davranışsal tükenme şeklinde açıklanmıştır (Sürvegil, 2006: 30).

Diğer tükenmişlik modelleri ile karşılaştırıldığında Pearlmen ve Hartman modelinin, tükenmişliği belirli aşamalar etrafında inceledikleri görülecektir. Bu modelde ifade edilen aşamalar dört tanedir ve aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Kavoğlu, 2009: 58):

İçinde bulunulan durumun strese götürme derecesi,

- i. Algılanan stresin düzeyi,
- ii. Stres mağduru konumundaki bireyin vermiş olduğu tepkiler,
- iii. Kişinin strese vermiş olduğu tepkilerin sonuçları şeklindedir.

Yukarıda sıralanan aşamalardan anlaşılacağı üzere, model tükenmişliği bir süreç olarak değerlendirmiştir. Sürecin her bir aşamasında tükenmişliğin ortaya çıkmasına dair farklı oranlarda etkini bulunduğu anlaşılmaktadır (Baysal, 1995: 26).

Pearlmen ve Hartman modeli, çevresel faktörlerin yanı sıra kişisel değişkenlerin de ön planda olduğu bir model olarak görünmektedir. Dolayısıyla tükenmişlikle mücadele edilmesinde sosyal çevrenin de belirleyici rollerin olduğu ifadesinin bu model için de geçerli olduğu söylenebilecektir. Tükenmişliği incelerken birey ve örgütün yanında sosyal çevreyi de değerlendirmeye alması nedeniyle Pearlmen ve Hartman modelinin kendisinden önceki modellere oranla daha geniş bir kapsama sahip olduğu anlaşılmaktadır (Şenel ve diğerleri, 2013: 5).

Maslach Modeli: Tükenmişlik kavramının gelişiminde, Maslach'ın ortaya koyduğu modelin önemli etkileri olmuştur ve bu model en çok kabul gören tükenmişlik modelidir. Bu modele göre hizmet sektöründe çalışan bireylerin tükenmişlik yaşama riskleri, diğer sektörlerle oranla daha yüksektir. Dolayısıyla tükenmişliğin ilk ortaya çıkmasında vurgu yapılan hizmet sektörü hususunun Maslach modeli için de geçerli olduğu değerlendirilebilir (Ay ve Avşaroğlu, 2010: 1173).

Maslach modeli kapsamında tükenmişlik, *“yapılan işle ilgili kronikleşmiş duygusal ve kişiler arası stresörlere yönelik sürekli bir tepkidir ve duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi şeklinde üç boyutlu olarak tanımlanmaktadır”* (Kavoğlu, 2009: 59).

Maslach Tükenmişlik Modeli'nin duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarıda düşme boyutları olmak üzere üç alt boyutu vardır.

Duygusal Tükenme, *“özellikle yoğun çalışma temposuna sahip olan ve insanlarla yüz yüze ilişkilerde bulunmayı zorunlu kılan meslek çalışanlarında görülen ve bireyi yoğun stres altına sokan boyut olarak karşımıza çıkmaktadır.”* (Kervancı, 2013: 18).

Duyarsızlaşma, *“ Hizmet götürülen kişilere karşı katı, soğuk, ilgisiz ve hatta insancıl olmayan tarzda olumsuz bir tavır sergilenmesi”* olarak ifade edilen duyarsızlaşmanın, işgörenin idealizminde ciddi bir azalmayı vurgulamaktadır (Ergin, 1996: 28).

Düşük Kişisel Başarı Hissi, işgörenin kendisine yönelik olumsuz duygu ve düşüncelere kapılması neticesinde yetersizlik hissetmesidir. Bu durumda işgören işlerine gerekli ilgiyi gösterememekte, işinde başarısız olduğu düşüncesi nedeniyle tatmin olamamaktadır (Baysal, 1995: 34).

Maslach tükenmişlik modeli kapsamında yer alan birçok unsurdan söz edilmektedir ve bunlar arasından öne çıkanları aşağıdaki şekilde özetlenebilir (Şeşen, 2010: 70):

- İş yükünün altından kalkamama,
- İşten soğuma (yüksek düzeyde),
- Örgütte diğer bireylerle iletişimin kaybolmaya başlaması (kısa vadede),
- Hoşgörünün yitirilmesi,
- Çevreye olan uyumun kaybedilmesi ve çevredeki yakınlardan uzaklaşma (uzun vadede),
- İş doyumunu yitirme ve
- Çevresine zarar verecek olumsuz davranışlar sergilemeye başlamak şeklindedir.

Tablo 2.2: Tükenmişlik Modellerinin Bir Arada İfadesi

| MODEL ADI | GELİŞTİREN | TÜKENMİŞLİK TANIMI | BOYUTLARI |
|---|------------------------------|--|---|
| Cherniss Tükenmişlik Modeli | Cherniss (1980) | Aşırı stres veya tatminsizliğe karşı işten uzaklaşma şeklinde bireyin göstermiş olduğu tepki | Tek Boyut |
| Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli | Edelwich ve Brodsky(1980) | İdealizm , istek, enerji, düşünce ve gayenin, iş şartlarının örgütsel bir neticesi olarak, ilerleme ve gelişmesinin kayba uğraması | İdealistik Coşku Durgunluk Engelleme Apati dönemleri |
| Pines Tükenmişlik Modeli | Pines (1988) | Duygusal anlamda devamlı olarak bireyi tüketmekte olan ortamların, bireyler üzerinde fiziksel, duygusal ve zihinsel bitkinliğe sebebiyet veren sendrom | Tek Boyut |
| Pearlmenve Hartman Tükenmişlik Modeli | Pearlmen ve Hartman(1982) | Kronik duygusal strese verilen ve üç boyutlu bileşeni olan bir tepki | Durumun strese götürme derecesi Algılanan stres düzeyi Strese Tepki Strese Verilen Tepkinin Sonucu |
| Maslach Tükenmişlik Modeli | Maslach (1981) | Çalışma, hayat ve diğer insanlara karşı geliştirilen olumsuz tutumlarla güçlenen, gerek fiziki gerekse de duygusal olarak tükenme hali | Duygusal Tükenme Duyarsızlaşma Kişisel Başarı Düşüklüğü |

Kaynak : (Üresin, 2009: 19)

BÖLÜM 3: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütlerin sürekliliğini sağlayabilmesi, salt çalışanların işlerine karşı göstermiş oldukları gayret ve sahip oldukları kabiliyetler açısından yeterli olmayacaktır. Aynı zamanda çalışanların örgütüne karşı güçlü duygular içerisinde olmasına bağlıdır (Bolat ve Bolat, 2008: 76). Zira örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüne karşı hissetmiş olduğu bağın kuvveti olup, örgütle çalışan arasındaki ilişkinin en kritik noktasıdır. Bundan dolayı, örgütler temel kuruluş hedefleri olan mal ve hizmetleri üretmek kadar; çalışanlarının örgütten memnun olmalarını temin etmek adına çaba göstermektedirler. Buna gerekçe olarak ise örgütsel etkililiği ve etkinliği olumlu yönde etkilemekte olan örgütsel bağlılığı tesis etmektir (Gül, 2002: 37).

Whyte tarafından 1956 yılında ilk kez ele alınan örgütsel bağlılık kavramının, Nowday, Allen ve Meyer, Porter, Steers, Becker gibi birçok araştırmacı tarafından geliştirilmiş olduğu görülmektedir (Gül, 2002: 37).

Çalışanların iş ile ilgili olarak geliştirdiği tutumlardan biri olan örgütsel bağlılığı çalışma konusu edinen ve özellikle son 50 yılda üzerinde oldukça durulan bir olgu olmasına rağmen, kavramın tanımı ile ilgili olarak fikir birliğine ulaşılamamıştır (İnce ve Gül, 2005: 21; Oliver, 1990: 21).

Buna göre, örgütsel bağlılık ilgili çeşitli tanımlar şu şekildedir (Balay, 2000: 15-16):

- Çalışanın iş yerine psikolojik bağlanmasıdır.
- Bireyin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir
- Bireyin açık bir ödül veya ceza olmasa bile yapılarını sevmesi ve ona devam etme isteğidir.
- Bireyin, rolünü örgütün iyiliği için yapmasıdır.
- Örgütsel çıkarların karşılanması için içselleştirilmiş normatif baskıların bir toplamıdır.

- Bireyle örgüt arasında meydana gelen ve katılan açısından maliyete göre daha fazla ödül almayı anlatan değişim ilişkisidir.
- Bireyin kimliğini örgüte bağlayan tutum ve eğilimlerdir.
- Bireyin, sosyal örgüte ve örgütsel role bağlılığıdır.
- Bireyin, örgütün üst yönetimi, çalışma arkadaşları, müşteriler, sendikalar gibi çoklu öğeleriyle özdeşleşmesi sürecidir.

Örgütsel bağlılık için genel olarak, örgütün amaç ve değerlerine olan bağlılığı nedeniyle işgörenlerin örgüt içinde kalma irade ve isteği şeklinde ifade edilebilir. Bu yaklaşıma paralel bir başka tanıma göre örgütsel bağlılık, bireyin örgütü ile arasında tesis etmiş olduğu güç birliği ve özdeşleşme ile kendisini örgütün asli bir unsuru olarak hissetme düzeyi olarak da ifade edilebilir (Seymen, 2008, 135).

Bir başka tanımda ise; kişi ile örgüt arasında yapılmış olan bir psikolojik sözleşme olduğu ifade edilmiştir (McDonald ve Makin, 2000: 86). Bu tanıma destekler mahiyette örgütsel bağlılığı ele alan Allen ve Meyer (1990: 14) ise örgütsel bağlılığı; işgörenin örgütle olan ilişkisini gösteren, örgüt içinde devamlı olma konusunda kararına yön tayin eden psikolojik durum olduğunu ifade etmişlerdir.

Kundi ve Saleh (1993: 154)'nin örgütsel bağlılık tanımında ise; örgütsel çıkarları önemseyen ve bu çıkarları muhafaza etme yönünde davranış eğilimi gösteren işgörenin örgütüyle kurmuş olduğu bağ olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel bağlılık kavramı için kapsayıcı bir tanım olarak; işgörenin örgütüne karşı duyduğu bağın gücü nispetinde örgütün amaç ve hedeflerini gerçekleştirme konusunda benimsemiş olduğu tutum ve davranış olarak ifade etmek mümkün olacaktır (Selen ve Kılıç, 2007: 39).

3.2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Örgütsel Bağlılık ile ilgili; tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılık olmak üzere üç temel yaklaşımın olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık üzerine yapılan tanımlar bağlılığın davranışsal veya tutumsal bir temele dayandığı görüşünde uzlaşmaktadır (Gözen, 2007: 44).

Davranışsal bağlılık daha çok, sosyal psikologlarca kullanılmaktadır. Bu yaklaşımın örgütten ziyade birey üzerinde odaklandığı görülmektedir. Birey geçmişte yapmış olduğu eylemleri sebebiyle örgüte bağlanır ve zaman içerisinde tekrarlamış olduğu davranışlarla bağlılığı pekiştirir. Akabinde bu davranışı meşru gösteren tutumlar geliştirip ilgili davranışın tekrarlanma ihtimalini artırmaktadır (Gül, 2002: 47).

Tutumsal bağlılık, işgörenin örgütsel ilişkilerine odaklanmakta, birey ve örgütün amaç ve değerleri arasındaki uyumun olması halinde görülmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 62). Bir başka tanıma göre ise tutumsal bağlılık “ bireyin kurumun değer yargıları ve amaçlarıyla özdeşleşme isteği, bu amaçlara ulaşmayı kolaylaştırmak için örgüt üyeliğini devam ettirme isteği” olarak tanımlanmalıdır (Samadov, 2006: 72). Dikkat edilecek olursa tutumsal bağlılıkta, işgörenin örgütüyle değer ve amaçlar üzerinde ne seviyede uyum içerisinde bulunduğu konusu, yaklaşımın odak noktasıdır (Kök, 2006: 298). Bir başka ifadeyle, örgüt ile birey arasında olan ilişkiden meydana gelmekte ve bireyin örgütü üzerine sahip olduğu düşüncelere yoğunlaşmaktadır (Özsoy, 2004: 13-19).

Özet olarak tutumsal bağlılık neticesinde, işgören kurumu ile özdeşleşmeyi gerçekleştirmekte ve kurumuna karşı sadakat duygularının artmış olduğu görülmektedir (Bayram, 2005: 129).

Çoklu Bağlılık yaklaşımı; örgüt yönetimi, meslektaşlar, sendikalar, örgüt kültürü gibi örgütle ilişki içerisinde bulunan muhtelif faktörlere de bağlılık geliştirilebileceği üzerinde durmaktadır (Redman ve Snape, 2005: 301). Bu yaklaşım, örgüt içerisinde mevcut olan muhtelif öğelerin, farklı seviyelerde bağlılığa neden olacağını öne sürerek tutumsal ve davranışsal bağlılıktan ayrılmaktadır. Morrow bu farklılıkların; örgütsel odak, değer odağı, iş odağı, meslek odağı ve sendikal odak olmak üzere beş değişik bağlılık odağından kaynaklandığını ifade etmektedir (Kervancı, 2013: 63). Çoklu bağlılık yaklaşımında, işgörenlerin örgütlerine, idarecilerine, meleklerine ve çalışma arkadaşlarına yönelik farklı bağlılık duyacakları kabul edilmiştir (Samadov, 2006: 78). Toparlanacak olunursa bu yaklaşım, işgörenlerin farklı nedenlerle farklı düzeylerde örgütlerine bağlılık gösterebileceğini vurgulamaktadır (Gül, 2002: 50).

3.3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLA İLGİLİ ÇALIŞMALARIN TARİHSEL GELİŞİMİ

Rekabet koşulları göz önüne alındığında örgütlerin nitelikli iş gücüne olan ihtiyaçları ortadadır (Gündoğan, 2009: 9). Nitelikli iş gücünün olmasının bireylerin ortaya koyacakları ek çabalarla daha kolay bir şekilde ortaya çıkacak olması, örgütsel bağlılığın önemini artırmaktadır. Nitekim bu duruma paralel olarak örgütsel bağlılığın yaşadığı gelişimin yirminci yüzyılın sonlarında iyice ivme kazandığı görülmektedir. Verilen bu bilgilerden yola çıkılmak suretiyle günümüz küresel dünyasında her örgüt için örgütsel bağlılığın önemli olduğu değerlendirilmesi yapılması yanlış olmayacaktır (Bayram, 2005: 126).

Örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan ilk çalışmanın ortaya çıkması 1956 yılında olmuştur ve bu çalışmayı yapan kişi Whyte isimli bir araştırmacıdır. Yapılan çalışmada örgütsel bağlılık kapsamında örgüt bağımlısı olan bireylerin tanımı yapılmış ve bu kişilerin örgüte verebilecekleri olası zarar üzerinde durulmuştur. Bu yıldan itibaren ise örgütsel bağlılık çalışmalarının sayısında artışlar gözlenmeye başlamıştır. Söz konusu zaman dilimi içerisinde Becker, Etzioni, Kanter, Mowday-Steers-Porter, Wiener, Katz-Kahn, Argyris, O'reilly-Chatman ve Allen-Meyer gibi birçok araştırmacının örgütsel bağlılık ile çalışma yaptıkları görülmektedir (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009: 6).

İlk kez 1956 yılında kullanılmasının ardından örgütsel bağlılığın yaşadığı gelişime birçok araştırmacının katkıda bulunduğu ifade edilmişti. Yapılan araştırmalarda dikkat çekilen farklı noktalar ve farklı yaklaşımlara paralel olarak elde edilen farklı sonuçlar, örgütsel bağlılığın gelişimine olumlu katkı yapmıştır. Tablo 3.1'de örgütsel bağlılığın gelişimine katkısı olan araştırmalar yer almaktadır.

Tablo 3.1: Örgütsel Bağlılıkla İlgili Çalışmaların Tarihsel Gelişimi

| Araştırmacının Adı | Çalışmanın Odak Noktası |
|----------------------------|--|
| Mowday (1982) | Tutumsal ve davranışsal açıdan bağlılık ön planda yer almıştır. |
| Etzioni (1975) | Ahlaki, hesapçı ve yabancılaştırıcı açıdan bağlılık incelenmiştir. |
| O'reilly ve Chatman (1986) | Uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olacak şekilde sınıflandırılmıştır. |
| Katz ve Kahn (1968) | Örgütsel bağlılık ödüllere endeksli olarak ele alınmıştır. |
| Wiener (1982) | Araçsal ve normatif bağlılığa dayalı bir model oluşturulmuştur. |
| Allen ve Mayer (1990) | Duygusal, normatif bağlılık ve devam bağlılığı şeklinde incelenmiştir. |
| Argyris (1998) | İçsel ve dışsal açıdan örgütsel bağlılık değerlendirmesi yapılmıştır. |

Kaynak: Doğan ve Kılıç, 2007: 40.

3.4. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK OLUŞUMU SÜRECİ

Örgütsel bağlılığın oluşum sürecinde ilk olarak örgüt içerisinde pozitif bir havanın varlığına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu olumlu hava örgütün içinde bulunduğu tüm süreçlerin yanında müşteri konumundaki bireylere de tesir edecektir (Pelit ve Kılıç, 2012: 125). Yürütülen faaliyetlerde ortaya çıkan bu durum, çalışanların yaptıkları işe ve örgüte karşı bağlılık hissetmeleri adına atılan ilk adım olarak görünmektedir. Başka bir deyişle örgütsel bağlılığın oluşum sürecinde ilk olarak ortamın koşullarının iyi olması ihtiyacı söz konusudur (İnce ve Gül, 2005: 70).

Bağlılık olgusu sadece örgütsel boyut kazandığında değil tüm boyutları için uzun bir sürede ortaya çıkan bir yapıya sahiptir. Nitekim örgütsel bağlılığın oluşumunun bir süreç olarak ele alınmasının temel sebebi de budur. Dolayısıyla çalışanlarında örgütsel bağlılığın oluşumunu hedefleyen bir örgütün sabırlı bir yönetim anlayışı benimsemesi gerektiği söylenebilir. Aksi takdirde örgütsel bağlılığın oluşumu sürecinde şartlar olgunlaşmayacağı için bağlılığın oluşumu sekteye uğrayacaktır (Avolio vd., 2004: 593).

Örgüt kültürünün varlığı, örgütsel bağlılığın oluşum sürecinde etkisi olan bir başka unsurdur. Örgütlerin diğer örgütlerden ayrılmasını sağlayan örgüt kültürü, örgütsel bağlılığın oluşum sürecinde çalışanların örgütü benimsemeleri kolaylaştırması nedeniyle kayda değer düzeyde etkiye sahiptir. En yalın ifade ile örgüt kültürünün varlığı örgütsel bağlılığın oluşum sürecini daha kolay hale getiren ve hızlandıran bir faktördür (Gülova ve Demirsoy, 2012: 61).

Verilen bilgilerden yola çıkılarak örgütsel bağlılığın oluşum sürecinin aşağıdaki unsurları kapsadığı söylenebilir. İfade edilecek olan unsurlar aynı zamanda örgütsel bağlılık oluşum sürecinin aşamaları olarak da nitelendirilmektedir (Kök ve Özcan, 2012: 117):

- i. Örgütün belirlediği vizyon ve misyonun çalışanlar tarafından benimsenmiş olması,
- ii. Yürütülen faaliyetler kapsamında çalışanların fedakârlıktan yapmaktan kaçınmamaları,
- iii. İşgörende örgütte yer almaya devam etmek adına yüksek seviyede isteğin oluşması,
- iv. Örgüt içinde etkileşim halinde olunan bireylerle uyumlu davranışlar sergilenmesi ve
- v. Örgütte adalet ve güven olgularının varlığının hissedilmesi şeklinde sıralanmaktadır.

3.5. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK GÖSTERGELERİ

Örgütsel bağlılığı göstergeleri arasında ilk olarak değinilmesi gereken husus, örgütsel etkinliğin sağlanması ve buna paralel olarak verimliliğin artmasına yönelik çabaların ortaya konulmasıdır. Böylece bireyin kişisel ve örgütsel başarı sağlanması yoluyla örgüte karşı bağlılık hissetmesi söz konusu olacaktır. Bu nedenle bu yönde ortaya koyulan çabalar örgütsel bağlılık göstergeleri kapsamında değerlendirilmektedir (Kök ve Özcan, 2012: 116).

Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel bağlılığı oluşturan bazı göstergeler arasında fikir birliğinin olduğu gözlemlenmektedir. Buna göre birçok araştırmacı tarafından kabul gören beş temel göstergeden söz edilebilir. Söz konusu göstergeler maddeler halinde aşağıdaki biçimde sıralanacaktır (Gündoğan, 2009: 6-7):

- i. Örgütün amaç ve değerlerini benimseme (vizyon ve misyonu benimseme olarak da ifade edilir),
- ii. Örgütün çıkarlarını gözetmek suretiyle fedakârlıklar yapma,
- iii. Örgütün üyesi olarak anılmak için arzu duymak ve bu yönde çaba göstermek,
- iv. Örgütün kimliği ile özdeşleşmek ve
- v. İçselleştirme şeklinde sıralanmaktadır.

3.6. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Literatürde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler incelenirken sınıflandırma yapılması suretiyle incelemelerin de varlığı görülmektedir. Buna göre örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin kişisel faktörler, örgütsel faktörler ve örgüt dışı faktörler şeklinde sınıflandırılması söz konusu olabilir. Kişisel faktörler bireylerin beklentilerini açıklarken, örgütsel faktörler örgütün fiziki koşullarını ve yönetim süreçlerini ifade etmektedir. Örgüt dışı faktörler ile açıklanmak istenen yeni iş fırsatları ve çalışılan sektördeki diğer gelişmeler olarak görülmektedir (Gündoğan, 2009: 18).

Kişisel, örgütsel ve örgüt dışı faktörleri kapsayacak şekilde örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler içeriğinde yer alan diğer faktörler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Uçkun ve diğerleri, 2013: 72):

- i. Yaş ve cinsiyet,
- ii. Medeni durum,
- iii. Örgütün fiziksel koşulları,
- iv. Örgütteki çalışma süresi,
- v. Yetki devrinin olması ve örgüt içinde kararlara katılımının varlığı,
- vi. Örgütsel adaletin varlığı ve örgüte duyulan güven,
- vii. Görev tanımlarının açıkça yapılması,
- viii. Ücret, ödül ve ceza uygulamaları,
- ix. Terfi imkânları ve
- x. Lider konumundaki kişilerin çalışanlara karşı gösterdikleri ilgi ve takındıkları tavır şeklindedir.

Çalışanların çalışma arkadaşlarından ve özellikle yönetim kadrosundan destek görmesi, örgütsel bağlılığı etkileyen bir başka unsurdur (Karahan, 2008: 237). Bu durum her şeyden önce insan olmanın bir sonucu iken çalışma hayatı açısından değerlendirilecek olduğunda kişinin yaptıklarına karşılık almasını ifade etmesi sebebiyle önemlidir. Özellikle bireyin zor bir durumla karşılaşması halinde ifade edilen desteğin önemi daha net bir şekilde anlaşılacaktır. Verilen bilgilerden yola çıkılarak örgütsel bağlılık kavramının aynı zamanda algılanan örgütsel destek ile doğrudan ilişki içerisinde olduğu yorumu yapılabilir (İnce ve Gül, 2005: 70).

Demografik özellikler, literatürdeki birçok konu için geçerli olduğu gibi örgütsel bağlılığı da etkileyen bir yapıya sahiptir. Örgütsel bağlılığı etkileme konusunda demografik faktörlere oranla örgütsel değerlerin ve ödül uygulamalarının daha fazla etkisi olduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle özellikle iyi performans gösteren çalışanlara karşı izlenecek ödül politikası ile birlikte sürekli bağlılığın elde edilmesinin mümkün olduğu yorumu yapılabilir. Çalışanların ödül ve ceza konusunda yönetimin vereceği kararlara ilişkin düşünceleri, güven ve adalet ile direkt ilişkili olduğu için bu husus örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler kapsamında önemlidir denilebilir (Altınöz vd., 2010: 1; Özdevecioğlu, 2003: 78).

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel faktörlerden biri olan yaş faktörü üzerinde yapılan araştırmalar incelendiğinde bazı bulgular; yaş ile örgütsel bağlılık arasında güçlü bir ilişkiye vurgu yaparken, bazı bulgularda ise herhangi bir ilişkiden bahsetmek mümkün olmamaktadır. Mathieu ve Zajac (1990) ; Meyer ve arkadaşları (2002); Angle ve Perry (1981) ; Cohen (1993). Yaptıkları çalışmalarda; yaş faktörü ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü korelasyon olduğunu belirlemişlerdir. Stevens, Beyer ve Trice (1978); Morris ve Sherman (1981); Gümüş, Hamarat ve Erdem (2003) ise yaptıkları araştırmalarda yaş faktörü ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin varlığını tespit edememişlerdir (Özcan, 2008: 16).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerden bir tanesi de eğitimidir. Bu noktada yapılan araştırmalar çalışanların eğitim düzeylerinin artmasının örgütsel bağlılığı azaltacak şekilde etkiler meydana getirdiği ortaya koymuştur (Özkaya ve diğerleri, 2006: 80). Özellikle eğitim düzeyi yüksek olan bireylerin daha kolay iş bulabiliyor olmalarının bu sonucu ortaya çıkardığı değerlendirilebilir. Sonuçta örgütsel bağlılık ve eğitim düzeyi arasında ters orantılı bir ilişki bulunmaktadır denilebilir (Çöl ve Gül, 2000: 295-296; Hunt vd., 1985: 122).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler arasında örgüt içindeki çalışma süresi ve buna bağlı olarak ortaya çıkan tecrübe yer almaktadır. Söz gelimi örgüt bünyesine yeni katılan bir iş görenle, bir senedir örgüt içinde çalışan bir bireyin örgüte karşı hissettikleri bağlılık düzeyi aynı olmayacaktır (Doğan ve Kılıç, 2007: 51). Çalışanların örgütte bulunma sürelerine paralel olarak yaşadıkları farklı tecrübeler aracılığıyla örgütsel bağlılık düzeylerinde değişiklikler gözlenmesi, son derece doğal bir sonuç olarak görünmektedir. Bu faktörün örgütsel bağlılığı etkilemesinde bireylerin sahip oldukları özellikler yanında örgütsel özelliklerin de rolleri bulunmaktadır. Dolayısıyla örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel ve örgütsel faktörler arasında yer aldığı söylenebilir (Özdevecioğlu, 2003: 115).

Örgüte karşı hissedilen bağlılık, gösterilecek olan performansı doğrudan etkileyeceği için örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerin oldukça önemli olduğu görülmektedir. Bu nedenle örgütsel bağlılığı artıracak ya da azaltacak faktörlerin neler olduğunun belirlenmesi ve gerekli adımların atılması göz ardı edilmemesi gereken bir

husustur. İfade edilen gerekliliklerin yerine getirilmesinde özellikle yönetici konumundaki bireylere önemli görevler düşecektir (Bayram, 2005: 134).

Sonuç olarak örgütsel bağlılığı etkileyen birçok faktörün bulunduğu, bu faktörlerin bireylere ve örgütlere göre şekillendiği, bununla birlikte hangi faktörün örgütsel bağlılığı daha fazla etkilediğinin kesin olarak ifade edilemediği sonuçlarına ulaşılmıştır (Luthans, 1992: 125).

3.7. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN SONUÇLARI

Bireylerin örgütlere duyduğu bağlılığın getireceği sonuçların açıklanmasından önce ifade edilmesi gereken husus, örgüte ve işgörene göre farklı sonuçların elde edilmesinin mümkün olduğudur. Buna göre örgütsel bağlılığın beraberinde getirdiği sonuçların bazı işletmelere iyi yansımaları, bu durumun her örgüt için geçerli olduğu anlamına gelmemektedir. Örgütsel bağlılığın sonuçları bu husus göz önünde bulundurulmak suretiyle değerlendirilecek olursa, daha sağlıklı bilgilere ulaşılması mümkündür (Randall, 1987: 460).

Küreselleşen dünya işletmeler arasındaki rekabet düzeyi her geçen gün artmaktadır. Artan rekabet düzeyi örgütlerin süreklilik kazanmalarını da güçleştirmektedir. Bu noktada örgütlerde işgören devir hızının düşük olması avantaj sağlayacaktır. Örgütsel bağlılığın varlığı ile birlikte işgörenlerin örgüte karşı hissettikleri bağlılık hissi, işgören devir hızının düşmesini beraberinde getirecektir (Özütü, 2008: 84). Dolayısıyla örgütsel bağlılığın sonuçları arasında işgören devir hızını düşürüyor olması, önem düzeyi yüksek bir sonuç olarak görünmektedir (Randall, 1987: 464).

Günümüzde çalışanların örgütlerde geçirdikleri zaman geçmişe göre oldukça fazladır. Bu da örgüt içerisindeki ilişkileri ve çalışanların örgüte karşı düşüncelerini oldukça önemli hale getirmektedir. Örgütsel bağlılık da burada ifade edilenler arasında yer almaktadır. Çalışanların örgüte karşı hissettikleri bağlılık öncelikle yapılan işten doyum almayı beraberinde getirecektir. Dolayısıyla iş tatmini/doyumu, örgütsel bağlılığın sonuçları arasında yer almaktadır denilebilir (Karahan, 2008: 238). Bunun yanında yapılan işten duyulan tatmin bireyin günlük hayatından keyif alması sonucunu

da doğuracaktır. Çünkü bireyin örgütte geçirdiği vakit azımsanmayacak düzeydedir ve nasıl ki örgüt içindeki bireylerle olan ilişkiler gündelik yaşamı etkiliyorsa, örgütsel bağlılıkla birlikte ortaya çıkan sonuçlar da bireyin sosyal yaşantısını etkilemektedir. (Balay, 2000: 93).

Örgütsel bağlılığın sonuçlarından bir diğeri ise işgörenlerin performansı üzerine olan etki hususundadır. Nitekim örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkinin literatürde birçok çalışmaya konu olduğu görülmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 60). Örgütsel bağlılığın var olması durumunda işgörenlerin daha yüksek performans göstermesi söz konusu olacaktır. (Seymen, 2008, 216).

Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık düzeyinde artışın olması örgütün amaçlarını gerçekleştirmek adına ortaya konulan çabaların da aynı oranda artması sonucunu doğuracaktır (Balcı, 2003: 27).

Çalışanlarda örgütsel bağlılığın olması ya da olmaması halinde ortaya çıkan sonuçlar, gösterilen performansa olan etkiler ve bireyin yaşamını etkileyecek etkiler – iş yaşamı ve sosyal yaşamı kapsayacak şekilde- olarak sınıflandırma yapmanın mümkün olduğunu ortaya koymuştur. Ancak her iki etki sınıfının da birbirini etkilemesi söz konusu olduğu için ayrı ayrı değerlendirme yapılması sağlıklı sonuçlar doğurmayabilir. O halde örgütsel bağlılığın sonuçlarının birbirini doğrudan ya da dolaylı şekilde etkilemesinin söz konusu olduğu, bunun da söz konusu sonuçlara hakim olmayı gerektirdiği yorumunun yapılması yanlış olmayacaktır (Randall, 1987; 460-465).

Örgütsel bağlılık ile ilgili 1987 yılında gerçekleştirmiş olduğu bir araştırmada Randall, bireylerin örgüte bağlılık seviyelerini ve bu bağlılık seviyelerinin bireye ve örgüte yönelik muhtemel olumlu ve olumsuz sonuçları açıklamıştır. Bağlılık seviyelerini düşük, ılımlı ve yüksek olmak üzere üçe ayırmakta olup, bu seviyelerin bireyler ve örgütler üzerindeki olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda tablodaki gibidir (Ağyüz, 2013: 59).

Tablo 3.2: Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Olası Sonuçları

| | | Bireysel | | Örgütsel | |
|--------|--|--|--|---|---|
| | | Olumlu | Olumsuz | Olumlu | Olumsuz |
| DŞÜK | | Bireysel yaratıcılık, yenilik ve özgünlük, İnsan kaynaklarından daha etkili faydalanma | Daha yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, Dedikodu sonuçlu kişisel maliyetler, Olası ihraç, ayrılma ya da örgütsel amaçları bozguna uğratma, | Çalışanların işgücü devrinin düşük performansının engellenmesi, Morali yükseltme, Yer değiştirme Söylentilerin örgüt için faydalı sonuçları | Yüksek işgücü devri, işe geç kalma, devamsızlık, örgütte kalma isteksizliği, düşük iş kalitesi, örgüte karşı vefasızlık ve yasal olmayan eylemler, Sınırlı rol üstü davranış, rol modeline zarar verme, zarara yol açan söylentiler, Çalışan üzerindeki sınırlı kontrol |
| | | Bağlılık duygularında artma, güvenlik, yeterlik, vefa ve görev, Yaratıcı bireycilik, örgütten ayrı kimliğin korunması | Kariyer ilerlemesi ve terfi fırsatları sınırlı olabilir, parçalı bağlılıklar arasında kolay olmayan anlaşma | Artan çalışan kıdemi, işten sınırlı ayrılma isteği, sınırlı işgücü devri ve yüksek iş doyumu | Çalışanın rol üstü ve üyelik davranışlarının sınırlanması, Çalışanın örgütsel taleplerle, iş dışı taleplerinin engellenmesi, örgütsel etkililikte olası düşüş |
| İLİMLİ | | | | | |
| | | | | | |

| | | | | |
|---------------|--|---|--|---|
| YÜKSEK | Bireysel kariyer ilerleme ve beklentileri karşılama, davranışların örgüt tarafından ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu | Bireysel gelişme, yaratıcılık, yenilik ve hareketlilik fırsatlarının bastırılması, değişmeye karşı bürokratik direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim, arkadaş dayanışması yoksunluğu, iş dışı örgütler için sınırlı zaman ve enerji | Güvenli ve dengeli iş gücü, daha yüksek üretim için çalışanın örgüt taleplerini kabul etmesi, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanması | İnsan kaynaklarının etkili kullanılmaması, örgütsel esneklik, yenilik ve uyum eksikliği, geçmiş politika ve yöntemlere olan güven, çok istekli çalışanlardan öfke ve düşmanlık, örgüt adına yasa dışı veya etik olmayan davranışlara kalkışma |
|---------------|--|---|--|---|

Kaynak: Ağyüz, 2013: 60

3.8. ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ÖNEMİ

Günümüzde bir işletmenin başarıya ulaşmasının temel yolu insan kaynaklarını olabildiğince etkili kullanmasına bağlıdır. Örgütsel bağlılığın var olmasının insan kaynaklarının etkinliğine olumlu yönde etki edecek olması nedeniyle örgütsel bağlılık ve insan kaynakları etkileşiminden söz edilebilecektir (Akıncı, 1997: 22). Özellikle hizmet sektöründe faaliyet gösteren bir örgütten söz ediliyorsa bu etkileşimin önemi bir kat daha artacaktır (Pelit ve Kılıç, 2012: 131).

Örgütsel bağlılığın önemi kapsamında değinilmesi gereken ilk husus birey ve örgütün amaçları arasında uyum sağlandığının göstergesi olmasıdır (Karahan, 2008: 233). Çalışanlarda örgütsel bağlılığın olması ile birlikte örgütün amaçları benimsenmiş olacak ve hatta bazı durumlarda örgütün hedefleri bireysel hedeflerin önünde yer alacağı için örgütsel bağlılığın öneminden söz edilmesi son derece doğaldır (Cengiz, 2002: 806). Bu şekilde bir etkileşimin bulunması ile birlikte örgütsel bağlılığın varlığına yönelik olarak çok sayıda göstergeden söz edilmesi mümkündür (Balci, 2003: 27).

Bireysel ve örgütsel amaçların gerçekleştirilmesindeki etkisi, örgütsel bağlılığı önemli kılan unsurlar arasında yer almaktadır. Örgütsel başarının temel sürükleyici

gücü olan örgütsel bağlılık, işgörenlerin örgütün önemli bir parçası bilinci ile hareket etmelerini sağlayarak, çalışanların örgüte olan katkılarının düzeyini niceliksel olduğu kadar niteliksel olarak da artırmaktadır. Görüldüğü üzere örgütsel bağlılık, örgütsel başarıyı direkt olarak etkilemesi nedeniyle oldukça önemlidir (Bozkurt ve Yurt, 2013: 126).

Örgütler için kaynak kullanımı, performans göstergeleri, vizyon ve misyonun gerçekleştirilmesi, süreklilik hedefine ulaşmak, etkinlik ve verimliliği artırmak, sorumluluk sahibi bireylerle çalışmak gibi birçok unsuru barındıran örgütsel bağlılık, ifade edilen her bir unsur sebebiyle önemli olarak nitelendirilebilir (Balcı, 2003: 27).

Örgütsel bağlılığı olan işgörenlerin olması örgütteki kadronun korunmasını sağlayacak, böylece örgütün hedeflerine katkıda bulunan çalışanlarla çalışılmış olacaktır. Bu durum performans göstergelerine de yansıtacak ve verimlik oranları da artacaktır. Bununla birlikte işgören devir hızı başta olmak üzere birçok hususta ek maliyetlere katlanılmasının önüne geçilecektir (Gündoğan, 2009: 8-9).

Teknolojik yenilikler ve küreselleşmenin ivme kazanması, örgütsel bağlılığın önemi kapsamında değinilmesi gereken bir başka husustur. Buna göre son dönem meydana gelen teknolojik gelişmeler örgütlerin içerisinde yer aldıkları süreçleri daha karmaşık hale getirmiştir. Süreçlerde meydana gelen değişimlere yanıt verilebilmesi adına örgütsel bağlılığın sahip olduğu roller de örgütsel bağlılığın önemini artırmıştır. (Özutku, 2008: 79).

3.9. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK MODELLERİ

Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili çalışmanın bu bölümüne kadar olan bilgiler, kavrama yönelik araştırmaların giderek arttığını ortaya koymaktadır. Dünya üzerindeki yaşanan gelişim halinin süreklilik kazanmasının bu sonucu doğrudan etkilediği söylenebilir. Dolayısıyla nitelikli insan kaynaklarına duyulan ihtiyacın bu şekilde devam etmesi ile birlikte örgütsel bağlılığı ele alan çalışmaların sayısının da artmaya devam etmesine yönelik beklentilerden söz edilebilir. Yapılan araştırmalarda ortaya atılan modeller, örgütsel bağlılığı farklı bakış açılarına sahip araştırmacıların

incelediğini ortaya koymaktadır. Bu nedenle örgütsel bağlılık modellerini, örgütsel bağlılık sınıflandırması olarak isimlendirmek de mümkündür (Çöl, 2004: 93).

Örgütsel bağlılığın sınıflandırılmasına yönelik olarak birçok çalışmadan söz edilebilir. Bu çalışma kapsamında Kanter, Etzioni, O'reilly ve Chatman, Allen ve Meyer sınıflandırmalarına yer verilecektir. Dört sınıflandırma çalışmasının her birisi çalışmanın bu bölümünde farklı başlıklar altında ele alınacaktır ve bu sınıflandırmalar hakkında yüzeysel bilgiler verilecektir. Böylece örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalara dair bilgi sahibi olunacak ve çalışmaların odak noktaları ortaya konulacaktır (Pelit vd., 2007: 86).

Kanter Modeli: Kanter örgütsel bağlılık kavramını incelerken devamlılık bağlılığı, kenetlenme bağlılığı ve kontrol bağlılığı şeklinde bir sınıflandırma yaparak örgütsel bağlılığı açıklamaya çalışmıştır. Kanter sınıflandırması kapsamında ifade edilen üç boyut göz önünde bulundurulduğunda sosyal ilişkiler aracılığıyla bağlılığın sağlanma girişimlerinden söz edilebilecektir (Yağcı, 2007: 118).

Kanter'in sunduğu örgütsel bağlılık modeli kapsamında yer alan üç boyutun içerdiklerine değinilecek olduğunda; devam bağlılığı ile birlikte bireyin düzenli olarak örgüt için ortaya koyduğu çabalar açıklanmaktadır ve bu boyut kapsamında birey gerektiğinde fedakârlık yapmaktan kaçınmamalıdır. Kenetlenme bağlılığında ise işgörenlerin sosyal yaşamlarının önüne örgütsel hedefleri koymaları ve örgütsel hedeflere yönelik olarak yoğun çaba göstermeleri ifade edilmektedir. Kontrol bağlılığına göre ise örgütün koyduğu kurallara uyulması gerekmektedir. Görüldüğü üzere Kanter'e göre örgütsel bağlılığın üç boyutu vardır ve bu boyutların odak noktası örgütsel unsurların ön planda olması şeklindedir (Kanter, 1968: 504-510).

Örgütsel bağlılığı araştıran Kanter, örgütlerin çalışanlardan birtakım beklentileri olduğunu ifade etmektedir. Bu beklentilerin karşılık bulması adına çalışanların kendilerini örgüte adanmaları ve bu yönde çabalar ortaya koymaları beklenmektedir. Kanter'e göre örgütsel bağlılığın sağlanması bu şekilde daha kolay gerçekleşecektir denilebilir. Nitekim bu model kapsamında örgütsel bağlılığın ifade edilen bağlılık biçimleri de bu ifadeyi destekler niteliktedir. Bu ifadelere ek olarak

Kanter, üç bağıllık biçiminin de birbiri ile önemli oranda etkileşimi olduğunu belirtmiştir (Gündoğan, 2009: 45).

Sonuçta Kanter'in ortaya attığı örgütsel bağıllık modeline göre çalışanlar örgütün kendilerini yönlendirmesi beklentisine sahiptirler. Başka bir deyişle Kanter modeline göre örgütler çalışanlara yol gösterici konumundadırlar. Çalışanlar da örgüte ve kendilerine biçilen bu rolleri benimsemekle birlikte örgüte bağıllık göstermektedirler. İfade edilen bu husus, Kanter örgütsel bağıllık modelinin diğer örgütsel bağıllık modellerinden ayrılan temel niteliği olarak görünmektedir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).

Etzioni Modeli: Etzioni'nin yapmış olduğu örgütsel bağıllık araştırmalarında ahlaki değerlere yapılan vurgu dikkat çekmektedir. Dolayısıyla Etzioni modelinde ahlaki bağıllık unsurunun varlığı söz konusudur. Buna göre örgütün amaçları ve değerlerine ortak olabilmek için çalışanların örgütle ahlaki açıdan yakınlık kurmaları gerekmektedir. Başka bir deyişle örgüte yönelik olumlu bir yönelime ihtiyaç duyulmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 42).

Etzioni'ye göre örgütsel bağıllık; yabancılaştırıcı (negatif) bağıllık, nötr (hesapçı) bağıllık ve moral bağıllık olmak üzere üç farklı şekilde değerlendirilmelidir. Bunlardan yabancılaştırıcı bağıllık çalışanın sorumluluklarının sınırlandırıldığı bağıllık biçimidir. Nötr bağıllık ise birey ve örgütün yapması gerekenden ne eksik ne fazla görev yerine getirdiğini ifade eder. Moral bağıllık ise örgütün hedefleri ve otoritesi ile çalışanların özdeşleştiği bir bağıllık çeşidi olarak görünmektedir ve bu nedenle yoğun bir yönelim olarak ifade edilir. Örgütsel bağıllık kavramının sınıflandırılmasına yönelik olarak araştırma yapan ilk araştırmacı olan Etzioni, bu araştırmasını 1961 yılında gerçekleştirmiştir (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58).

O'reilly ve Chatman Modeli: O'reilly ve Chatman, yapmış oldukları inceleme kapsamında örgütsel bağıllık kavramını, kişinin örgüt için hissettiği psikolojik bağ olarak açıklamışlardır. O'reilly ve Chatman yaptıkları örgütsel bağıllık sınıflandırmasında bağıllığı üçer ayırmışlardır. Bu üç bağıllık (Bayram, 2005: 130);

- i. Uyum bağıllığı,
- ii. Özdeşleşme bağıllığı ve
- iii. İçselleştirme bağıllığı şeklinde sıralanmaktadır.

Uyum Bağıllığında işgören, belirli ödülleri elde etmek ve belirli cezalardan kaçınmak gayesiyle örgüte bağıllık duymaktadır. Özdeşleşme bağıllığı, işgörenin çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurması ve bu ilişkileri sürdürmesi şeklinde oluşmaktadır. Bunun neticesinde işgören, örgütün misyonuna, vizyonuna, norm ve değerlerine saygı duymakta ve benimsemektedir. Son olarak içselleştirme bağıllığında ise, bireysel ve örgütsel değerler arasında tam anlamıyla uyum söz konusudur (Ağyüz, 2013: 39).

O'reilly ve Chatman'ın sınıflandırmasında örgütsel bağıllık birey ve örgüt arasındaki bağ olarak ele alınmakta ve bu bağın oluşması adına da özdeşleşmenin varlığını ihtiyaç duyulmaktadır. Bu nedenle bu sınıflandırma kapsamında işgörenlerin içinde buldukları örgütün hedeflerini ve koşullarını benimsemeleri gerekmektedir. Ancak bunun sonrasında özdeşleşmeden bahsedileceği için bu husus önemlidir (Karadeniz, 2010: 119).

Örgütsel bağıllığın açıklanmasında psikolojik yönden yaklaşan O'reilly ve Chatman'ın modeli, bu niteliği nedeniyle diğer modellerden ayrılmaktadır. Başka bir deyişle bu modelin odak noktası çalışanların örgüte karşı hissettikleri psikolojik bağ olarak görünmektedir (Doğan ve Kılıç, 2007: 43). Nitekim araştırmacıların ortaya koydukları model kapsamındaki boyutlar, örgütsel bağıllığın açıklanmasında çalışanlar ve örgüt arasındaki psikolojik bağın göz önünde bulundurulduğunu göstermektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 492).

Allen ve Meyer Modeli: Allen ve Meyer sınıflandırmasının niteliklerine değinilmeden önce literatürde en çok benimsenen/kabul edilen örgütsel bağıllık sınıflandırmalarından biri olduğunun ifade edilmesi gerekir. Nitekim bu çalışmada örgütsel bağıllığın değerlendirilmesinde açıklanan duygusal bağıllık, devam bağıllığı ve normatif bağıllık, Allen ve Meyer'in sınıflandırmasını yansıtmaktadır. Başka bir ifadeyle Allen ve Meyer, örgütsel bağıllığı duygusal, devam ve normatif bağıllık

olmak üzere üç farklı boyutta incelemiş ve sınıflandırmıştır (Gülova ve Demirsoy, 2012: 57).

“Allen ve Meyer’e göre tutumsal bağlılık, çalışanların örgütle aralarındaki ilişkiyi yansıtan psikolojik bir durumdur. Bu durum bireylerin davranışlarıyla açıklanmaktadır. Belirtileri ise bireyin örgütte kalmaya devam etmesidir” (Gündoğan, 2009: 47). 1984 yılında çalışmalarını yapan Allen ve Meyer, 1990 yılında ise normatif bağlılığı da eklemek suretiyle sınıflandırmalarını tamamlamışlardır.

Verilen bilgilerden de anlaşılacağı üzere Allen ve Meyer oluşturdukları modelde öncelikle duygusal bağlılık ve devam bağlılığı boyutları üzerinde durmuşlardır. Örgütsel bağlılık ile ilgili çalışmalara devam eden araştırmacılar, normatif (zorunlu) bağlılık boyutunu da eklemek suretiyle oluşturdukları modeli tamamlamışlardır (Yağcı, 2013: 118).

Örgütsel bağlılık, üç temel unsurdan oluşmaktadır ve söz konusu unsurlar (Ada ve diğerleri, 2008: 487);

- i. Duygusal bağlılık,
- ii. Devam bağlılık ve
- iii. Normatif bağlılık şeklinde sıralanmaktadır.

Örgütsel bağlılık sınıflandırmaları arasında en çok kabul göreni olan Allen ve Meyer sınıflandırması, diğer sınıflandırmalar gibi örgütsel bağlılığı üç boyutta ele almıştır.

Duygusal Bağlılık: Çalışanların örgütleri ile özdeşleştiğini ifade etmektedir Buna göre işgören, örgüte karşı duygusal bir bağ hissetmektedir. Dolayısıyla duygusal bağlılıkta bireylerin örgütün hedeflerini benimsedikleri ve kendilerini de hedefe giden yolda önemli bir parça olarak gördükleri değerlendirilmesi yapılabilecektir (Candan ve Çekmecelioğlu, 2009: 47).

Devam Bağlılığı: Bu bağlılık türü, çalışanların örgütün amaçlarına yönelik çabalar ortaya koyması sonrasında ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla devamlı bağlılıkta çalışanlar, örgütün hedeflerine yönelik olarak çabalarının sonucunda kendileri bağlılık

duymak zorunda hissetmekte ve örgütten ayrılması halinde seçeneğinin az olduğunu bilincindedir (Bayram, 2005: 133).

Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, işgörenlerin içerisinde buldukları örgütlerin içerisinde kalmaya yönelik isteklerinin bir sonucu olarak görünmektedir. Dolayısıyla normatif bağlılıkta birey örgüt içerisinde kalmaya devam etmeyi kendisine bir görev olarak görmekte ve bu görevin doğru olduğunu düşünmektedirler. O halde minnettarlık duygusunun varlığından söz edilebilmektedir (Candan ve Çekmecelioğlu, 2009: 47).

Allen ve Meyer modeli, çalışanların örgüte bağlılığını etkileyen faktörleri incelerken birçok faktörü kapsayacak sonuçlar ortaya koymuşlardır. Buna göre modelde yer alan ve çalışanların bağlılığını etkileyen faktörler; amaç ve rol açıklığı, örgütsel güven, eşitlik, kararlara katılım, yetenekler, eğitim, seçeneklerin fazlalığı ve çalışanlar arasındaki uyum şeklindedir. Duygusal bağlılık ve devam bağlılığı kapsamında yer alan bu faktörlerin sayısı artırılabilir. Modelin hangi boyutu kapsamında yer alıyor olursa olsun, örgütsel bağlılık oluşumunu etkiliyor olması sebebiyle ifade edilen unsurların büyük öneme sahip olduğu söylenebilir (Doğan ve Kılıç, 2007: 45-46).

Allen ve Meyer modeli kapsamında değinilmesi gereken hususlardan bir tanesi de model kapsamında boyutların ortak yönü olarak görünmektedir. Buna duygusal, devam ve normatif olmak üzere üç boyutun da işgörenler ile örgüt arasındaki ilişkinin niteliğini ve düzeyini yansıttığı görülmektedir. Bunun yanında örgüt içerisinde kalmaya devam etmek adına alınan kararın beraberinde getirdiği psikolojik durumu yansıtması diğer bir ortak noktadır. Son ortak nokta ise bireylerin örgütten ayrılma olasılığını düşürüyor olmasıdır (Gündoğan, 2009: 53-54).

3.10. TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİYİ AÇIKLAMAYI AMAÇLAYAN LİSANSÜSTÜ TEZLER

Tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerine yapılmış bulunan çalışmalarla ilgili olarak şu şekilde bilgiler literatürde yer almaktadır:

Aydoğan 2008 yılında yapmış olduğu “ İş Stresinin Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi: Kamu Sektöründe Bir Uygulama” adlı tez çalışmasında tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. (Aydoğan, 2008: 98).

Özel’ in 2009 yılında yaptığı “Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyi :İstanbul İli Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlere Yönelik Bir Alan Araştırması” adlı çalışmasında ; örgütsel bağlılık alt boyutları ile tükenmişlik alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmakta olup örgütsel bağlılık düzeyi ile tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışma neticesinde elde edilen veriler, akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri arttıkça tükenmişlik düzeyleri azalmaktadır Bu sonuçlar çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. ÖZEL (2009) Örgütsel bağlılık alt boyutlarından, duygusal bağlılığın tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme-duyarsızlaşma-düşük kişisel başarı hissi ile ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu; devam bağlılığının, tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme-duyarsızlaşma-düşük kişisel başarı hissi ile pozitif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğu; normatif bağlılığın ise tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme duyarsızlaşma boyutları ile ters yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu; SOYKAN (2012) Sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında çok güçlü negatif bir ilişki olduğu; AKGÜL (2014) Devam Bağlılığı ile tükenmişlik alt boyutları olan Duygusal tükenme boyutu, Duyarsızlaşma boyutu ve Kişisel Başarı boyutu arasında negatif yönlü ve zayıf ilişki olduğunu; AĞYÜZ (2013). Duygusal tükenme ile duygusal bağlılık ve normatif bağlılık arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit edilirken, devam bağlılığı arasında bir ilişki bulunmadığını; Duyarsızlaşma ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü kuvvetli bir ilişki tespit edilirken, normatif bağlılık arasında negatif yönlü orta derecede bir ilişki olduğunu; Duyarsızlaşma ile devam bağlılığı arasında bir ilişki bulunmadığını, Düşük kişisel başarı hissi ile duygusal bağlılık arasında negatif yönlü orta derecede bir

ilişki tespit edilirken, normatif bağlılık arasında negatif yönlü zayıf bir ilişki olduğunu ve Düşük kişisel başarı hissi ile devam bağlılığı arasında bir ilişki bulunamadığını saptamıştır (Kervancı, 2013; 108).

BÖLÜM 4: ARAŞTIRMA

TÜKENMİŞLİK VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

(ALTINORDU İLÇESİNDE GÖREVLİ CAMİ İMAM-HATİPLERİ ÖRNEĞİ)

.Araştırmanın bu bölümü Cami İmam-Hatiplerinin tükenmişlik düzeyi algıları ile örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yöneliktir. Bu bölüm, araştırmanın amacı, ana kütle ve örnekleme, araştırmanın varsayımı ile sınırlılıkları, veri toplama aracı, araştırmanın modeli ve hipotezleri, araştırmanın geçerliliği ve güvenilirliği, araştırmanın kişisel ve çalışma özellikleri ve hipotezleriyle ilgili bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmada, Cami İmam-Hatiplerinin farklı kişisel ve çalışma özelliklerinin belirlenmesi, bu çalışanların tükenmişlik düzeylerinin ve örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi, tükenmişlik düzeyleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi ve bu konuya ilişkin sorunları belirleyip çözüm önerileri sunmak amaçlanmıştır.

4.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Cami İmam-Hatipleri, asli görevleri din hizmetleri olmakla birlikte, mesleğin kadim tarihi boyunca sosyal hayatın merkezinde olan en önemli mesleklerden birisidir. Mesleğin görevi gereği, toplumsal hayatın hemen hemen her alanında insan ilişkilerinde yoğun bir şekilde bulunan cami imam-hatipleri, muhatap olduğu kitlelerin ihtiyaçlarına cevap verebilen, ikna edici ve aydınlatıcı olma durumunda olması nedeniyle meslek mensupları sürekli olarak gerek dini gerekse de seküler anlamda kendilerini geliştirme durumundadırlar. Birer kanaat önderi veya sosyal lider olarak toplumsal hayatta gerek yasal, gerekse geleneksel olarak konumlanan cami imam

hَاتipleri özellikle görev yapmakta oldukları camilerinin muhitlerinde ikamet eden insanların dini ve dünyevi birçok sorunlarında ilk kapısı  alınan mesleklerden birisidir. Bu durum asli görevlerinin hemen yanı başında ciddi bir yoğunluğu yanında getirmektedir. Özellikle büyükşehirlerde bulunan merkezi camilerde görev yapan imam hatipler için bu yoğunluğun daha da fazla olduğu görülmektedir. Cami imam-hatiplerinin tükenmişlik alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik olarak yapılmış olan bu çalışmanın, literatürde cami imam-hatiplerine yönelik olarak herhangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması açısından daha önemli olduğu düşünülmektedir.

4.3. ARAşTIRMANIN ANA KÜTLE VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evrenini Ordu İline ait Altınordu İlçe Müftülüğünde görev yapmakta olan 242 cami imam-hatibi oluşturmaktadır. Araştırma için evrenden örneklem seçme yapılmamış, evrenin tamamına ulaşılması hedeflenmiştir. Evrendeki imam-hatiplerin tamamına anket gönderilmiş olup, 234 adet anket geribildirimle temin edilmiştir. Araştırmayı kabul eden 234 ankettten 225 adeti değerlendirilmeye alınmıştır. Araştırmada evrenin % 93' ne ulaşılmış olup muhtelif sebeplerle 9 adet anket araştırma kapsamının dışında bırakılmıştır.

4.4. ARAşTIRMANIN VARSAYIMI

Araştırmaya katılan cami imam-hatiplerinin samimi ve ciddi bir Şekilde, anket sorularını ele alarak, doğru cevaplar verdiği varsayılmaktadır.

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları; cami imam-hatiplerinin tükenmişlik düzeylerini ve örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmede tatmin edici olduğu kabul edilmiştir ve problemlerin üzülmesi için uygun olacağı düşünülmüştür.

4.5. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Araştırma bulguları, Ordu İli Altınordu İlçe Müftülüğünde bağlı camilerde görev yapmakta olan 225 Cami İmam-Hatibinin anket ve ölçeklere verdiği cevaplarla sınırlıdır.

Araştırmada, araştırmaya katılanların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik veriler “Kişisel Bilgi Formunun”, Tükenmişlik düzeyinin belirlenmesine ilişkin veriler için Maslach ve Jackson (1981)’in geliştirdiği “Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin”, Örgütsel Bağlılık düzeyinin belirlenmesine yönelik veriler ise Meyer ve Allen (1990)’in geliştirdiği “Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin” ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

4.6. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket formundan yararlanılmıştır. Bu anket 3 bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm; demografik değişkenlerle ilgili soruların yer aldığı bölüm, ikinci bölüm; Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilmiş Maslach Tükenmişlik Envanteri ve üçüncü bölüm ise Allen ve Meyer (1990)’ in Örgütsel Bağlılık Ölçeğini içermektedir.

4.6.1. Kişisel Bilgi Formu

Anketin ilk bölümü ankete katılanların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla 9 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcılara, yaş, medeni durum, öğrenim durumu, çocuk sayısı, kurumdaki kıdem süreleri, bu camideki kıdemleri, çalışma saatleri dışında sosyal etkinlikleri gerçekleştirebilmeye zaman bulabilme olanakları, mesleği tercih etmelerindeki temel belirleyici unsur ve kurum değiştirme fırsatları olması durumunda kurumlarını değiştirme tercihleriyle ilgili sorular yöneltilmiştir.

4.6.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Maslach ve Jackson (1981) tarafından geliştirilen ve ilgili literatürde yaygın olarak kabul gören “ Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE)” veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Özgün Formunda 7 basamaktan oluşan ölçeğin geçerlilik ve

güvenirlilik çalışmaları Çam (1991: 157) ve Ergin (1993: 145-146) tarafından gerçekleştirilmiştir. Oldukça yüksek güvenirliliğe sahip olan ölçek, Türkçe'ye uyarlanma aşamasında basamak sayısı beşe düşürülmüştür (Kervancı, 2013: 91)

Duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve düşük kişisel başarı hissi olmak üzere üç temel boyutu teşkil eden Maslach tükenmişlik ölçeği Likert-5'li ölçektir. Ölçekte mevcut bulunan 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 13, 14, 16 ve 20. Sorular duygusal tükenmişlikle; 5, 10, 11, 15, 22. Sorular duyarsızlaşma ve 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21. sorular düşük kişisel başarıya ilişkin sorulardır.

Ergin (1992) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde ölçeğin üç alt boyutu için Cronbach Alpha katsayıları duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.65 ve düşük kişisel başarı hissi azalması için 0.72 olarak tespit edilmiştir. Tekrar test analizleri neticesinde ise güvenilirlik katsayıları duygusal tükenme için 0.83, duyarsızlaşma için 0.72 ve düşük kişisel başarı hissi azalması için ise 0.67 olarak belirlenmiştir (Kervancı, 2013: 92).

4.6.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Meyer ve Allen tarafından 1990 yılında geliştirilen çalışmada çalışanların örgütsel bağlılık seviyelerini ölçme amacıyla oluşturulan, Meyer ve Allen(1990) örgütsel bağlılık ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Meyer ve Allen (1990) ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır ve ölçek 19 ifadeden oluşmaktadır.

Meyer vd. (1993) tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik analizi neticesinde Alpha değerlerini duygusal bağlılık için 0.87, devam bağlılığı için 0.88 ve normatif bağlılık için 0.86 bulunmuştur.

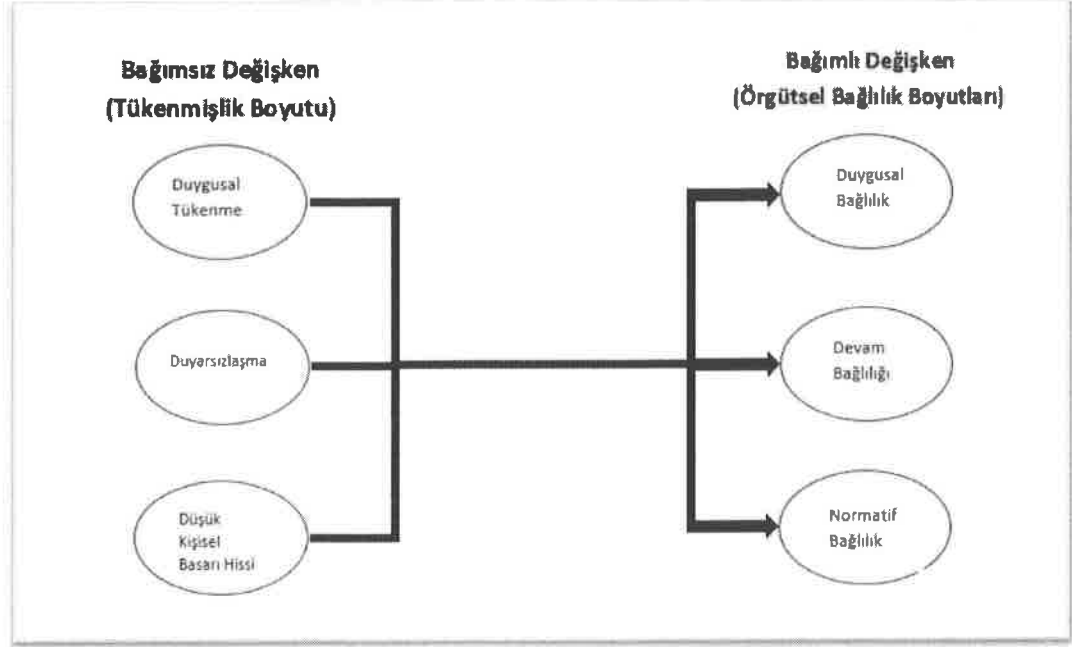
Wasti (1999: 43)' nin gerçekleştirmiş olduğu bir çalışmada ölçeğe ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları; duygusal bağlılık için 0.84, devam bağlılığı için 0.80 ve normatif bağlılık için 0.70 olarak tespit edilmiştir.

Ölçek 5'li Likert tipinde tasarlanmış olan ölçekte "(1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Kesinlikle Katılıyorum ifadeleri bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ilk 8 ifade duygusal bağlılık boyutunu,

9.madde ile 13.madde arasındaki ifadeler devam bağlılığını ve son 6 ifade normatif bağlılık boyutunu ölçmeye yönelik ifadelerdir.

4.7. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırma Modeli şu şekilde oluşturulmuştur:



Şekil 4.1: Araştırma Modeli

Bu modele göre; duygusal tükenme boyutu ile örgütsel bağlılık boyutları, duyarsızlaşma boyutu ile örgütsel bağlılık boyutları ve düşük kişisel başarı hissi boyutu ile örgütsel bağlılık boyutları arasındaki ilişkiler incelenecektir.

Araştırmanın hipotezleri şu şekildedir:

H₀: Cami İmam Hatiplerinin Tükenmişlik düzeyleri ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı ilişkiler yoktur.

H₁: Cami İmam Hatiplerinin Tükenmişlik ile Örgütsel Bağlılık arasında anlamlı ilişkiler vardır.

HİPOTEZLER;

H11: Cami İmam-Hatiplerinin Duygusal Tükenmeleri ile Duygusal Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H12: Cami İmam Hatiplerinin Duygusal Tükenmeleri ile Devam Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H13: Cami İmam-Hatiplerinin Duygusal Tükenmeleri ile Normatif Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H14: : Cami İmam-Hatiplerinin Duyarsızlaşmaları ile Duygusal Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H15: : Cami İmam-Hatiplerinin Duyarsızlaşmaları ile Devam Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H16: : Cami İmam-Hatiplerinin Duyarsızlaşmaları ile Normatif Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H17: : Cami İmam-Hatiplerinin Düşük Kişisel Başarı Hisleri ile Duygusal Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H18: : Cami İmam Hatiplerinin Düşük Kişisel Başarı Hisleri ile Devam Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H19: : Cami İmam Hatiplerinin Düşük Kişisel Başarı Hisleri ile Normatif Bağlılıkları arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

4.8. VERİLERİN ANALİZİ

Anket sonucunda elde edilen verilerin analizi için SPSS 23.0 paket programı aracılığı ile analiz edilmiştir. Bireylerden toplanan demografik özellikler için tanımlayıcı istatistiklerden olan frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanarak yorumlanmıştır. Araştırmada kullanmış olduğumuz ölçeklerin güvenilirlikleri için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve yorumu yapılmıştır.

Nicel değişkenlerimizin iki ilişkisiz örneklemeden elde edilen puanların birbirinden anlamlı bir şekilde farklılık gösterip göstermediğini test etmek için Bağımsız T testi, ilişkisiz iki ya da daha çok örneklem ortalamasının birbirinden anlamlı bir şekilde farklılaşp farklılaşmadığını test etmek için Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA sonucunda gruplar arasında anlamlı görülmesi durumunda farkın hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için, öncelikle varyansların homojenliğine bakılarak varyanslar homojen ise LSD Testi, değilse Tamhane's T2 Testi uygulanmıştır. Tükenmişlik ile Örgütsel Bağlılık arasındaki etkiyi belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Ölçekler arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için korelasyon analizi uygulanmıştır. Sayısal gelişmelerle ilgili veriler tablolar haline getirilip yorumlanmış, bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı $\alpha = 0.05$ hata payı; korelasyon ve regresyon analizinde $\alpha = 0,01$ hata payında da test edilmiştir.

4.9. ARAŞTIRMA ÖLÇEKLERİN GEÇERLİLİĞİ VE GÜVENİRLİLİĞİ

Araştırmada seçilen yöntemin, araştırmanın evreni ile ilgili doğru verileri sağlayabilme niteliğine sahip olduğuna duyulan güven anlamına gelmekte olan güvenilirlik; yapılan ölçümlerin her biri için oldukça önem arz etmektedir. Zira, güvenilirliğin ölçümü, araştırma için seçilen tekniğin aynı koşullar altında aynı neticeleri sağlayıp sağlamayacağı (istikrar) ve ölçekte mevcut bulunan ifadelerin kendi içindeki tutarlılığı (iç tutarlılık) test edilerek yapılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 140).

İç tutarlılık analizinde yaygın olarak kullanılmakta olan Cronbach's Alpha katsayısının hesaplanmasıyla gerçekleştirilen iç tutarlık analizidir (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 140). Kalaycı (2010) Alpha (α) katsayısına bağlı olarak ölçek güvenilirliğini şu şekilde değerlendirmektedir:

- ❖ $0.00 \leq \alpha < 0.40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- ❖ $0.40 \leq \alpha < 0.60$ ise ölçek güvenilirliği düşük
- ❖ $0.60 \leq \alpha < 0,80$ ise oldukça güvenilir,

- ❖ $0.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Fen bilimlerinde olduğu gibi her koşulda mutlak sonuçlar veren, öznenen bağımsız nesnel bilgileri genel geçer bir şekilde ortaya koyabilme imkânı olmayan, araştırma konuları şartlara, algılara, ahlak, kültür, değer, norm, tutum, davranış, hissiyat ve duygu gibi ölçülmesi oldukça zor olan kavramlar üzerine yoğunlaşan sosyal bilimler için araştırma ölçeklerinin geçerliliği fevkalade önemlidir. Muhtelif ölçekler, bu olguları ölçebilmek adına geliştirilir. Ölçeklerin her biri, belirli sayıda ifadeden oluşmaktadır. Bu ifadelerin hangilerinin birbirlerine daha yakın algılandığını analiz edebilmek adına kullanılan faktör analizi, verilerin yapısını tanımlamak, özetlemek, sayılarını yönetilebilir ve üzerinde çalışılabilir makul bir sayıya düşürmek için yapılmaktadır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 162-163).

Bu araştırmada ölçeklerin geçerliliğini saptayabilmek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin, istatistiksel teknik açısından uygunluğunu tespit amacıyla KMO (Kaise-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) Örnekleme Uygunluğu Ölçümü ve Barlett Testi (Barlett Test of Sphericity) uygulanmıştır. KMO Testi, faktör analizinde örneklem büyüklüğünün yeterliliğini belirleyebilmek amacıyla kullanılmaktadır. KMO değerleri:

- ❖ 1,00'a yakın olması halinde veriler faktör analizi için uygun
- ❖ 0.50'nin altına düşmesi halinde verilerle faktör analizi yapmanın doğru olmayacağı şeklinde değerlendirilir.

Bu nedenle KMO değeri 0,50'den düşük çıkması halinde faktör analizi sürdürülmez. Barlett Testi, toplanan verilerin çok değişkenli normal dağılımdan gelip gelmediğini saptayabilmek amacıyla kullanılmaktadır. Barlett testinde , X^2 testinde olduğu gibi anlamlılık değeri incelenir. Anlamlılık değeri, 0.05' ten küçük ise, veriler için çok değişkenli normal dağılımdan geldiği ifade edilir ve analiz sürdürülür. Anlamlılık değeri 0.05' ten büyük olması halinde faktör analizi yapılmaz (Büyüköztürk, 2005: 123-126).

4.9.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği

4.9.1.1. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Geçerliliği

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçeklerine bakılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda birden çok faktörde değer alan ifadeler analiz dışı bırakılmış ve diğer maddelere ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.1: Tükenmişlik Ölçeği İçin KMO ve Bartlett's Testi

| | | |
|--|---------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü | | 0,797 |
| Bartlett Testi | Ortalama Ki Kare | 898,850 |
| | Serbestlik Derecesi | 120 |
| | Anlamlılık | 0,000 |

Tablo 4.1'de Bartlett testi ana kütleliğin bütünlüğünü test eden Bartlett tarafından geliştirilen küresellik testidir. Analizde küresellik test değeri; 898,850 olarak vermektedir. Bu değer 0.00 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Yani ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir.

Faktör analizinin geçerliliğini baştan gösteren bir diğer test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO, bir oran olup, % 60'ın üstünde olması arzulanır. KMO testinin sonucu ise %79,7 olarak gösterilmektedir. Bu korelasyon da ilişkinin nispeten güçlü olduğunu göstermektedir. Bu iki sonuç faktör analizine devam etmede sakınca olmadığını ve sonuçların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir.

SPSS'de yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin varyansı açıklama düzeyi aşağıdaki tabloda belirlenmiştir.

Tablo 4.2: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Toplam Açıklanan Varyans

| Bileşenler | Başlangıç Özdeğerleri | | | Dönüştürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı | | |
|------------|-----------------------|-------------------|-------------------|---|-------------------|-------------------|
| | Toplam | Varyansın Yüzdesi | Kümülatif Yüzdesi | Toplam | Varyansın Yüzdesi | Kümülatif Yüzdesi |
| 1 | 4,171 | 26,066 | 26,066 | 3,584 | 22,398 | 22,398 |
| 2 | 2,203 | 13,771 | 39,837 | 2,724 | 17,026 | 39,424 |
| 3 | 1,379 | 8,620 | 48,457 | 1,445 | 9,033 | 48,457 |
| 4 | ,981 | 6,132 | 54,589 | | | |
| 5 | ,923 | 5,769 | 60,357 | | | |
| 6 | ,873 | 5,454 | 65,812 | | | |
| 7 | ,791 | 4,947 | 70,759 | | | |
| 8 | ,726 | 4,536 | 75,294 | | | |
| 9 | ,644 | 4,026 | 79,320 | | | |
| 10 | ,632 | 3,953 | 83,274 | | | |
| 11 | ,553 | 3,453 | 86,727 | | | |
| 12 | ,516 | 3,224 | 89,951 | | | |
| 13 | ,479 | 2,995 | 92,946 | | | |
| 14 | ,468 | 2,925 | 95,871 | | | |
| 15 | ,367 | 2,296 | 98,167 | | | |
| 16 | ,293 | 1,833 | 100,000 | | | |

Tablo 4.2 incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin varyansı açıklama oranının kümülatif olarak %48,45 olduğu görülmüştür. Bu oran faktör analizine göre, özdeğeri 1'den büyük olan bu faktörlerin varyansı açıklama düzeyini ifade eder. Bu oranın minimum %50 olması gerektiği göz önüne alındığında bu oranının varyansı açıklama düzeyini ortaya koyması bakımından yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 4.3: Tükenmişlik Ölçeğine Ait Faktör Yükleri

| | Faktörler | | |
|-----|-----------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| s2 | 0,791 | | |
| s6 | 0,716 | | |
| s1 | 0,702 | | |
| s3 | 0,657 | | |
| s13 | 0,657 | | |
| s14 | 0,626 | | |
| s5 | 0,568 | | |
| s11 | 0,528 | | |
| s17 | | 0,676 | |
| s12 | | 0,676 | |
| s18 | | 0,665 | |
| s21 | | 0,653 | |
| s9 | | 0,620 | |
| s19 | | 0,598 | |
| s4 | | | 0,797 |
| s7 | | | 0,739 |

Tablo 4,3'de görüldüğü gibi Faktör analizi sonuçlarına göre değişkenler 3 başlık altında toplanmıştır.

1. Duygusal Tükenmeyi (ifade1, ifade2,ifade3,ifade5,ifade6, ifade11,ifade13, ifade14)

2. Duyarsızlaşmayı (ifade9, ifade12,ifade17,ifade18,ifade19, ifade21)

3. Düşük Kişisel Başarı Hissini (ifade4, ifade7)

Şeklinde oluşmaktadır.

Bu faktörlerin ilki "**Duygusal Tükenme**" dir. Bu faktör toplam varyansın % 22,39'unu açıklamaktadır.

İkinci faktör ise “**Duyarsızlaşma**” dır. Bu faktör toplam varyansın %17,026’sını açıklamaktadır.

Üçüncü faktör ise “**Düşük Kişisel Başarı Hissi**” dir. Bu faktör toplam varyansın %9,030’unu açıklamaktadır.

4.9.1.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirliliği

Tablo 4.4’ te görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda ölçekteki maddelerin güvenirliliğinin $\alpha = 0,790$ dolayısıyla bu değerlerin oldukça güvenilir olduğu ve araştırma için yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 4.4: Maslach Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi

| Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|------------------|--------------|
| 0,790 | 16 |

4.9.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Bu bölümde Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği ortaya konulacaktır.

4.9.2.1. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Geçerliliği

Verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını test etmek amacıyla Bartlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ölçeklerine bakılmıştır. Yapılan faktör analizi sonucunda birden çok faktörde değer alan ifadeler analiz dışı bırakılmış ve diğer maddelere ilişkin bulgular aşağıda verilmiştir.

Tablo 4.5: Örgütsel Bağlılık Ölçeği İçin KMO ve Bartlett’s Testi

| | | |
|--|---------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Uygunluk Ölçümü | | 0,848 |
| Bartlett Testi | Ortalama Ki Kare | 985,479 |
| | Serbestlik Derecesi | 78 |
| | Anlamlılık | 0,000 |

Tablo 4.5'te Bartlett testi ana kütleliğin bütünlüğünü test eden Bartlett tarafından geliştirilen küresellik testidir. Analizde küresellik test değeri; 985,479 olarak vermektedir. Bu değer 0.00 anlamlılık düzeyinde geçerlidir. Yani ana kütle içindeki değişkenler arasında bir ilişkinin var olduğunu gösterir.

Faktör analizinin geçerliliğini baştan gösteren bir diğer test de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. KMO, bir oran olup, % 60'ın üstünde olması arzulanır. KMO testinin sonucu ise %84,8 olarak gösterilmektedir. Bu korelasyon da ilişkinin nispeten güçlü olduğunu göstermektedir. Bu iki sonuç faktör analizine devam etmede sakınca olmadığını ve sonuçların faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. SPSS'de yapılan faktör analizi sonucunda faktörlerin varyansı açıklama düzeyi aşağıdaki tabloda belirlenmiştir.

Tablo 4.6: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Toplam Açıklanan Varyans

| Bileşenler | Başlangıç Özdeğerleri | | | Dönüştürülmüş Kareli Ağırlıklar Toplamı | | |
|------------|-----------------------|-------------------|-------------------|---|-------------------|-------------------|
| | Toplam | Varyansın Yüzdesi | Kümülatif Yüzdesi | Toplam | Varyansın Yüzdesi | Kümülatif Yüzdesi |
| 1 | 4,635 | 35,651 | 35,651 | 4,226 | 32,511 | 32,511 |
| 2 | 1,835 | 14,114 | 49,765 | 1,836 | 14,122 | 46,633 |
| 3 | 1,085 | 8,344 | 58,109 | 1,492 | 11,476 | 58,109 |
| 4 | ,871 | 6,697 | 64,806 | | | |
| 5 | ,774 | 5,957 | 70,763 | | | |
| 6 | ,698 | 5,369 | 76,132 | | | |
| 7 | ,646 | 4,966 | 81,098 | | | |
| 8 | ,553 | 4,255 | 85,353 | | | |
| 9 | ,495 | 3,811 | 89,163 | | | |
| 10 | ,436 | 3,352 | 92,515 | | | |
| 11 | ,370 | 2,848 | 95,363 | | | |

| | | | | | | |
|----|------|-------|---------|--|--|--|
| 12 | ,340 | 2,612 | 97,975 | | | |
| 13 | ,263 | 2,025 | 100,000 | | | |

Tablo 4.6 incelendiğinde özdeğeri 1'den büyük olan faktörlerin varyansı açıklama oranının kümülatif olarak %58,10 olduğu görülmüştür. Bu oran faktör analizine göre, özdeğeri 1'den büyük olan bu faktörlerin varyansı açıklama düzeyini ifade eder. Bu oranın minimum %50 olması gerektiği göz önüne alındığında bu oranının varyansı açıklama düzeyini ortaya koyması bakımından yeterli olduğu söylenebilir.

Tablo 4.7: Örgütsel Bağlılık Ölçeğine Ait Faktör Yükleri

| | Faktörler | | |
|-----|-----------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 |
| i2 | 0,812 | | |
| i1 | 0,777 | | |
| i3 | 0,758 | | |
| i17 | 0,745 | | |
| i19 | 0,712 | | |
| i5 | 0,686 | | |
| i8 | 0,674 | | |
| i14 | 0,534 | | |
| i11 | | 0,860 | |
| i12 | | 0,711 | |
| i10 | | 0,684 | |
| i9 | | | 0,811 |
| i4 | | | 0,586 |

Tablo 4.7’de, görüldüğü gibi Faktör analizi sonuçlarına göre değişkenler 3 başlık altında toplanmıştır.

1. Duygusal Bağlılık (ifade1, ifade2,ifade3,ifade5,ifade8, ifade14,ifade17, ifade19)

2. Devam Bağlılığı (ifade10, ifade11,ifade12)

3. Normatif Bağlılık (ifade4, ifade9)

şeklinde oluşmaktadır.

Bu faktörlerin ilki “**Duygusal Bağlılık**” dır. Bu faktör toplam varyansın % 32,51’ini açıklamaktadır.

İkinci faktör ise “**Devam Bağlılığı**” dır. Bu faktör toplam varyansın %14,12’ini açıklamaktadır.

Üçüncü faktör ise “**Normatif Bağlılık**” dır. Bu faktör toplam varyansın %11,47’sini açıklamaktadır.

4.9.2.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirliliği

Tablo 4.8’de görüldüğü üzere yapılan analiz sonucunda ölçekteki maddelerin güvenirliliğinin $\alpha = 0,788$ dolayısıyla bu değerlerin oldukça güvenilir olduğu ve araştırma için yeterli olduğu görülmektedir.

Tablo 4.8: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Güvenirlilik Analizi

| Cronbach's Alpha | Madde Sayısı |
|-------------------------|---------------------|
| 0,788 | 13 |

BÖLÜM 5: BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, örneklem grubuna ait demografik bilgilerin açıklanması ve araştırmanın alt problemlerinin yanıtlanması için elde edilen verilerin, uygun istatistiksel yöntem ile analizi sonucunda ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara yönelik yorumlara yer verilmiştir.

5.1. FREKANS TABLOLARININ YORUMLANMASI

Araştırmanın bu bölümünde, anket formunda yer alan kişisel bilgilere ait olarak toplu frekans dağılım tabloları oluşturulup yorumlanacaktır.

Tablo 5.1: Demografik Değişkenlere Ait Frekans Dağılımı

| | | f | % |
|-------------------|-----------------|-----|--------|
| Yaşınız | 18-25 Yaş | 28 | 12,4% |
| | 26-34 Yaş | 53 | 23,6% |
| | 35-43 Yaş | 74 | 32,9% |
| | 44-53 Yaş | 57 | 25,3% |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 5,8% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Medeni Durumunuz | Bekar | 26 | 11,6% |
| | Evli | 196 | 87,1% |
| | Cevap vermeyen | 3 | 1,3% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Öğrenim Durumunuz | İlköğretim | 3 | 1,3% |
| | Lise | 53 | 23,6% |
| | Ön Lisans | 118 | 52,4% |
| | Lisans | 33 | 14,7% |
| | Lisansüstü | 13 | 5,8% |
| | Cevap vermeyen | 5 | 2,2% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| | | | |

| | | | |
|---|------------------|-----|--------|
| Çocuk Sayısı | Yok | 37 | 16,4% |
| | 1-2 Çocuk | 82 | 36,5% |
| | 3-4 Çocuk | 88 | 39,1% |
| | 5 çocuk ve üzeri | 17 | 7,6% |
| | Cevap vermeyen | 1 | 0,5% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Kurumdaki Kıdeminiz | 1-5 Yıl | 57 | 25,3% |
| | 6-10 Yıl | 61 | 27,1% |
| | 11-15 Yıl | 34 | 15,1% |
| | 16-20 Yıl | 23 | 10,2% |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 21,0% |
| | Cevap vermeyen | 3 | 1,3% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Görev Yaptığınız Camideki Kıdeminiz | 1-5 Yıl | 124 | 55,1% |
| | 6-10 yıl | 44 | 19,6% |
| | 11-15 Yıl | 30 | 13,3% |
| | 16-20 Yıl | 11 | 4,9% |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 5,3% |
| | Cevap vermeyen | 4 | 1,8% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Çalışma saatleri dışında, sosyal etkinliklerinizi gerçekleştirmeye zaman bulabiliyor musunuz? | Evet | 180 | 80,0% |
| | Hayır | 45 | 20,0% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Bu mesleği tercih etmeniz kendi isteğinizle mi oldu? | Evet | 193 | 85,8% |
| | Hayır | 32 | 14,2% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |
| Kurum değiştirme fırsatınız olsa kurumunuzu değiştirmek ister misiniz? | Evet | 67 | 29,8% |
| | Hayır | 158 | 70,2% |
| | Toplam | 225 | 100,0% |

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan cami imam hatiplerinin 18-52 yaş 28 kişi (%12,4), 26-35 yaş arası 53 kişi (%23,6), 35-43 yaş 74 kişi (%32,9), 44-53 yaş 57 kişi (%25,3) ve 54 yaş ve üstü 13 kişi (%5,8) olarak dağılmaktadır.

Tablo 5.1'e göre, araştırmaya katılan 225 cami imam hatibinden 26 kişi (%11,4) bekar, 196 kişi (%87,1) evli olup, bu soruya cevap vermeyen 3 kişi (%1,3) olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan 225 cami imam hatibinden 3 kişi (%1,3) ilköğretim mezunu olup, 53 kişi (%23,6) lise mezunu, 118 kişi (%52,4) ön lisans mezunu, 33 kişi (%14,7) lisans mezunu, 13 kişi (%5,8) lisansüstü mezunu olup, bu soruya cevap vermeyen 5 kişi (%2,2) olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan 225 cami imam hatibinden 37'sinin (%16,4) hiç çocuğu yok, 82 kişi (%36,5) 1-2 çocuğa sahip, 88 kişi (%39,1) 3-4 çocuğa sahip, 17 kişi (%7,6) 5 çocuk ve üzeri sahip olup, bu soruya cevap vermeyen 1 kişi (%0,5) olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan 225 cami imam hatibinden 57'si (%25,3) 1-5 yıl arasında deneyim sahibi, 61 kişi (%27,1) 6-10 yıl arasında deneyim sahibi, 34 kişi (%15,1) 11-15 yıl arası deneyim sahibi, 23 kişi (%10,2) 16-20 yıl arası deneyim sahibi 47 kişi (%21,0) 21 yıl üstü deneyim sahibi olup, bu soruya cevap vermeyen 3 kişi (%1,3) olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan cami imam hatiplerinin 124'ü 1(%55),1 -5 yıl arasında aynı camide deneyim sahibi, 44 kişi (%19,6) 6-10 yıl arasında aynı camide deneyim sahibi, 30 kişi (%13,3) 11-15 yıl arası aynı camide deneyim sahibi, 11 kişi (%4,9) 16-20 yıl arası aynı camide deneyim sahibi, 12 kişi (%5,3) 21 yıl üstü aynı camide deneyim sahibi olup, bu soruya cevap vermeyen 4 kişi (%1,8) olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan cami imam hatiplerinin 180'i (%80,0) çalışma saatleri dışında sosyal etkinliklerini gerçekleştirmeye zaman bulabilirken, 45 kişi (%20,0) zaman bulamamakta olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan cami imam hatiplerinin 193'ü (%14,2) bu mesleği kendi tercihi iken, 32 kişinin (%14,2) kendi tercihi değil olarak dağılmaktadır.

Tablo 5,1'e göre, araştırmaya katılan cami imam hatiplerinin 67'si (%29,8) kurum değiştirme fırsatı olsa bu kurumu değiştirmek isterken; 158 kişinin (%70,2) bu kurumu değiştirmek istememekte şeklinde dağılmaktadır.

5.2. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLARI

Bir değişkenin diğer bir değişkenle ilişkisinin yönünü, seviyesini veya miktarını saptayabilme gayesiyle kullanılmakta olan yöntemlerden biri olan korelasyon analizinde, korelasyon katsayısı değerlerinin ifade ettiği anlamlar aşağıdaki gibidir;

- ❖ 1.00 olması, mükemmel pozitif bir ilişki
- ❖ -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişki
- ❖ 0.00 olması, değişkenler arasında bir ilişkinin olmadığı
- ❖ Mutlak değer olarak 1' e yaklaştıkça kuvvetli
- ❖ Mutlak değer olarak 0' a yaklaştıkça zayıf bir ilişki olduğu anlamına gelmektedir.

İki değişken arasında ilişkinin pozitif olması, iki değişkenin aynı yönde hareket ettiğini yani bir değişkene ait değer artması durumunda, diğer bir değişkene ait değerinde artması durumunu ifade etmektedir. İki değişken arasında ilişkinin negatif olması ise, iki değişkenin zıt yönde hareket ettiğini yani bir değişkene ait değer artması durumunda, diğer bir değişkene ait değer azalması durumunu betimlemektedir (Büyüköztürk, 2005; 31-32).

Araştırmanın bu bölümünde, Tükenmişlik Alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık Alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek amacıyla korelasyon analizinden faydalanılmıştır. İlişki analizinde Pearson Korelasyon Katsayısına bakılmıştır ve İlişki analizi tabloları oluşturulup, sonuçlar yorumlanmıştır.

Tablo 5.2: İlişki Analizi

| | | Duygusal Tükenme | Duyarsızlaşma | Düşük Kişisel Başarı Hissi | Duygusal Bağlılık | Devam Bağlılığı | Normatif Bağlılık |
|----------------------------|---|------------------|---------------|----------------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| Duygusal Tükenme | r | 1 | | | | | |
| | p | | | | | | |
| | N | 225 | | | | | |
| Duyarsızlaşma | r | 0,391** | 1 | | | | |
| | p | 0,000 | | | | | |
| | N | 225 | 225 | | | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | r | 0,055 | 0,210** | 1 | | | |
| | p | 0,413 | 0,002 | | | | |
| | N | 225 | 225 | 225 | | | |
| Duygusal Bağlılık | r | -0,354** | -0,478** | -,055 | 1 | | |
| | p | 0,000 | 0,000 | ,410 | | | |
| | N | 225 | 225 | 225 | 225 | | |
| Devam Bağlılığı | r | 0,010 | -0,071 | ,032 | ,141* | 1 | |
| | p | 0,878 | 0,287 | ,631 | ,034 | | |
| | N | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | |
| Normatif Bağlılık | r | -0,196** | -0,272** | ,023 | ,412** | ,216** | 1 |
| | p | 0,003 | 0,000 | ,737 | ,000 | ,001 | |
| | N | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 | 225 |
| ** p < 0,01; * p < 0,05 | | | | | | | |

Tablo 5.2' ye göre Cami İmam-hatiplerine ait tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu olan duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= 0,391$; $p < 0,01$). Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ile düşük kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. ($r= 0,055$; $p > 0,01$). Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma ile düşük kişisel başarı hissi arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. ($r= 0,210$; $p < 0,01$).

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ile örgütsel bağlılığın alt boyutu duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür($r=-0,354$; $p < 0,01$). Böylelikle “H1₁: Duygusal Tükenme ile Duygusal Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ile örgütsel bağlılığın alt boyutu devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r= 0,010$; $p > 0,01$). Böylelikle “H1₂: Duygusal Tükenme ile Devam Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi ret edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ile örgütsel bağlılığın alt boyutu normatif bağlılık arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,196$; $p < 0,01$). Böylelikle “H1₃: Duygusal Tükenme ile Normatif Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma ile örgütsel bağlılığın alt boyutu duygusal bağlılık arasında negatif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r=-0,478$; $p < 0,01$). Böylelikle “H1₄: Duyarsızlaşma ile Duygusal Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duyarsızlaşma ile örgütsel bağlılığın alt boyutu devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r=-0,071$ $p > 0,01$). Böylelikle “H1₅: Duyarsızlaşma ile Devam Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi ret edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu duygusal tükenme ile örgütsel bağlılığın alt boyutu normatif bağlılık arasında negatif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür($r=-0,272$; $p < 0,01$). Böylelikle “H1₆: Duygusal Tükenme ile Normatif Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi kabul edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu düşük kişisel başarı ile örgütsel bağlılığın alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r=-0,055$; $p > 0,01$). Böylelikle “H17: Düşük Kişisel Başarı Hissi ile Duygusal Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi ret edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu düşük kişisel başarı ile örgütsel bağlılığın alt boyutu devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r=0,032$ $p > 0,01$). Böylelikle “H18: Düşük Kişisel Başarı Hissi ile Devam Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi ret edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Tükenmişlik ölçeğinin alt boyutu düşük kişisel başarı ile örgütsel bağlılığın alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ($r=0,023$; $p > 0,01$). Böylelikle “H19: Düşük Kişisel Başarı Hissi ile Normatif Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır.” Hipotezi ret edilmiştir.

Cami İmam-hatiplerine ait Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutu duygusal bağlılık ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü, zayıf düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür($r= 0,141$; $p < 0,05$). Örgütsel Bağlılık ölçeğinin alt boyutu duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($r= 0,412$; $p < 0,01$).

Tablo 5.3: Hipotez Testi Sonuçları

| | HİPOTEZLER | KABUL/RED |
|------|--|-----------|
| H1.1 | Cami İmam-Hatiplerinin, Duygusal Tükenme ile Duygusal Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | KABUL |
| H1.2 | Cami İmam-Hatiplerinin, Duygusal Tükenme ile Devam Bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | RED |
| H1.3 | Cami İmam-Hatiplerinin, Duygusal Tükenme ile Normatif Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | KABUL |
| H1.4 | Cami İmam-Hatiplerinin, Duyarsızlaşma ile Duygusal Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | KABUL |
| H1.5 | Cami İmam-Hatiplerinin, Duyarsızlaşma ile Devam Bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | RED |
| H1.6 | Cami İmam-Hatiplerinin, Duyarsızlaşma ile Normatif Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | KABUL |
| H1.7 | Cami İmam-Hatiplerinin, Düşük Kişisel Başarı Hissi ile Duygusal Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | RED |
| H1.8 | Cami İmam-Hatiplerinin, Düşük Kişisel Başarı Hissi ile Devam Bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır | RED |
| H1.9 | Cami İmam-Hatiplerinin, Düşük Kişisel Başarı Hissi ile Normatif Bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki vardır. | RED |

5.3.FARKLILIK ANALİZİ SONUÇLARI VE YORUMLANMASI

Bu bölümde Cami-imam hatiplerinin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik tutumlarının demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla T Test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış ve bulgular aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 5.4: Yaş Durumuna Göre Farklılık Analizi

| | | N | Ort. | Std. Sapma | F | p |
|-------------------------------------|-----------------|-----|--------|------------|-------|-------|
| Duygusal Tükenme | 18-25 Yaş | 28 | 1,9777 | ,71932 | | |
| | 26-34 Yaş | 53 | 1,7972 | ,70763 | 0,794 | 0,530 |
| | 35-43 Yaş | 74 | 1,9713 | ,71868 | | |
| | 44-53 Yaş | 57 | 1,9298 | ,61601 | | |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 2,1154 | ,90494 | | |
| | Toplam | 225 | 1,9289 | ,70192 | | |
| Duyarsızlaşma | 18-25 Yaş | 28 | 2,2738 | ,66700 | | |
| | 26-34 Yaş | 53 | 2,1509 | ,54818 | | |
| | 35-43 Yaş | 74 | 2,2568 | ,66962 | | |
| | 44-53 Yaş | 57 | 2,1637 | ,59802 | 0,631 | 0,641 |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 2,3846 | ,56267 | | |
| | Toplam | 225 | 2,2178 | ,61659 | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | 18-25 Yaş | 28 | 2,6786 | ,87363 | | |
| | 26-34 Yaş | 53 | 2,5472 | ,74204 | | |
| | 35-43 Yaş | 74 | 2,5473 | ,81581 | | |
| | 44-53 Yaş | 57 | 2,4035 | ,70355 | 0,828 | 0,509 |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 2,3462 | ,62532 | | |
| | Toplam | 225 | 2,5156 | ,76822 | | |

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------|-----|--------|---------|-------|-------|
| | | | | | | |
| Duygusal Bağlılık | 18-25 Yaş | 28 | 3,8673 | 1,05404 | | |
| | 26-34 Yaş | 53 | 4,1294 | ,78709 | | |
| | 35-43 Yaş | 74 | 4,1506 | ,74696 | 0,807 | 0,522 |
| | 44-53 Yaş | 57 | 4,1754 | ,76122 | | |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 4,0549 | ,70358 | | |
| | Toplam | 225 | 4,1111 | ,80013 | | |
| Devam Bağlılığı | 18-25 Yaş | 28 | 2,7381 | ,73343 | | |
| | 26-34 Yaş | 53 | 2,8553 | ,76379 | | |
| | 35-43 Yaş | 74 | 2,9730 | ,63331 | 1,191 | 0,316 |
| | 44-53 Yaş | 57 | 3,0409 | ,64263 | | |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 2,9231 | ,47442 | | |
| | Toplam | 225 | 2,9304 | ,67524 | | |
| Normatif Bağlılık | 18-25 Yaş | 28 | 3,2679 | 1,00445 | | |
| | 26-34 Yaş | 53 | 3,3302 | 1,20073 | | |
| | 35-43 Yaş | 74 | 3,2568 | ,93722 | 0,208 | 0,934 |
| | 44-53 Yaş | 57 | 3,1579 | ,91689 | | |
| | 54 Yaş ve Üzeri | 13 | 3,2692 | ,88070 | | |
| | Toplam | 225 | 3,2511 | ,99902 | | |

Tablo 5,4' e göre Cami-imam hatiplerinin ölçek puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA sonucunda, Tükenmişlik ölçeği Duygusal Tükenme Alt boyutu puanlarının yaş grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,794$; $p=0,530 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Duyarsızlaşma Alt boyutu puanlarının yaş grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,631$; $p=0,641 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi Alt boyutu puanlarının yaş grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,828$; $p=0,509 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal Bağlılık Alt boyutu puanlarının yaş grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,807$; $p=0,522 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Devam Bağlılığı Alt boyutu puanlarının yaş grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,191$; $p=0,316 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık Alt boyutu puanlarının yaş grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,208$; $p=0,934 > 0,05$).

Bu sonuçlar çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. ÖZEL (2009) 26-35 yaş grubundakilerin 56 yaş ve üzerindeki akademisyenlerin duygusal bağlılığının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu, 26-35 yaş grubundaki akademisyenlerin 56 yaş ve üzerindeki akademisyenlerden duygusal tükenmelerinin anlamlı bir şekilde yüksek, 26-35 yaş grubundaki akademisyenlerin 46-55 yaş arası akademisyenlerden anlamlı bir şekilde daha yüksek, 46-55 yaş akademisyenlerin 21-25 yaş ve 26-35 yaş arası akademisyenlerden düşük, kişisel başarı hissini anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan SOYKAN (2012) Sınıf öğretmenlerinin 30 ve daha küçük olanların diğer gruplara göre daha çok bağlılık ve daha az tükenmişlik bildirdiklerini saptamıştır.

Tablo 5.5: Medeni Duruma Göre Farklılık Analizi

| Medeni Durumunuz | | N | Ort. | Std. Sapma | t | p |
|----------------------------|-------|-----|--------|------------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenme | Bekar | 26 | 2,0529 | ,72472 | 0,903 | 0,367 |
| | Evli | 196 | 1,9203 | ,70069 | | |
| Duyarsızlaşma | Bekar | 26 | 2,3526 | ,69973 | 1,240 | 0,216 |
| | Evli | 196 | 2,1939 | ,60114 | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | Bekar | 26 | 2,6346 | ,87815 | 0,835 | 0,405 |
| | Evli | 196 | 2,5000 | ,75786 | | |
| Duygusal Bağlılık | Bekar | 26 | 3,6813 | 1,06469 | -3,014 | 0,003 |
| | Evli | 196 | 4,1757 | ,74243 | | |
| Devam Bağlılığı | Bekar | 26 | 2,7821 | ,79968 | -1,153 | 0,250 |
| | Evli | 196 | 2,9439 | ,65435 | | |
| Normatif Bağlılık | Bekar | 26 | 3,2115 | 1,08787 | -0,220 | 0,826 |
| | Evli | 196 | 3,2577 | ,99160 | | |

Tablo 5.5'e göre Cami imam-hatiplerinin ölçek puanlarının Medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,903$; $p=0,367 > 0,05$).

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,240$; $p=0,216 > 0,05$).

Tükenmişlik Ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,835$; $p=0,405 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-3,014$; $p=0,003 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle evlilerin duygusal bağlılığı, bekârlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,153$; $p=0,250 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,220$; $p=0,826 > 0,05$).

Bu sonuçlar çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. ÖZEL (2009) evlilerin, duygusal bağlılığının bekârlardan daha yüksek ve bekârların duyarsızlaşmalarının evlilerden daha yüksek olduğunu saptamıştır. Diğer yandan AKGÜL (2014) matematik öğretmenlerinin ve SOYKAN (2012) sınıf öğretmenlerinin medeni durum ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında anlamlı farklılık saptamamışlardır.

Tablo 5.6: Eğitim Durumuna Göre Farklılık Analizi

| Eğitim Durumu | | N | Ort. | Std. Sapma | F | p | Fark |
|----------------------------|----------------|-----|--------|------------|--------------|--------------|-------------------------|
| Duygusal Tükenme | İlköğretim | 3 | 1,5000 | ,33072 | | | |
| | Lise | 53 | 2,0401 | ,87045 | | | |
| | Ön lisans | 118 | 1,8453 | ,55124 | 1,027 | ,394 | |
| | Lisans | 33 | 1,9318 | ,76743 | | | |
| | Lisansüstü | 13 | 1,9712 | ,84032 | | | |
| | Cevap Vermeyen | 5 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 1,9080 | ,69060 | | | |
| Duyarsızlaşma | İlköğretim | 3 | 1,7778 | ,34694 | | | |
| | Lise | 53 | 2,1730 | ,77485 | | | |
| | Ön lisans | 118 | 2,2090 | ,56538 | | | |
| | Lisans | 33 | 2,1818 | ,51262 | ,867 | ,484 | |
| | Lisansüstü | 13 | 2,4359 | ,59137 | | | |
| | Cevap vermeyen | 5 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,2038 | ,61481 | | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | İlköğretim | 3 | 2,0000 | ,00000 | | | |
| | Lise | 53 | 2,6415 | ,80490 | 1,219 | ,303 | |
| | Ön lisans | 118 | 2,5169 | ,71889 | | | |
| | Lisans | 33 | 2,3788 | ,85723 | | | |
| | Lisansüstü | 13 | 2,3077 | ,69338 | | | |
| | Cevap vermeyen | 5 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,5068 | ,75923 | | | |
| Duygusal Bağlılık | İlköğretim | 3 | 4,7143 | ,24744 | | | İlköğretim > Lisansüstü |
| | Lise | 53 | 4,0728 | ,92778 | | | |
| | Ön lisans | 118 | 4,2518 | ,68082 | | | |
| | Lisans | 33 | 4,0130 | ,79328 | 2,667 | 0,033 | |

| | | | | | | | |
|-------------------|----------------|-----|--------|---------|-------|-------|--|
| | Lisansüstü | 13 | 3,6593 | ,70358 | | | |
| | Cevap vermeyen | 5 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 4,1442 | ,77468 | | | |
| Devam Bağlılığı | İlköğretim | 3 | 3,7778 | ,50918 | | | |
| | Lise | 53 | 2,9937 | ,55273 | | | |
| | Ön lisans | 118 | 2,8870 | ,65694 | 1,578 | 0,181 | |
| | Lisans | 33 | 2,9798 | ,82048 | | | |
| | Lisansüstü | 13 | 2,8205 | ,80064 | | | |
| | Cevap vermeyen | 5 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,9348 | ,67220 | | | |
| Normatif Bağlılık | İlköğretim | 3 | 3,8333 | ,76376 | | | |
| | Lise | 53 | 3,3113 | 1,08852 | | | |
| | Ön lisans | 118 | 3,2881 | ,94825 | | | |
| | Lisans | 33 | 3,1515 | ,98809 | | | |
| | Lisansüstü | 13 | 3,0000 | 1,04083 | 0,629 | 0,642 | |
| | Cevap vermeyen | 5 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 3,2636 | ,99015 | | | |

Tablo 5.6'ya göre Cami imam- hatiplerinin ölçek puanlarının Eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA sonucunda, Tükenmişlik ölçeği Duygusal Tükenme Alt boyutu puanlarının Eğitim durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,027$; $p=0,394 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Duyarsızlaşma Alt boyutu puanlarının Eğitim durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,867$; $p=0,484 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi Alt boyutu puanlarının Eğitim durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,219$; $p=0,303 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal Bağlılık Alt boyutu puanlarının Eğitim durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=2,667$; $p=0,033 < 0,05$). Hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda; ilköğretim mezunu imamların duygusal bağlılıkları, lisansüstü mezun imamlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel Bağlılık ölçeği Devam Bağlılığı Alt boyutu puanlarının Eğitim durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,578$; $p=0,181 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık Alt boyutu puanlarının Eğitim durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,629$; $p=0,642 > 0,05$).

Bu sonuçlar çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. AKGÜL (2014) matematik öğretmenlerinin ve SOYKAN (2012) sınıf öğretmenlerinin eğitim durumu ile örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında anlamlı farklılık saptamamıştır.

Tablo 5.7: Çocuk Sayısına Göre Farklılık Analizi

| | | N | Ort. | Std. Sapma | F | p | Fark |
|----------------------------|------------------|-----|--------|------------|--------------|--------------|--|
| Duygusal Tükenme | Yok | 37 | 1,9324 | ,74687 | | | |
| | 1-2 Çocuk | 82 | 1,9482 | ,75995 | 0,273 | 0,845 | |
| | 3-4 Çocuk | 88 | 1,8835 | ,64572 | | | |
| | 5 çocuk ve üzeri | 17 | 2,0368 | ,64312 | | | |
| | Cevap vermeyen | 1 | ---- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 1,9269 | ,70285 | | | |
| Duyarsızlaşma | Yok | 37 | 2,3378 | ,74379 | | | |
| | 1-2 Çocuk | 82 | 2,2459 | ,62428 | | | |
| | 3-4 Çocuk | 88 | 2,0928 | ,51594 | 2,585 | 0,054 | |
| | 5 çocuk ve üzeri | 17 | 2,4510 | ,68659 | | | |
| | Cevap vermeyen | 1 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,2165 | ,61768 | | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | Yok | 37 | 2,6081 | ,84274 | | | |
| | 1-2 Çocuk | 82 | 2,4817 | ,76354 | 0,250 | 0,861 | |
| | 3-4 Çocuk | 88 | 2,5227 | ,73073 | | | |
| | 5 çocuk ve üzeri | 17 | 2,4706 | ,87447 | | | |
| | Cevap vermeyen | 1 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,5179 | ,76916 | | | |
| Duygusal Bağlılık | Yok | 37 | 3,8919 | ,96680 | | | 3-4 Çocuk > Yok 3-4 Çocuk > 1-2 Çocuk |
| | 1-2 Çocuk | 82 | 4,0523 | ,79730 | 3,242 | 0,023 | |
| | 3-4 Çocuk | 88 | 4,3101 | ,63932 | | | |
| | 5 çocuk ve üzeri | 17 | 3,9664 | ,87850 | | | |

| | | | | | | | |
|--------------------|----------------------|-----|--------|---------|---------|-------|--|
| | Cevap vermeyen | 1 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 4,1205 | ,78930 | | | |
| Devam Bağlılığı | Yok | 37 | 2,8108 | ,72666 | | | |
| | 1-2 Çocuk | 82 | 3,0244 | ,65374 | | | |
| | 3-4 Çocuk | 88 | 2,8902 | ,62662 | | | |
| | 5 çocuk ve üzeri | 17 | 3,0196 | ,83725 | 1,129 | 0,338 | |
| | Cevap vermeyen | 1 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,9360 | ,67141 | | | |
| | Normatif Bağlılık | Yok | 37 | 3,3243 | 1,03559 | | |
| 1-2 Çocuk | | 82 | 3,2073 | 1,09418 | | | |
| 3-4 Çocuk | | 88 | 3,3693 | ,88244 | | | |
| 5 çocuk ve üzeri | | 17 | 2,8235 | ,80896 | 1,602 | 0,190 | |
| Cevap vermeyen | | 1 | ----- | ----- | | | |
| Toplam | | 225 | 3,2612 | ,98980 | | | |

Tablo 5.7'ye göre Cami-imam hatiplerinin ölçek puanlarının Çocuk Sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA sonucunda, Tükenmişlik ölçeği Duygusal Tükenme Alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,273$; $p=0,845 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Duyarsızlaşma Alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,585$; $p=0,054 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi Alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,250$; $p=0,861 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal Bağlılık Alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,242$; $p=0,023 < 0,05$). Hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 3-4 çocuğa sahip imamların duygusal bağlılıkları çocuğu olmayan ve 1-2 çocuğa sahip imamlardan anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel Bağlılık ölçeği Devam Bağlılığı Alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,129$; $p=0,338 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık Alt boyutu puanlarının Çocuk Sayısı grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,602$; $p=0,190 > 0,05$).

Tablo 5.8: Kurumdaki Kıdeme Göre Farklılık Analizi

| | | N | Ort. | Std. Sapma | F | p | Fark |
|----------------------------|-----------------|-----|--------|------------|-------|-------|--------------------------------|
| Duygusal Tükenme | 1-5 Yıl | 57 | 1,7851 | ,63288 | | | |
| | 6-10 Yıl | 61 | 1,8873 | ,74327 | 2,357 | 0,055 | |
| | 11-15 Yıl | 34 | 1,9706 | ,64334 | | | |
| | 16-20 Yıl | 23 | 2,3043 | ,87729 | | | |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 1,9415 | ,65205 | | | |
| | Cevap vermeyen | 3 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 1,9285 | ,70652 | | | |
| Duyarsızlaşma | 1-5 Yıl | 57 | 2,2865 | ,63446 | | | |
| | 6-10 Yıl | 61 | 2,1148 | ,50876 | 1,033 | 0,391 | |
| | 11-15 Yıl | 34 | 2,2500 | ,68932 | | | |
| | 16-20 Yıl | 23 | 2,3768 | ,70212 | | | |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 2,1915 | ,61481 | | | |
| | Cevap vermeyen | 3 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,2230 | ,61485 | | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | 1-5 Yıl | 57 | 2,6491 | ,74381 | | | |
| | 6-10 Yıl | 61 | 2,5492 | ,75114 | | | |
| | 11-15 Yıl | 34 | 2,7500 | ,83711 | | | |
| | 16-20 Yıl | 23 | 2,2174 | ,86374 | 3,353 | 0,011 | 11-15 yıl > 21 yıl ve üzeri |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 2,2766 | ,65780 | | | |
| | Cevap vermeyen | 3 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,5135 | ,77272 | | | |
| Duygusal Bağlılık | 1-5 Yıl | 57 | 4,0201 | ,90610 | | | |
| | 6-10 Yıl | 61 | 4,1780 | ,74990 | | | |

| | | | | | | | |
|----------------------|-----------------|-----|--------|---------|-------|-------|--|
| | 11-15 Yıl | 34 | 4,1176 | ,76364 | | | |
| | 16-20 Yıl | 23 | 3,9193 | ,95524 | 0,873 | 0,481 | |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 4,2310 | ,68999 | | | |
| | Cevap vermeyen | 3 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 4,1126 | ,80498 | | | |
| Devam Bağlılığı | 1-5 Yıl | 57 | 2,8012 | ,81372 | | | |
| | 6-10 Yıl | 61 | 2,9235 | ,59751 | | | |
| | 11-15 Yıl | 34 | 2,9118 | ,59350 | | | |
| | 16-20 Yıl | 23 | 3,1739 | ,57621 | 1,350 | 0,252 | |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 2,9858 | ,69142 | | | |
| | Cevap vermeyen | 3 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 2,9294 | ,67901 | | | |
| Normatif Bağlılık | 1-5 Yıl | 57 | 3,2544 | 1,07372 | | | |
| | 6-10 Yıl | 61 | 3,3279 | 1,01195 | 0,569 | 0,686 | |
| | 11-15 Yıl | 34 | 3,0294 | ,96091 | | | |
| | 16-20 Yıl | 23 | 3,1522 | ,77511 | | | |
| | 21 yıl ve üzeri | 47 | 3,2872 | 1,00944 | | | |
| | Cevap vermeyen | 3 | ----- | ----- | | | |
| | Toplam | 225 | 3,2365 | ,99509 | | | |

Tablo 5,8'e göre Cami imam-hatiplerinin ölçek puanlarının Kurumdaki Kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA sonucunda, Tükenmişlik ölçeği Duygusal Tükenme Alt boyutu puanlarının Kurumdaki Kıdem grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,357$; $p=0,055 >0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Duyarsızlaşma Alt boyutu puanlarının Kurumdaki Kıdem grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,033$; $p=0,391 >0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi Alt boyutu puanlarının Kurumdaki Kıdem grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,351$; $p=0,011 <0,05$). Hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc LSD testi sonucunda 11-15 yıl kıdeme sahip cami imam-hatiplerin düşük kişisel başarı hissi 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip cami imam-hatiplerinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal Bağlılık Alt boyutu puanlarının Kurumdaki Kıdem grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,873$; $p=0,481 >0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Devam Bağlılığı Alt boyutu puanlarının Kurumdaki Kıdem grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,350$; $p=0,252 >0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık Alt boyutu puanlarının Kurumdaki Kıdem grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,569$; $p=0,686 >0,05$).

Bu sonuçlar çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. ÖZEL (2009) 20 yıl ve üzeri grubundakilerin 6-10 yıl grubundaki akademisyenlerin duygusal bağlılığının anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu ve 20 yıl ve üstü grubundakilerin akademisyenlerin 5 yıl ve altı akademisyenlerden duygusal tükenmelerinin anlamlı bir şekilde yüksek olduğunu saptamışlardır. Diğer yandan AKGÜL (2014) Sınıf Öğretmenlerinin kıdemleri ile örgütsel bağlılık ile tükenmişlikleri arasında anlamlı farklılığın olmadığını saptamıştır.

Tablo 5.9: Şu anda Görev Yapılan Camideki Görev Süresine Göre Farklılık Analizi

| | | N | Ort. | Std. Sapma | F | p |
|-------------------------------------|-----------------|-----|--------|------------|-------|-------|
| Duygusal Tükenme | 1-5 Yıl | 124 | 1,8942 | ,69753 | | |
| | 6-10 yıl | 44 | 1,9261 | ,73794 | 1,824 | 0,125 |
| | 11-15 Yıl | 30 | 2,0833 | ,62053 | | |
| | 16-20 Yıl | 11 | 2,2727 | 1,03050 | | |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 1,5833 | ,36670 | | |
| | Cevap vermeyen | 4 | ----- | ----- | | |
| | Toplam | 225 | 1,9282 | ,70751 | | |
| Duyarsızlaşma | 1-5 Yıl | 124 | 2,2527 | ,60913 | | |
| | 6-10 yıl | 44 | 2,1061 | ,63804 | | |
| | 11-15 Yıl | 30 | 2,1944 | ,56745 | | |
| | 16-20 Yıl | 11 | 2,2879 | ,85013 | 0,503 | 0,733 |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 2,2500 | ,62563 | | |
| | Cevap vermeyen | 4 | ----- | ----- | | |
| | Toplam | 225 | 2,2172 | ,62084 | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | 1-5 Yıl | 124 | 2,5565 | ,77357 | | |
| | 6-10 yıl | 44 | 2,6250 | ,74025 | | |
| | 11-15 Yıl | 30 | 2,2667 | ,65302 | 1,654 | 0,162 |
| | 16-20 Yıl | 11 | 2,5909 | ,86076 | | |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 2,2083 | ,78214 | | |
| | Cevap vermeyen | 4 | ----- | ----- | | |
| | Toplam | 225 | 2,5136 | ,76116 | | |

| | | | | | | |
|-------------------|-----------------|-----|--------|---------|-------|-------|
| Duygusal Bağlılık | 1-5 Yıl | 124 | 4,1002 | ,83973 | | |
| | 6-10 yıl | 44 | 4,1136 | ,76874 | | |
| | 11-15 Yıl | 30 | 4,1238 | ,75754 | 0,694 | 0,597 |
| | 16-20 Yıl | 11 | 3,9481 | ,93737 | | |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 4,4643 | ,45227 | | |
| | Cevap vermeyen | 4 | ----- | ----- | | |
| | Toplam | 225 | 4,1183 | ,80233 | | |
| Devam Bağlılığı | 1-5 Yıl | 124 | 2,9247 | ,72363 | | |
| | 6-10 yıl | 44 | 2,9545 | ,57776 | 0,108 | 0,979 |
| | 11-15 Yıl | 30 | 2,8889 | ,63326 | | |
| | 16-20 Yıl | 11 | 2,9091 | ,49645 | | |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 3,0278 | ,78442 | | |
| | Cevap vermeyen | 4 | ----- | ----- | | |
| | Toplam | 225 | 2,9306 | ,67361 | | |
| Normatif Bağlılık | 1-5 Yıl | 124 | 3,1976 | 1,02968 | | |
| | 6-10 yıl | 44 | 3,3523 | 1,12363 | | |
| | 11-15 Yıl | 30 | 3,2167 | ,75067 | | |
| | 16-20 Yıl | 11 | 3,3182 | ,98165 | 0,234 | 0,919 |
| | 21 Yıl ve üzeri | 12 | 3,3333 | 1,00755 | | |
| | Cevap vermeyen | 4 | ----- | ----- | | |
| | Toplam | 225 | 3,2443 | 1,00636 | | |

Tablo 5.9'a göre Cami-imam hatiplerinin ölçek puanlarının Camideki Görev süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen ANOVA sonucunda, Tükenmişlik ölçeği Duygusal

Tükenme Alt boyutu puanlarının Camideki görev süresi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,824$; $p=0,125 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Duyarsızlaşma Alt boyutu puanlarının Camideki görev süresi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,503$; $p=0,733 > 0,05$).

Tükenmişlik ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi Alt boyutu puanlarının Camideki görev süresi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,654$; $p=0,162 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Duygusal Bağlılık Alt boyutu puanlarının Camideki görev süresi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,694$; $p=0,597 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Devam Bağlılığı Alt boyutu puanlarının Camideki görev süresi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,108$; $p=0,979 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık ölçeği Normatif Bağlılık Alt boyutu puanlarının Camideki görev süresi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,234$; $p=0,919 > 0,05$).

Bu sonuçlar çeşitli araştırma bulguları ile paralellik göstermektedir. ÖZEL (2009) 16-20 yıl hizmet süresi grubundakilerin 11-15, 5 yıl ve altı grubundaki akademisyenlere göre normatif bağlılığın anlamlı bir şekilde düşük olduğunu ve tükenmişlik ile anlamlı bir farklılığın olmadığı saptamıştır. Diğer yandan SOYKAN (2012) Çalışma süresi beş yıl ve daha az olan sınıf öğretmenlerinin diğer gruplara göre daha az tükenmişlik ve çalışma süresi 11-15 yıl olan sınıf öğretmenlerinin diğer gruplara göre daha az örgütsel bağlılık algılarının olduğu saptanmıştır.

Tablo 5.10: Sosyal Etkinlik Durumuna Göre Farklılık Analizi

| Çalışma saatleri dışında, sosyal etkinliklerinizi gerçekleştirmeye zaman bulabiliyor musunuz? | | N | Ort. | Std. Sapma | t | p |
|---|-------|-----|--------|------------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenme | Evet | 180 | 1,8285 | ,64419 | -4,470 | 0,000 |
| | Hayır | 45 | 2,3306 | ,78342 | | |
| Duyarsızlaşma | Evet | 180 | 2,1722 | ,56838 | -2,236 | 0,026 |
| | Hayır | 45 | 2,4000 | ,76078 | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | Evet | 180 | 2,5222 | ,78182 | 0,260 | 0,795 |
| | Hayır | 45 | 2,4889 | ,71897 | | |
| Duygusal Bağlılık | Evet | 180 | 4,1540 | ,79007 | 1,613 | 0,108 |
| | Hayır | 45 | 3,9397 | ,82600 | | |
| Devam Bağlılığı | Evet | 180 | 2,9333 | ,70416 | 0,131 | 0,896 |
| | Hayır | 45 | 2,9185 | ,55120 | | |
| Normatif Bağlılık | Evet | 180 | 3,2500 | 1,00904 | -0,033 | 0,973 |
| | Hayır | 45 | 3,2556 | ,96896 | | |

Tablo 5.10'a göre cami-imam hatiplerinin ölçek puanlarının Sosyal Etkinlik Durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme puanlarının Sosyal Etkinlik Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-4,470$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle sosyal etkinliklerini gerçekleştirmeyen imamların duygusal tükenmelerinin sosyal etkinliklerini gerçekleştiren imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma puanlarının Sosyal Etkinlik Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,236$; $p=0,026 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle sosyal etkinliklerini gerçekleştirmeyen imamların duyarsızlaşmalarının sosyal etkinliklerini gerçekleştiren imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tükenmişlik Ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi puanlarının Sosyal Etkinlik Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,260$; $p=0,795 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının Sosyal Etkinlik Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,613$; $p=0,108 < 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının Sosyal Etkinlik Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,131$; $p=0,896 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının Medeni Durum grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,033$; $p=0,973 > 0,05$).

Tablo 5.11: Meslek Tercihine Göre Farklılık Analizi

| Bu mesleği tercih etmeniz kendi isteğinizle mi oldu? | | N | Ort. | Std. Sapma | t | p |
|--|-------|-----|--------|------------|--------|-------|
| Duygusal Tükenme | Evet | 193 | 1,8472 | ,62039 | -4,468 | 0,000 |
| | Hayır | 32 | 2,4219 | ,94012 | | |
| Duyarsızlaşma | Evet | 193 | 2,1779 | ,58434 | -2,408 | 0,017 |
| | Hayır | 32 | 2,4583 | ,75015 | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | Evet | 193 | 2,4767 | ,75741 | -1,874 | 0,062 |
| | Hayır | 32 | 2,7500 | ,80322 | | |
| Duygusal Bağlılık | Evet | 193 | 4,1947 | ,71344 | 3,972 | 0,000 |
| | Hayır | 32 | 3,6071 | 1,08068 | | |
| Devam Bağlılığı | Evet | 193 | 2,9378 | ,69276 | 0,406 | 0,685 |
| | Hayır | 32 | 2,8854 | ,56549 | | |
| Normatif Bağlılık | Evet | 193 | 3,3523 | 1,00271 | 3,846 | 0,000 |
| | Hayır | 32 | 2,6406 | ,73215 | | |

Tablo 5.11'e göre imamların ölçek puanlarının Meslek Tercihi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme puanlarının Meslek Tercihi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-4,468$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçmeyen imamların duygusal tükenmelerinin mesleğini isteyerek seçen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma puanlarının Meslek Tercihi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,408$; $p=0,017 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçmeyen imamların duyarsızlaşmalarının mesleğini isteyerek seçen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tükenmişlik Ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi puanlarının Meslek Tercihi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,874$ $p=0,062 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının Meslek Tercihi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,972$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçmeyen imamların duygusal bağlılıkları mesleğini isteyerek seçen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının Meslek Tercihi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,406$; $p=0,685 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının Meslek Tercihi grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,846$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle mesleğini isteyerek seçmeyen imamların normatif bağlılıkları mesleğini isteyerek seçen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tablo 5.12: Kurum Değişirme Durumuna Göre Farklılık Analizi

| Kurum değiştirme fırsatınız olsa kurumunuzu değiştirmek ister misiniz? | | N | Ort. | Std. Sapma | t | p |
|--|-------|-----|--------|------------|---------------|--------------|
| Duygusal Tükenme | Evet | 67 | 2,2929 | ,81317 | 5,371 | 0,000 |
| | Hayır | 158 | 1,7745 | ,58689 | | |
| Duyarsızlaşma | Evet | 67 | 2,4602 | ,66356 | 3,965 | 0,000 |
| | Hayır | 158 | 2,1150 | ,56712 | | |
| Düşük Kişisel Başarı Hissi | Evet | 67 | 2,4701 | ,77303 | -0,576 | 0,565 |
| | Hayır | 158 | 2,5348 | ,76782 | | |
| Duygusal Bağlılık | Evet | 67 | 3,6077 | ,91383 | -6,725 | 0,000 |
| | Hayır | 158 | 4,3246 | ,63901 | | |
| Devam Bağlılığı | Evet | 67 | 2,8259 | ,65484 | -1,516 | 0,131 |
| | Hayır | 158 | 2,9747 | ,68089 | | |
| Normatif Bağlılık | Evet | 67 | 2,9478 | ,97365 | -3,019 | 0,003 |
| | Hayır | 158 | 3,3797 | ,98464 | | |

Tablo 5.12'ye göre Cami imam-hatiplerinin ölçek puanlarının Kurum Değiştirme Durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, Tükenmişlik Ölçeği Duygusal Tükenme puanlarının Kurum Değiştirme Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=5,371$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle kurum değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünen cami imam-hatiplerinin duygusal tükenmelerinin değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünmeyen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

Tükenmişlik Ölçeği Duyarsızlaşma puanlarının Kurum Değiştirme Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,965$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle kurum değiştirme fırsatı olsa kurumunu

değiştirmeyi düşünen imamların duygusal tükenmelerinin değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünmeyen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir

Tükenmişlik Ölçeği Düşük Kişisel Başarı Hissi puanlarının Kurum Değiştirme Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-0,576$; $p=0,565 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Duygusal Bağlılık puanlarının Kurum Değiştirme Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-6,725$; $p=0,000 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle kurum değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünen imamların duygusal tükenmelerinin değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünmeyen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Devam Bağlılığı puanlarının Kurum Değiştirme Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,516$; $p=0,131 > 0,05$).

Örgütsel Bağlılık Ölçeği Normatif Bağlılık puanlarının Kurum Değiştirme Durumu grupları aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-3,019$; $p=0,003 < 0,05$). Diğer bir ifadeyle kurum değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünen imamların duygusal tükenmelerinin değiştirme fırsatı olsa kurumunu değiştirmeyi düşünmeyen imamlardan anlamlı bir şekilde daha yüksektir.

TARTIŞMA

Derin ve Demirel (2012), tükenmişlik sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi hemşireler üzerinde incelemiştir. Araştırmacıların elde ettikleri sonuçlar hemşirelerde tükenmişliğin tüm boyutlarının örgütsel bağlılığın tüm boyutları üzerinde negatif yönde etkiye sahip olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen sonuçlar bizim çalışmamız ile kıyaslanacak olduğunda önemli farklılıklar olduğu görülecektir. Her ne kadar tükenmişliğin alt boyutlarının örgütsel bağlılığın alt boyutlarını olumsuz yönde etkilediği sonucunu doğrulayan veriler olsa da duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarının örgütsel bağlılığın devam boyutu ile ilişkisinin olmadığı sonucuna varılması, bizim çalışmamız ile bu çalışma arasında en temel fark olarak görünmektedir. Araştırmaların yapıldıkları yerlerin yanı sıra hedef meslek gruplarının sahip olduğu farklılıklar, elde edilen sonuçların farklılığını olağan kılmaktadır.

Güneş, Bayraktaroğlu ve Kutanis (2009), bir devlet üniversitesindeki çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Bu araştırmada örgütsel bağlılık için Allen-Meyer ölçeği, tükenmişlik için ise Maslach ölçeği seçilmesi, bizim çalışmamız ile aynı yöntemin seçildiğini göstermektedir. Ancak elde edilen sonuçlar, iki çalışma arasındaki bir takım farklılıkları işaret etmektedir. Zira araştırmacılar, tükenmişliğin tüm boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Bizim çalışmamızda ise her alt boyut bu geçerliliği sağlamamaktadır. Dolayısıyla iki çalışma arasında yöntem açısından paralellik söz konusu olsa da elde edilen sonuçlar açısından farklılıkların var olduğu değerlendirilebilir.

Tekin, Aydın, Özmen ve Yaykaşlı (2014), tükenmişlik sendromu ve örgütsel bağlılık ilişkisini ele aldıkları araştırmaların çalışanların tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya koymuşlardır. Diğer araştırmalarda olduğu gibi bu araştırmada da tükenmişliğin alt boyutlarının örgütsel bağlılık boyutlarında olumsuz yöndeki etkisi gözlenmiştir. Bu farklılığın yanında eğitim faktörüne yönelik incelemede tükenmişliğin eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu, bu çalışmanın bizim

çalışmamızdan bir başka farklılığı olduğu söylenebilir. Öyle ki lise ve doktora seviyesinde eğitim alan bireylerin diğer eğitim düzeylerine oranla daha yüksek düzeyde düşük kişisel başarı hissine sahip oldukları görülmüştür. Elde edilen sonuçlar tükenmişlik açısından farklı olması anlamına gelen bu husus, aynı zamanda kişisel başarı algısının en düşük olduğu eğitim düzeyinin ön lisans seviyesi olduğunu ortaya koymuştur. Elde edilen bu veriler, bizim çalışmamız ile araştırmacıların ulaştığı sonuçların farklılıklarının düzeyini göstermektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada istatistiksel yöntemlerle elde edilen veriler ışığında çalışma bulgularından elde edilen sonuçların özetlendiği bu bölümde, aynı zamanda bu alanda daha sonra yapılacak çalışmalar içinde öneriler ihtiva etmektedir

Cami İmam-hatpleri özelinde yapılan bu araştırmada ise tükenmişliğin alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşmanın örgütsel bağlılığın devam bağlılığı boyutu ile ilişkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Buna karşın duygusal tükenme boyutunun duygusal bağlılık ile normatif bağlılığı orta düzeyde ve negatif yönde etkilediği görülmüştür. Böylece araştırmının hipotezleri arasında reddedilenlerin yanı sıra kabul edilenlerinin de bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Demografik özellikler açısından değerlendirilecek olduğunda tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın yaş ve cinsiyete bağlı değişiklik göstermediği sonucu elde edilmiştir. Elde edilen bu sonuç tükenmişlik ve örgütsel bağlılığın tüm alt boyutları için geçerlidir. Eğitim durumu açısından inceleme yapıldığında ise tükenmişliğin tüm boyutları ile örgütsel bağlılığın devam ve normatif bağlılıklarının eğitim seviyesi ile ilişkili olmadığı görülmüştür. Ancak örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutunun eğitim durumu ile ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmış olup, ilköğretim mezunu Cami İmam-hatplerinin duygusal bağlılıklarının lisansüstü mezunu imam-hatplerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

Cami İmam-hatplerinin çocuk sayıları ile tükenmişlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi sonucunda tükenmişlik boyutları açısından bir ilişki tespit edilememiştir. Örgütsel bağlılığın ise sadece duygusal bağlılık boyutunun çocuk sayısı ile etkileşim içerisinde olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre çocuk sayısı 3 ya da 4 olan imamların çocuk sayısı 1 ya da 2 olan imamlara göre daha yüksek düzeyde duygusal bağlılığa sahip oldukları anlaşılmıştır.

Kıdem değişkeni ve cami imam-hatplerinin tükenmişlikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiye dair elde edilen sonuçlar sadece tükenmişliğin alt boyutlarından düşük kişisel başarı boyutu ile etkileşim olduğunu göstermektedir. 11 ile 15 yıl arasında görev süresi olan cami imam-hatplerinin, 21 yıl ve üzeri süredir

görev yapan cami imam-hatiplerine göre daha yüksek düzeyde kişisel başarı hissine sahip oldukları sonucuna varılmış olup bu sonuç oldukça dikkat çekicidir.

Sosyal etkinlik faktörü özelinde yapılan araştırma ile birlikte sosyal etkinlik durumunun duygusal tükenme ile olumlu yönde ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Başka bir deyişle sosyal etkinliklerini gerçekleştiremeyen cami imam-hatiplerinin duygusal tükenme düzeyleri, diğer cami imam-hatiplerine oranla daha yüksektir. Aynı şekilde sosyal etkinliklerini gerçekleştiremeyen cami imam-hatiplerinin duyarsızlaşma oranları, sosyal etkinlik gerçekleştiren cami imam-hatiplerine göre daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Öte yandan örgütsel bağlılık ile sosyal etkinlik değişkeni arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Meslek tercihinine ilişkin yapılan değerlendirmede, cami imam-hatipliği mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen bireylerin, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma düzeyleri, imamlık mesleğini kendisi seçen cami imam-hatiplerine göre daha yüksek olarak ortaya çıkmıştır. Kişisel başarı hissi ve meslek tercihi arasında ise bir ilişki bulunamamıştır. Örgütsel bağlılık ve meslek tercihinine ilişkin değerlendirme kapsamında mesleğini kendi isteğiyle seçmeyen cami imam-hatipleri, kendisi seçen cami imam-hatiplerine göre duygusal bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde normatif bağlılığın cami imam-hatipliğini kendisi seçmeyen bireylerde daha yüksek olduğu görülürken, devam bağlılığı açısından anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür.

Kurum değiştirme durumu ile imamların tükenmişlik ve örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin araştırılmasının sonucunda, kurum değiştirmeyi düşünen cami imam-hatiplerinin, duygusal tükenmelerinin kurum değiştirmeyi düşünmeyen cami imam-hatiplerine göre daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Aynı şekilde kurum değiştirme şansı olan cami imam-hatiplerinin duyarsızlaşmalarının; kurum değiştirmek istemeyen cami imam-hatiplerine göre yüksek olduğu sonucu elde edilirken, düşük kişisel başarı hissi ile kurum değiştirme faktörü arasında bir ilişkinin olmadığı görülmüştür.

Örgütsel bağlılık ve kurum değiştirme faktörü özelinde yapılan inceleme sonrasında, kurum değiştirme fırsatı olan cami imam-hatiplerinin kurum değiştirmeyi

düşünmeyen cami imam-hatiplerine göre duygusal bağlılıklarının ve normatif bağlılıklarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşın kurum değiştirme durumu ile cami imam-hatiplerinin devam bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Elde edilen bu sonuçlar cami imam-hatiplerinin tükenmişlik ve örgütsel bağlılıklarının birbirinden farklı niteliklere sahip faktörlerden etkilendiğini ortaya koymasının yanı sıra tükenmişlik ve örgütsel bağlılık boyutlarının farklı sonuçları içerdiğini ortaya koyması bakımından büyük öneme sahiptir.

Bu alanda gerçekleştirecek sonraki araştırmalar için öneriler;

- ❖ Çalışma için mutlaka ilgili resmi makamlarla (Diyanet İşleri Başkanlığı, İl ve İlçe Müftülükleri) koordine edilerek bulunulmalı, gerekli izinler resmi kanallarla temin edilmelidir.
- ❖ Cami İmam- Hatipliği ile ilgili resmi bilgiler temin edebilme adına Diyanet İşleri Başkanlığı resmi web sitesinde yer alan yönetmelikler ve yönergeler mutlaka incelenmelidir.
- ❖ İmam-hatipler, resmi ve zorunlu olarak her ayın belli bir gününde bağlı oldukları ilçe müftülüklerinin başkanlığında, önceden ilan edilen muhtelif yerlerde (Cami, Müftülük Binası, Konferans Salonu, Kongre Merkezi gibi) toplantı yapmaktadırlar. Bu alanda çalışma yapacak olanlar için bu toplantı, bir avantaj olarak değerlendirilebilir. Zira araştırmanın evrenine/örnekleme aynı zamanda ve mekânda ulaşabilme her anlamda tasarruf fırsatı vermektedir.
- ❖ Çalışmanın evreni açıklama gücünü artırabilmek adına Diyanet İşleri Başkanlığı kanalıyla 81 İl Müftülüğüne gönderilecek anketlerin bütün cami imam hatiplerine uygulanabilmesi; tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin en sağlıklı şekilde saptayabilme fırsatı verecektir.
- ❖ Çalışmanın evreni temsil etme gücünü artırabilmek adına 7 bölgemizden birer il seçilerek; o illerde bulunan bütün cami imam hatiplerine anketlerin uygulanabilmesi de; tükenmişlik ve örgütsel bağlılık düzeylerinin en sağlıklı şekilde saptayabilme fırsatı verecektir.

KAYNAKLAR

- Acar, Z. A. (2013). Farklı Örgüt Kültürü Tipleri ve Liderlik Tarzları ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Lojistik İşletmelerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 5(2): 5-31.
- Ada, N., Alver, İ. ve Atlı, F. (2008). Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Manisa Organize Sanayi Bölgesinde Yer Alan ve İmalat Sektörü Çalışanları Üzerinde Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*. 8(2): 487-518.
- Ağyüz, N. (2013). *Bankacılık Sektöründe Çağrı Merkezi Çalışanlarının Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akbolat, M., ve Işık, O. (2008). Sağlık Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Bir Kamu Hastanesi Örneği. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. 11(2): 229-254.
- Akgül, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasındaki ilişkinin matematik öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akıncı, B. Z. (1997). Örgüt Kültürü, Özellikleri ve Boyutları. *Human Resources*. No: 6.
- Akten, S. (2007). *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Alanyalı, L. K. (2006). Örgütsel Stres Kaynaklarının İş Tatminine Olan Etkilerinin Tükenmişlik ve Dinçlik (Coşku) Etkileri Bağlamında İncelenmesi (Uygulamalı Bir Araştırma). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bursa: Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J., ve Meyer J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63: 1-18.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun Otel Çalışanlarının Tükenmişliği ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 6(12): 1-17.

- Altınöz, M., Çöp S., ve Kervancı, F. (2010). Algılanan Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *11. UTK Kongresi*. (ss.1-39), Aydın.
- Angerer, J. M. (2003). Job Burnout. *Journal of Employment Counselling*. Vol. 40: 98-107.
- Angle, H. L., ve Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative science quarterly*. 1-14.
- Arabacı, İ. B., ve AKAR, H. (2010). Eğitim Müfettişlerinin Bazı Sosyal, Demografik ve Mesleki Özelliklerine Göre Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. (15): 78-91.
- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik Sendromu: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 10(2): 69-96.
- Arı, G. S., ve Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15(1): 131-148.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15(2): 163-178.
- Avolio B. J., Zhu W., Koh W., ve Bhatia P. (2004). Transformational Leadership and Organizational Commitment: Mediating Role of Psychological Empowerment and Moderating Role of Structural Distance. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 25.
- Avşaroğlu, S., Deniz M. E., ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* (14): 115-129
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*. 7(1): 1170-1189.
- Aydoğan, Đ. (2008). Okul yöneticilerinin öğretmenleri etkileme becerileri. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*. (25) : 33-51
- Azizoğlu, Ö. ve Özyer, K. (2010). Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma. *Turizm Araştırmaları Dergisi*. 21(1): 137-147.
- Balay, R. (2000) *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme Kuram Strateji ve Taktikler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Barling, J., ve Michelle P. (1993). Interactional, Formal, And Distributive Justice in The Workplace: *An Exploratory Study. The Journal of Psychology.* 127(6)
- Barutçu, E. ve Serinkan, C. (2008). Günümüzün Önemli Sorunlarından Biri Olarak Tükenmişlik Sendromu ve Denizli’de Yapılan Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi.* 8(2): 541-561.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi.* İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Basım, N., ve Şeşen H. (2006). Mesleki Tükenmişlikte Bazı Demografik Değişkenlerin Etkisi: Kamu’da Bir Araştırma. *Ege Academic Review.* 6(2): 15-23.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış.* Ankara : Gül Yayınevi
- Başer, M. U. ve Çobanoğlu, F. (2011). İlköğretim Denetmenlerinin Tükenmişlik Düzeyleri ve Nedenleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.* 29: 125-136.
- Başol, G. ve Altay, M. (2009). Eğitim Yöneticisi ve Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi.* 15(58): 191-216.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi.* (59): 125-139.
- Baysal, A. (1995). *Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bolat, O. İ. (2011). Öz Yeterlilik ve Tükenmişlik İlişkisi: Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi.* 11(2): 255-266.
- Bolat, O. İ., ve Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.* 11(19): 75-94.
- Bozkurt, Ö. ve Yurt, İ. (2013). Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi.* 11(22): 121-139.
- Budak, G. ve Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.* 20(2): 95-108.
- Buick, I., ve Thomas M. (2001). Why do Middle Managers in Hotels Burn Out?. *International Journal of Contemporary Hospitality Management.* Vol. 13(6): 304-309.

- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Veri Analizi El Kitabı: İstatistik. Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Candan, B. ve Çekmecelioglu, H. G. (2009). İçsel Pazarlama Faaliyetlerin Örgütsel Bağlılık Unsurları Açısından Değerlendirilmesi: Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*. 20(63): 41-58.
- Cemaloğlu, N., ve Şahin, E. D. (2007). Öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeylerinin farklı değişkenlere göre incelenmesi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 15(2): 465-484.
- Cengiz, A. A. (2002). Örgüt Yaşamında Örgütsel Bağlılığın Belirleyicileri ve Eskişehir Bölgesinde Doktor ve Hemşire Meslek Grupları Arasında Karşılaştırmalı Bir Çalışma. *10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*.(ss. 23-25). Antalya: 23-25 Mayıs 2002.
- Cherniss, C. (1981). Preventing Burnout: From Theory to Practise, J. W.sjones , The Burnout Syndrome: Current Research, Theory, Interventions. London: London House Press.
- Cohen, A. (1992). Antecedents of Organizational Commitment Across Occupational Groups: A Meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 13(6). 539-545.
- Cordes, C. L., ve Dougherty W. T. (1993). A Review and in Integration of Research on Job Burnou. *Academy of Management Review*. Vol. 18(4): 621-656.
- Çakıcı, A., ve Çakıcı, C. A. (2007). İşgören Sessizliği: Konuşmak mı Zor, Sessiz Kalmak mı zor?. *XV. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*. (ss. 389-400) Mayıs. Sakarya.
- Çam, O. (1991). *Hemşirelerde Tükenmişlik (Burnout) Sendromunun Araştırılması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir. Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Çimen, M., ve Ergin C. (2001). Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Personelinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Gülhane Tıp Dergisi*. 43(2): 169- 176.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(2): 4-11.
- Çöl, G., ve Gül, H. (2000). Kişisel Özelliklerin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri ve Kamu Üniversitelerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 19(1): 291-306.
- Dağlı, A., ve Gündüz, H. (2008). Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Görev Yapan Yönetici ve Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri (Diyarbakır İli Örneği). *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 10: 12-35.

- Demirel, Y. (2008). Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Tekstil Sektörü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 15(2): 179-194.
- Dericioğulları, A., Konak Ş., Arslan E., ve Öztürk B. (2007). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Örneği. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*. Vol. 2(5): 13-23.
- Derin, N. ve Demirel, E. T. (2012). Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılığı Zayıflatıcı Etkilerinin Malatya Merkezde Görev Yapan Hemşireler Üzerinde İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 17(2): 509-530.
- Dikmetaş, E., Top M., ve Ergin, G. (2011). An examination of mobbing and Diyanet İşleri Başkanlığı Görev ve Çalışma Yönetmeliği. (2014). T.C. Resmi Gazete. 29033. 17 Haziran 2014.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği. (2015). *T.C Resmi Gazete*. 29327. 15 Nisan 2015.
- Diyanet İşleri Başkanlığı Personeli Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Yönetmeliği. (2015). *T.C. Resmi Gazete*. 29327. 15 Nisan 2015.
- Edelwich, J., ve Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*. New York: Human Sciences Press.
- Ergin C. (1996). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkiye Sağlık Personeli Normları. *3P Dergisi*. 4(1).
- Ergin, C. (1993). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması. *VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayını*. (1993). 143- 153.
- Ergin, C. (1996). Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin Türkiye Sağlık Personeli Normları. *3P Dergisi*. (4): 28.
- Ergül, H. F. (2006). Kurumlarda Ücret, Ücret Sistemleri ve Ücret-Başarı İlişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 5(18): 92-105.
- Etzion, D., ve Pines, A. (1986). Sex and culture in burnout and coping among human service professionals a social psychological perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 17(2), 191-209.

- Filizöz, B., ve Ay, F. A. (2011). Örgütlerde Mobbing ve Tükenmişlik Olgusu Arasındaki İlişkilere Yönelik Bir Araştırma. *E-Journal of New World Sciences Academy*. 6(2): 229-241.
- Freudenberger, H. J. (1986). The issues of staff burnout in therapeutic communities. *Journal of psychoactive drugs*.18(3): 247-251.
- Freudenberger, J. H. ve North G. (1986). Women's Burnout: How to Spot It, How to Reverse It, and How to Prevent It. New York: Penguin Books.
- Friesen, D., ve Sarros C. J. (1989). Sources of Burnout Among Educators. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 10(2) : 179-188.
- Gezer, E., Yenel, F. ve Şahan, H. (2009). Öğretim Elemanlarının Tükenmişlik Düzeyleri ile Sosyodemografik Değişkenleri Arasındaki İlişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(6): 243-250.
- Girgin, G. (1995). *İlkokul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğin Gelişimini Etkileyen Değişkenlerin Analizi ve Bir Model Önerisi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gözen, D. E. (2007). *İş tatmini ve örgütsel bağlılık: Sigorta şirketleri üzerinde bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış*. 2(1): 36-57.
- Gülнар, B. (2007). *Araştırma Görevlilerinin İş Tatminini Sağlama Aracı Olarak Örgütsel İletişim ve İletişim Doyumu: Kamu ve Özel Üniversite Karşılaştırması* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gülova, A. A., İspirli, D. ve Eryılmaz, İ. (2014). İşkoliklik ve Tükenmişlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Beyaz Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 19: 25-39.
- Gülova, A. A., ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*. 3(3): 49-76.
- Gündoğan, T. (2009). *Örgütsel Bağlılık: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Uygulaması*. (Uzmanlık Tezi). Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası İnsan Kaynakları Genel Müdürlüğü.

- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2013). Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 3(1): 29-49.
- Güner, F., Çiçek, H., ve Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. 6(3): 59-76.
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., ve Özen Kutanis, R. (2009). Çalışanların Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki: Bir Devlet Üniversitesi Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14(3): 481-497.
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.58008e17258b63.28319046 Erişim Tarihi. 11.01. 2016
- Hunt, S. D., Chonko L. B., ve Wood V. R., (1985). Organizational Commitment and Marketing. *Journal of Marketing*. Vol: 49(1985): 112-128.
- Işıkkhan, V. (2004). *Çalışma Hayatında Stres ve Başa Çıkma Yolları*. Ankara: Sandal Yayınları. Psikoloji Dizisi
- Izgar, H. (2000). *Okul Yöneticilerinin Tükenmişlik Düzeyleri (Burnout) Nedenleri ve Bazı Etken Faktörlere Göre İncelenmesi Orta Anadolu Örneği* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Konya: Selçuk Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- İraz, R., ve Ganiyusufoğlu, A. (2011). Öğütlerde Mesleki Tükenmişlik ve Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 11: 451-472.
- Jones, M. L. (1993). Role Conflict: Cause of Burnout or Energizer? *Social Work*. Vol. 38(2): 136-141.
- Kalaycı, N. (2010). Yükseköğretimde proje tabanlı öğrenmeye ilişkin bir uygulama projesi yöneten öğrenciler açısından analiz. *Eğitim ve Bilim*. 33(147), 85-105.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities. *American sociological review*. 499-517.

- Karadeniz, D. (2010). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık ve Örgütte Kalma Niyeti Açısından İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karahan, A. (2008). Çalışma Ortamındaki Statü Farklılıklarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 10(3): 231-246.
- Karaman, F. (2016). İmam-Hatipli. Erişim tarihi: 18 Mayıs 2016, <http://www.imamlarburada.com/haber-imam-hatiplik-4230.html>
- Kavoğlu, S. (2009). *Örgüt Kültürünün Çalışanlarda Tükenmişlik Duygusuna Etkisi ve Örnek Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Ş. O. (2010). *Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik Sendromunun Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Kılınç T. (1991) Rol Çatışmasını Belirleyen Örgütsel Faktörler ve Satış Elemanlarına Yönelik Sektörel Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 20(1-2).
- Kılınç, T. (1985). Örgütlerde Çatışma: Mahiyeti ve Nedenleri. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 14(1): 103-124.
- Kök, S (2006). İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Pamukkale Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 20(1): 291-310.
- Kök, S. B., ve Özcan, B. (2012). Örgüt Kültürünün Oluşumunda Etkili Olan Faktörler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*. 7(2): 113-131.
- Kundi, B. A., ve Saleh, S. D. (1993). A Model of Organizational Commitment and a Comparative Study of Parastatal and Private Organizations in Tanzania. <http://hdl.handle.net/20.500.11810/3479>. Erişim Tarihi: 05.04.2016
- Kutlu, L. (2004). Tükenmişlik ve Başa Çıkma Yöntemleri. *Çınar Hemşire Dergisi*. 1: 21-26.
- Leither, M. P. ve Maslach C. (1988). The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 9: 297-308

- Luthans, F. (1995). *Organizational Behaviour*, New York: McGraw-Hill.
- Maslach C., ve Zimbardo P. G. (1982). *Burnout- The Cost of Caring*. New Jersey: Prentice Hal.
- Maslach, C., and Jackson S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. (2). 99-113.
- Mathieu J. E., Zajac D. M. (1990). A Review and Meta-Analysis of The Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*. Vol. 108.(2).
- Mcdonald, D. J. ve Makin P. J. (2000). The Psychological Contract, Organizational Commitment and Job Satisfaction of Temporary Staff. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 21(2).
- Meydan, C. H. (2011). Örgütsel Ortamda Tükenmişliğin İzlenim Yönetimi Taktikleri ile İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 6(2): 287-307.
- Meyer, J. P., Allen N. J., ve Smith C. A., (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three- Component Conception. *Journal of Applied Psychology*. Vol: 78(4): 538- 551.
- Meyer, J. P., Stanley D. J., Herscovitch L., ve Topolnytsky L. (2002). Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization: A Meta-analysis of Antecedents, Correlates and Consequences. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 61: 20-52.
- Nazlıoğlu, H. E. (2009). *Muhasebe Meslek Mensuplarında Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Niğde: Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Okutan, E., Yıldız, Ş., ve Konuk, F. (2013). İş Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Finans ve Muhasebe Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Belirlenmesine İlişkin Bir Çalışma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 3(2): 1-17.
- Oliver, N. (1990). Work rewards, work values and organizational commitment: Empirical evidence and theoretical development. *Journal of Occupational Psychology*. 43(6): 513-526 .

- O'Reilly, C. A., ve Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of applied psychology*. 71(3), 492.
- Oruç, S. (2007). *Özel Eğitim Alanında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişliğin Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi: Adana İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özben, Ş., ve Argun Y. (2005). Sosyo-demografik Özelliklere göre İlköğretim Öğretmenlerinin İş doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. 18: 27-37.
- Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özdevecioğlu, M. (2003a). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 21: 77-96.
- Özdevecioğlu, M. Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.B.B.F. Dergisi*. 18(2). 2003.
- Özel, T. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik Düzeyi: İstanbul İli Vakıf Üniversitelerinde Görev Yapan Akademisyenlere Yönelik Bir Alan Araştırması. (Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- Özgen, L. (2007). Tüketicilerin besin etiketi tercihleri. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21: 117-127.
- Özkaya, M. O., Kocakoç, İ. P., ve Kara, E. (2006). Yöneticilerin Örgütsel Bağlılıkları ve Demografik Özellikleri Arasındaki İlişkileri İncelemeye Yönelik Bir Alan Çalışması. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 13(2): 77-96.
- Özler, N. D. E., ve Dirican, M. (2014). Örgütlerde Yabancılaşma ile Tükenmişlik Sendromu Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 39: 291-310.

- Özsoy, A. S., Ergül Ş. Bayık A. (2004). Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(2): 13-19.
- Özutku, H. (2008). Örgüte Duygusal, Devamlılık ve Normatif Bağlılık ile İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*. 37(2): 79-97.
- Pelit, E., ve Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 4(2): 122-140.
- Pierce, J. L. ve Dunham R. B. (1987). Organizational Commitment: Pre- Employment Propensity and Initial Work Experiences. *Journal of Management*. Vol. 13(1): 163-178.
- Pines, M. A., ve Aronson E. (1988). *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: Free Press.
- Randall Donna M., (1987). Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited. *Academy of Management Review*. Vol:12 (3): 460-471.
- Redman, T., ve Snape Ed (2005). Unpacking Commitment: Multiple Loyalties and Employee Behaviour. *Journal of Management Studies*. Vol. 42(2): 301-328.
- Sabuncuoğlu, E. T. (2008). Rol Çatışmasının ve Rol Belirsizliğinin Tükenmişlik Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*. 23(1): 35-49
- Samadov, S. (2006). *İş doyumu ve örgütsel bağlılık: Özel sektörde bir uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Sarros, J. C., ve Densten, I. L. (1989). Undergraduate student stress and coping strategies. *Higher education research and development*, 8(1): 47-57.
- Saruhan Ş. C., ve Yıldız, M. L., (2012). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- Saruhan, Ş. C., ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, felsefe ve metodoloji*. İstanbul: Beta.
- Seferoğlu, S. S., Yıldız, H. ve Yücel, Ü. A. (2014). Öğretmenlerde Tükenmişlik: Tükenmişliğin Göstergeleri ve Bu Göstergelerin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim Dergisi*. 39(174): 348-364.

- Selen, D., ve Kılıç S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önem. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 29: 37-61.
- Seymen, A. O. (2008). Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Kültürü Tipleri Üzerine Bir Araştırma. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Sezgin, F. ve Kılınç, A. Ç. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 13(3): 103-127.
- Shirom, A. (1989). Burnout in Work Organizations, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. Chichester: Cary L. Cooper ve Ivan T. Robertson, John Wiley&Sons Ltd.
- Siliğ, A. (2003). *Banka Çalışanlarının Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir: T.C. Eskişehir Anadolu Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri.
- Soykan, E. (2012). *Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişlik İlişkisi: Eğitim Sektöründe Bir Uygulama*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soysal, A. (2011). İş yaşamında tükenmişlik. *Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi*. 14-26.
- Steven, J. M., Beyer, J. M., ve Trice, H. M. (1978). Assessing Personal. *Role and*.
- Sürgevil, O. (2006). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu: Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri. Ankara: Nobel Yayınevi
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International journal of management reviews*, 4(2): 155-178.
- Şanlı S., ve Akbaş. (2008). Adana İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*. 10(2): 1-24.
- Şenel, B., Şenel, M. ve Gümüştekin, G. E. (2013). Kamu Sektöründe Çalışanların Duygusal Zekalarının Tükenmişliklerine Etkisi. *Akademik Bakış Dergisi*. 34: 1-19.
- Şeşen, H. (2009). Adalet Algısının Tükenmişliğe Etkisi: İş Tatmininin Aracı Değişken Rolünün Yapısal Eşitlik Modeli ile Testi. *Savunma Bilimleri Dergisi*. 9(2): 67-90.

- Şeşen, H. (2010). Kontrol odağı, genel öz yeterlik, iş tatmini ve örgütsel adalet algısının örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi: Ankara’da bulunan kamu kurumlarında bir araştırma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(2): 195-220.
- Şıklar, E. ve Tunalı, D. (2012). Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Eskişehir Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 33: 75-84.
- Tanhan, F., ve Çam Z. (2011). The relation between mobbing behaviors teachers in elementary schools are exposed to and their burnout levels, *3rd World Conference on Educational Sciences* 15: 2704-2709
- Taslak, S. (2007). İş-Aile Çatışmalarının Bireysel ve Örgütsel Sonuçları Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yönetim Dergisi*. 18(58): 67-75.
- Tekin, Ö.A., Aydın, A., Özmen, M. ve Yaykaşlı, M. (2014). Tükenmişlik Sendromu ve Örgütsel Bağlılık: Su Ürünleri İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 16(1): 135-158.
- Telman, N., ve Önen, L. (2006). İşin Önemi ve İş Yaşamında Tükenmişlik. *4. Gençlik ve Rehberlik Sempozyumu*. (ss. 23-24). İstanbul.
- Torun A. (1996). *Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, Ed: Tevrüz, S. İstanbul: Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayınları ,
- Torun, A. (1997). *Stres ve Tükenmişlik, Endüstri ve Örgütsel Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği.
- Tuğrul, B., ve Çelik, E. (2002). Normal Çocuklarla Çalışan Anaokulu Öğretmenlerinde Tükenmişlik. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 12: 1-11.
- Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı: 14: 115 -129.
- Tümkaya, S. (1996). *Öğretmenlerdeki Tükenmişlik, Görülen Psikolojik Belirtiler Ve Başa Çıkma Davranışları* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Uçkun, G., Uçkun, S., Demir, B. ve Gültekin, A. (2013). Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkiler ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği. *Electronic Journal of Vocational Colleges*. 69-91.
- Uysal, A. A. (2007). Öğretmenlerde Gözlenen Duygusal Yaşantı Örüntülerinin ve Duygusal İşçiliğin Mesleki İş Doyumu ve Tükenmişlik Üzerine Etkisi, (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

- Üresin, T. (2009). *Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Vaizlik, Kur'an Kursu Öğreticiliği, İmam-Hatiplik ve Müezzin Kayımlık Kadrolarına Atama Ve Bu Kadroların Kariyer Basamaklarında Yükselme Yönetmeliği. (2014). *T.C. Resmi Gazete*. 28907. 8 Şubat 2014.
- Wasti, S. A. (1999) *Organizational Commitment in a Collectivist Culture: The Case of Turkey* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Illionis: University of Illionis
- Yağcı, K. (2007). Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 9(3): 114-129.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*. 1(1): 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y., ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel adalet ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki: İmalat sanayi çalışanları üzerine bir araştırma. *KMU İİBF Dergisi*. 11(16): 83-99
- Yıldırım O. E. ve Balaban Ö. (2007). Akademik Personelin Tükenmişlik Düzeyini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: SAÜ. İİBF Örneği. *VI. Anadolu İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı*. (ss.455-463) Kırıkkale: 31 Mayıs-2 Haziran 2007
- Yıldırım, F. (1996). *Banka Çalışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol Çatışması ile Tükenmişlik Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 33(2)
- Yirik, Ş., Ören, D. ve Ekici, R. (2014). Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Örgütsel Stres ve Örgütsel Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin Demografik Değişkenler Bazında İncelenmesi. *Journal of Yaşar University*. 9(35): 6099-6260.

EKLER

ANKET

EK-1: Tükenmişlik ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Uygulanan Anket

Değerli Katılımcı;

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans programındaki tez çalışmam kapsamında Cami İmam-Hatipleri ile ilgili araştırma yürütmekteyim. Araştırma sonuçlarının güvenilirliği, sorulara vereceğiniz cevabın içtenliğine ve hiçbir sorunun boş bırakılmamasına bağlıdır. Anket sorularına vermiş olduğunuz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırmada cami ve katılımcı isimleri hiçbir şekilde yer almayacaktır. Bu cevaplar istatistikî veriler altında, bütün olarak ele alınıp bilimsel olarak değerlendirilecektir. Vereceğiniz içten cevaplar ile araştırmaya yapacağınız katkıdan dolayı şimdiden hepinize çok teşekkür ederim.

Saygılarımla

Mehmet Ali KANMIŞ

Demografik Özellikler

1. Yaşınız: 18- 25 26-34 35-43 44- 53 54 ve üzeri
2. Medeni Durumunuz: Bekâr Evli
3. Öğrenim Durumunuz: İlköğretim Lise Ön lisans Lisans Lisansüstü
4. Çocuk Sayısı: Yok 1-2 3-4 5 ve üzeri
5. Kurumdaki Kıdeminiz: 1-5 6-10 11- 15 16-20 21 yıl ve üzeri
6. Görev Yaptığınız Camideki Kıdeminiz : 1-5 6-10 11- 15 16-20 21 yıl ve üzeri
7. Çalışma saatleri dışında, sosyal etkinliklerinizi gerçekleştirilmeye zaman bulabiliyor musunuz?
 Evet Hayır
- 8- Bu mesleği tercih etmeniz kendi isteğinizle mi oldu?
 Evet Hayır
- 9- Kurum değiştirme fırsatınız olsa kurumunuzu değiştirmek ister misiniz?
 Evet Hayır

EK-2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun gelen seçeneği işaretleyiniz.

| | Hiçbir Zaman | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman |
|---|--------------|-----------|-------|------------|-----------|
| 1 İşimden soğuduğumu hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2 İş dönüşü kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3 Sabah kalktığımda bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4 İşim gereği karşılaştığım insanların ne hissettiğini hemen anlarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 İşim gereği bazı kimselere sanki insan değilmiş gibi davrandığımı fark ediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6 Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7 İşim gereği karşılaştığım insanların sorunlarına en uygun çözüm yollarını bulurum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 Yaptığım iş sayesinde insanların yaşamına katkıda bulunduğuma inanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10 Bu işte çalışmaya başladığımdan beri insanlara karşı sertleştim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 Bu işin beni giderek katılaştırmasından korkuyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 Çok şeyler yapabilecek güçteyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 İşimin beni kısıtladığını düşünüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14 İşimde çok fazla çalıştığımı hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15 İşim gereği karşılaştığım insanlara ne olduğu umurumda değil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 16 Doğrudan doğruya insanlarla çalışmak bende çok fazla strese neden oluyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 İşim gereği karşılaştığım insanlarla aramda rahat bir hava oluştururum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18 İnsanlarla yakın bir çalışmadan kendimi canlanmış hissedirim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19 Bu işte birçok kayda değer başarı elde ettim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20 Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 21 İşimdeki duygusal sorunlara serinkanlılıkla yaklaşıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 22 İşim gereği karşılaştığım insanların bazı problemlerine sanki ben neden olmuşum gibi davrandıklarını hissediyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| EK-3 Allen-Meyer Örgütsel Bağlılık Ölçeği | | | | | |
|---|--------------|-----------|-------|------------|-----------|
| | Hiçbir Zaman | Çok Nadir | Bazen | Çoğu Zaman | Her Zaman |
| 23 Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissetmekteyim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 24 Bu kurumda çalışmanın benim için çok özel bir anlamı var. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 25 Bu kuruma güçlü bir aidiyet hissi duymaktayım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 26 Bu kuruma hissettiğim bağlılığı, rahatlıkla bir başka kuruma karşı hissedemem. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 27 Bu kurumda çalıştığımı diğer kişilere söylemekten gurur duyuyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28 Emekli olana kadar bu kurumda çalışmaktan gurur duyarım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 29 Bu kurumun karşılaştığım her problemi kendi problemim gibi hissederim. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 30 Bir insanın çalıştığı kuruma her zaman sadakat göstermesi gerektiğine inanıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 31 Eğer bu kurumdan ayrılmaya karar vermiş olsaydım, hayatımda haddinden fazla şey bozulurdu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 32 Şu anda bu kurumda kalmamın sebebi istek olduğu kadar, mecburiyetten de kaynaklanıyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 33 Bu kurumdan ayrılmayı düşünemem, çünkü çok az seçeneğimin olduğunu biliyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 34 Bu kurumdan ayrılmış olsaydım, karşılaşacağım birkaç ciddi sonuçtan birisi de mevcut alternatiflerin azlığı olurdu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 35 Burada çalışmaya devam ediyorum, çünkü başka bir işte bu kadar kazanacağımı sanmıyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 36 Bu kurumda çalışmaya devam etmemin en önemli nedenlerinden birisi sadakatin önemine olan inancım gereği kalmayı ahlaki bir zorunluluk olarak hissetmemdir. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 37 Ayrılmak benim için avantajlı olsa da, şu an kurumumdan ayrılmanın doğru olduğunu düşünmüyorum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 38 Eğer bu kurumdan ayrılmış olsaydım, suçluluk duyardım. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 39 Bu kurum sadakatimi ve bağlılığımı hak ediyor. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 40 Bu kurumdaki insanlara karşı olan sorumluluklarım nedeniyle, şu an işten ayrılmak yanlış olurdu. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 41 Bu kuruma çok şey borçluyum. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Mehmet Ali KANMIŞ

Doğum Yılı ve Yeri : 1984- MERSİN

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : ANADOLU ÜNİVERSİTESİ - FELSEFE

Yüksek Lisans Öğrenimi : Gaziosmanpaşa Üniversitesi İşletme ABD. Y.L Devam

Yabancı Dili : İNGİLİZCE

Bilimsel Faaliyetleri : *****

İş Deneyimi : KAMU GÖREVLİSİ (11.04.2011- Devam Etmekte)

İletişim

E-Posta Adresi : m.alikanmis@hotmail.com