



Adalet Bakanlığı Personelinin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi

Investigation of the Relationships between Life Satisfaction, Job Satisfaction and Burn out Among Ministry of Justice Staff

Bülent TANSEL¹

Öz

Araştırmanın amacını, Adalet Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan personelin yaşam ile iş doyumu ve tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi 272'si (%53,9) kadın, 233'ü (% 46.1) erkek, 505 personelden oluşmaktadır. Araştırmada; kişisel bilgi formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri (MTE), Minnesota İş Doyumu (MİDÖ) ve Yaşam Doyum Ölçekleri (YADÖ) kullanılmıştır. Mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiler Pearson Korelasyon testi ile çalışanların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin, yaşam doyumu düzeylerini nasıl etkilediğini belirlemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında pozitif, anlamlı ilişkinin olduğu, duygusal tükenme ile iş doyumu arasında, duygusal tükenme ile yaşam doyumu arasında negatif, anlamlı ilişki olduğu gözlenmiştir. Çalışanların duyarsızlaşma ile kişisel başarı arasında; duyarsızlaşma ile iş doyumu arasında, duyarsızlaşma ile yaşam doyumu arasında negatif, anlamlı ilişkiler olduğu incelenmiştir. Kişisel başarı- iş doyumu, ile kişisel başarı-yaşam doyumu arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Çalışan personelin yaşam doyumu düzeylerini artırmada, stresin giderilmesi, mesleki doyumlarının sağlanmasına yönelik politikaların geliştirilmesi önemlidir.

Anahtar Kelimeler: Adalet Bakanlığı Personeli, İş Doyumu, Yaşam Doyumu, Tükenmişlik.

Abstract

This study investigates the relationships among life satisfaction, job satisfaction and burnout of personnel working for Ministry of Justice. The sample is consisting of 505 personnel (273 female (53,9%) and 233 male (46.1%) Maslach Burnout Inventory (MBI), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Satisfaction with Life Scale (SWLS) were used. Analysis of data, the relationships among burnout, job satisfaction and life satisfaction are calculated through Pearson Product Moment Correlation, to determine how much burnout and job satisfaction can explain life satisfaction. Correlation tests indicate there is a positive, significant and strong relationship between emotional exhaustion and depersonalization while there are negative, significant and strong relationships between emotional exhaustion and job satisfaction and between depersonalization and life satisfaction. There are negative and significant relationships between depersonalization and personal success, between depersonalization and job satisfaction and between depersonalization and life satisfaction. Further studies may better explore the effects of other factors on life satisfaction, job satisfaction and burnout levels of personnel working.

Keywords: Ministry of Justice Staff, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Burn-Out.

Atıf (to cite): Tansel, B. (2021). *Adalet Bakanlığı Personelinin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(14), 51-66.

Makale Geliş Tarihi (Received Date): 08.06.2021

Makale Kabul Tarihi (Accepted Date): 28.06.2021

¹Dr., Siirt Emniyet Müdürlüğü, tansel46@hotmail.com, ORCID: 0000-0001-5075-4036E

1. GİRİŞ

Toplumsal ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, bir taraftan şehirleşme ve sanayileşme alanlarındaki gelişmelerin yarattığı hızlı değişim içinde bireyler, her geçen gün daha çok yalnızlaşmaya ve yabancılaşmaya başlamıştır. Diğer taraftan da günlük yaşamını da sürdürebilmenin endişesini yaşamaktadır. Özellikle bu kişiler devamlı olarak diğer kişilerle yakın ilişkiyi gerektiren alanlarda çalışıyorlarsa hissettikleri endişe daha da fazlalaşabilmektedir (Baltaş ve Baltaş, 1993). Normal koşullarda bireyin, kendi mesleğine ve yaşam koşullarına karşı olumlu tutum içerisinde ise, kendisini daha mutlu ve hayattan daha zevk alır halde hissetmektedir. Bu durumun aksine birey, yapmakta olduğu mesleğe ve içinde bulunduğu yaşam koşullarına karşı olumsuz bir tutum içinde ise, ruhsal ve fiziksel açıdan birçok sıkıntıyla yüzleşebilmektedirler (Maslach ve Leiter, 1997). Meslek yaşamı içinde bireylerin karşılaştıkları sorunlar zamanla bireyi mutsuzlaştırırken, diğer taraftan bireyin kişisel gelişimine olumlu yönde katkı da sağlayabilir. Toplumla iç içe olan ve sürekli yüz yüze teması gerektiren mesleklerde; insanlarla yaşanan etkileşim ve buna bağlı olarak oluşan duygusal yoğunluk, kişilerin kendi iç dünyalarını da etkileyebilmektedir (Ergin, 1992:145). Çalışanların karşılaştıkları önemli sorun alanlarından olan tükenmişlik; bireylerin kişisel olarak kendilerini yetersiz hissetmeleri, zamanla duyarsızlaşma yaşamalarına ve yapmakta oldukları işe karşı bedenen ve ruhsal açıdan sorunlar yaşamalarına neden olabilmektedir. Freudenberger (1974:160) ile Maslach (1981:34) ayrıca Maslach ve Jackson (1981:104) tükenmişlik kavramını, kişilerin yapmakta oldukları mesleklerine bağlı olarak tutum ve davranışlarında meydana gelen değişimler olduğunu belirtirler. Bu değişim, duygusal açıdan tükenme, duyarsızlaşma ve bireysel olarak kendisini yetersiz hissetme olmak üzere üç kritere sahiptir. Bireyin devamlı şekilde kendisini yorgun, çaresiz ve umutsuz hissetmesi, zamanla benlik kavramında istenmedik şekilde bozulmalara neden olmaktadır. Bu aynı zamanda mesleğe, hayata ve diğer bireylere yönelik olumsuz tutumlarla görünür hale gelen bir tür yıpranmışlık sendromudur. Pines ve Aronson'a göre (1988) ise bireyin yaşam enerjisinin arzu ve isteklerinin köreltiği, zamanla amaç kaybına bağlı olarak, olumsuz stres yaşamasına, kendini umutsuz ve çaresiz hissetmesine neden olabilmektedir. Hatta öyle ki kendini kapana kısılmış başka çıkar yolu yokmuş gibi duygulanım içerisinde olmasına neden olabilmektedir. Yaşanan tüm bu olumsuzluklar, bireyin durumu genelleyerek kişilerarası ilişkilerinde de sorunlar yaşamasına sebebiyet vermektedir.

Artık birey yaşamının çoğunu geçirmekte olduğu iş yerinde de sorunlar yaşamasına ve daha da mutsuzlaşmasına neden olmaktadır. Özellikle, mesleki açıdan iş yerinde yaşanan olumsuzluklar bireylerin almakta oldukları kararları da etkilemekte ve genellikle yanlış kararların alındığı gözlenmektedir (Aydın, 2008:21). En sık karşılaşılan sektör olan hizmet sektöründe bu durum çok daha ciddi şekilde kendini göstermektedir. Yaptıkları işle ilgili yaşanan olumsuzluklar, mesleki iş ve yaşam doyumlarını olumsuz yönde etkilemektedir (Keser, 2005:80). Yapılan işten elde edilen mutluluk yaşamın tüm alanına olumlu olarak yansırken, aksi halde yaşanan tüm olumsuzluklar, yaşamın diğer alanlarına mutsuzluk, isteksizlik olarak yansiyabilmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005:2). Burada ortaya çıkan yaşam doyumu kavramı, bireyin kişisel olarak belirlemiş olduğu yaşam kriterlerine uyumlu şekilde yaşama durumudur. Bir başka ifadeyle bireylerin hayattan beklentileriyle gerçekte yaşamakta oldukları durumların örtüşmesi hali yaşam doyumunu ifade etmektedir. İş doyumu kavramı dünyada endüstriyel psikoloji alanında en çok araştırma konusu haline getirilen kavramlardandır. İş doyumunu etkileyen nedenlerin belirlenmesi, hem iş sağlığı açısından çalışanlara uygun şartların sağlanması hem de işyerinde bütünüyle verimliliğin artırılması açısından büyük önem taşımaktadır (Avşaroğlu ve diğ., 2005:118; İlgün, 2010:14).

Çalışanların yaptıkları işe karşı, mesleğin asıl doğasını unutarak, amaçtan sapma ve kendini kaybetme şeklinde gösteren tükenmişlik, bireyin hizmet vermekte olduğu diğer insanlara karşı kendisini yorgun, bitkin ve halsiz hissetmektedir. Bu da bireyin kendisini çekmesine, içine kapanmasına, ruhsal açıdan

kendisini kötü hissetmesine neden olur. Sonuç olarak bu durum, yapılan işin verilen hizmetin kalitesinin düşmesine neden olur (Kaçmaz, 2005:29). Kişilerin yaptıkları işe karşı var olan motivasyon duygusu, tükenmişliğe bağlı olarak zamanla azalmaktadır. Bu durum, çalışma döneminin değişik dilimlerine ortaya çıkabilmektedir. Tükenmişlik olgusu bireylerde üç aşama şeklinde oluşmaktadır. Birinci aşamaya da yaşanan bireyin duygusal olarak kendisi örselenmiş hissetmesidir. Duygusal açıdan olumsuz anlamda yoğun yaşanan bu duygular, çalışanın artık hizmet verdiği kişilere karşı kendisini yetersiz hissetmeye başlamasıyla ikinci aşamaya geçilmiş olur. Yapılan mesleğe karşı, kendisini yabancı hissetmesi, diğer kişilerden kendisine yönelik her an bir kötülük gelecekmiş hissiyle çalışma şeklinde kendisini gösteren duyarsızlaşma tükenmişliğin ikinci aşamasını oluşturmaktadır (Tevrüz, 1996:46; Torun, 1996:13).

Literatür incelemelerinde, aktif iş yaşamında yer alanların tükenmişlik ve mesleki doyumları ile ilgili birçok araştırmanın yapıldığı gözlenmektedir. Özellikle yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde, hemen hemen her sektörde çalışanlarla ilgili tükenmişlik, meslek ve yaşam doyumları arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmanın olduğu incelenmektedir. Ülkemizde ise bu anlamda, tükenmişlik ve meslek doyumunu inceleyen araştırmalar daha çok eğitim ve sağlık sektörlerinde çalışanları (Avşaroğlu, 2005; Çam, 1992; Ergin, 1992; Helvacı ve Turhan, 2013; Kavlu, 2008; Kaya ve diğ., 2010; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Kebapçı, 2010; Özyurt, Hayran ve Sur, 2006) farklı spor dallarında sporcu yetiştiren eğitmenleri (Tatlıcı, 2006) otomobil üretim sektöründe çalışanları (Sümer, 2005); iş yerlerinde operasyonel görevlerde yer almayan destek bölüm çalışanlarını (Özkanan, 2009; Akdoğan, 2009), çeşitli okullarda öğrenim görmekte olan öğrencileri (Kutsal, 2011; Çapulcuoğlu, 2012; Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2012), banka çalışanlarını (Gürbüz ve Karapınar, 2014; Yelboğa, 2007) muhasebecileri (Ay ve Avşaroğlu, 2010) ve güvenlik hizmeti sunan polisleri (Aksoy, 2012; Arslan, 2010; Gündüz, Erkan ve Gökçakan, 2007; Kaya, 2010; Okyay, 2009; Şanlı ve Akbaş, 2009; Şeker ve Zırhlıoğlu, 2009; Yiğit, 2012) içine alan geniş kapsamda alan araştırması şeklinde incelenmiştir. bu çalışmada üzerinde çalışılan Adalet Bakanlığı bünyesinde görevli ceza infaz koruma memurlarıyla (Yılmaz Boylu, 2012; İlgün, 2010; Nalbant ve Akman Karabeyoğlu, 2011), aile mahkemesi uzmanlarıyla (Atamtürk, 2010), hâkim ve cumhuriyet savcılarıyla (Baduroğlu, 2010) ve barolara bağlı avukatlarla (Demirkol, 2006; Gürses, 2006), tükenmişlik, yaşam ve meslek doyumları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaç edinen çalışmalar bulunmaktadır. Yapılan bu çalışma, Adalet Bakanlığı bünyesinde görev yapmakta olan personele yönelik ilk araştırma olması nedeniyle, elde edilen araştırma sonuçları bakımından ve gerekse bu alanda ilerleyen süreçte gerçekleştirilecek diğer çalışmalara örnek olması bakımından önem taşımaktadır.

Araştırmaya konu edilen adliye çalışanlarının yaşamakta olduğu tükenmişlik durumu, temel olarak stresli çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Adalet dağıtılan, suçluların ve kanuna muhalefet eden kişilerin cezaya çarptırıldığı adliyelerde doğal olarak son derece stresli ortamda çalışan personelin, bu kişilerle sürekli yüz yüze gelmeleri, onları daha da stresli hale getirebilmektedir. Diğer taraftan herhangi bir profesyonel destek almamaları halinde iş yerinde yaşadıkları günlük yaşam stresi zamanla çoğalarak personelin tükenmişlik yaşamalarına neden olmaktadır (Yıldırım, 2007:261). Çalışanların yaptıkları işe kendilerini verebilmeleri, işle bütünleşmeleri ve iş performansları yaşayacakları tükenmişlik duygusuyla doğrudan ilintilidir. Bu anlamda çalışanların yaşamış oldukları duygusal örselenme, yapmış oldukları işi de doğrudan etkileyerek, iş bakımından da olumsuzluk yaşamalarına sebebiyet vermektedir. Böylece, çalışanların iş doyumlarında da olumsuzluklar yaşanmaktadır (Kahraman ve vd., 2011:14). Buraya kadar bahsedilen tüm olumsuzluklar karşısında çalışanlar, iş yerinde çalışma koşullarının iyileştirilmesini, yaptıkları işe bağlı olarak kendilerine sağlanan olanakların artırılmasını, kendilerine destek olunmasını beklemektedirler. Her meslek dalında olduğu gibi adliye çalışanları da kurum yöneticileri tarafından kendilerini önemli hissetmelerini sağlayacak, duygusal ve psikolojik ihtiyaçlarının karşılayacak çalışma ikliminin oluşturulmasını beklemektedirler (Demirkol, 2006:8). Meslek sahipleri açısından iş yerinde çalışmalarını karşılığında umduklarını bulamamış olmaları, bir

anlamda buna bağlı olarak yönetiminde personelden beklediği performansı alamadığı, iş veriminin sağlanamadığı anlamına gelmektedir. Bu durumda karşılıklı memnuniyetsizliği doğurmaktadır (Dalkılıç, 2014:1). Personelin hissetmiş olduğu yaşam doymu aslında mesleklerini yaparken kendilerini nasıl hissettikleriyle örtüşen bir durumdur. İçinde buldukları ekonomik zorluklar, bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri, çalıştıkları yer, çevre ve koşullar, mesleki anlamda beklentileri, statü ve rol kavramları gibi değişkenler bütün anlamda çalışanların yaşam doyumlarını etkileyen unsurlardır (Yılmaz Boylu, 2012:126).

Adalet çalışanlarının sürekli suça bulaşmış, suça eğilimi bulunan bir kitle ile çalışıyor olmaları yaşama bakış açılarını olumsuz etkilemektedir. Ciddi derecelerde suça bulaşmış kimselerle yaptıkları işin doğası gereği sürekli iç içe yaşıyor olmak, onların başkalarından sürekli olarak kötülük gelebileceğine dair bir düşünce geliştirmelerine neden olabilmektedir. İlerleyen süreçte bu durum, kendilerini daha da mutsuz hissetmelerine, hayata dair beklentilerinin körelmesine sebebiyet vermektedir.

Konusu itibarıyla alanda gerçekleştirilen ilk çalışma özelliğini taşıyan bu araştırmayla adliye çalışanlarının duygusal tükenme, meslek doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Bununla birlikte, toplumda en önemli çalışma alanında aktif rol alan adliye personelinin yapmış oldukları işten duygusal anlamda etkilenme düzeyleri, iş ve yaşam doyumları çeşitli değişkenler aracılığıyla bilimsel olarak incelenerek elde edilen bulgular ışığında yapılması gerekenler ele alınmıştır. Ayrıca adliye çalışanlarının yaşam doyumuna etki eden boyutlar tespit edilerek, yaşanan olumsuzluklara kaynaklık eden durumların değiştirilmesine yönelik tavsiyelerde bulunulacaktır. Genel olarak bu çalışmanın amacı, adliye personelinin yaşam doymu, meslek doymu ve tükenmişlik düzeylerinin nasıl karşılık bulduğunu incelenerek, üç boyutun birbirini nasıl etkilediğini ve nasıl bir ilişki biçimi oluşturduğunu tüm boyutlarıyla ortaya koymaktır.

2. YÖNTEM

Araştırmanın yöntem kısmını, araştırmada kullanılan desen, araştırmaya katılan katılımcılar, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve elde edilen veriler ile bu verilerin analizi oluşturmaktadır. Bu çalışmada, büyükşehir belediyesine sahip bir ilimizde faaliyet gösteren adalet sarayı ile aynı ilde faaliyet gösteren idare mahkemelerinde çalışan personelin yaşam doyumları ile iş doymu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Mevcut durumu saptamaya yönelik betimsel bir araştırma niteliğindedir. Yapılan bu çalışmada, tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır (Karasar, 1999:58). Bu araştırmanın yapıldığı adliyelerde görevli yazı işleri müdürleri, zabıt katipleri ve mübaşirlerle ilgili Cumhuriyet Başsavcılığı'ndan alınan yazılı izin doğrultusunda çalışma yürütülmüştür. Araştırmaya gönüllülük esasına göre dahil olan katılımcıların, 272'si (% 53.9) kadın, 233'ü (% 46.1) erkektir.

2.1. Veri Toplama Araçları

Kişisel Bilgi Formu

Bu çalışmada kullanılan Kişisel Bilgi Formu araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Bu formda sırasıyla araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyetleri, yaşları, medeni durumları, hizmet vermekte oldukları birimleri, görev unvanları, görev süreleri, aldıkları eğitim seviyelerini içeren demografik bilgiler yer almaktadır. Bunun yanında, kişisel bilgi formu katılımcıların görev yapmakta oldukları birime, görev saatlerine, daha önce psikolojik destek alıp almadıklarına, boş zamanlarını değerlendirme durumu, mesleği seçme nedenlerine ve mesleklerinde değiştirmek istedikleri durum değişkenlerine ilişkin verileri içermektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği Genel Formu (MTE-GF)

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (Maslach Burnout Inventory), toplamda 22 maddeden oluşmaktadır. Bu maddelerin 9'u duygusal tükenmeyi, 5'i duyarsızlaşmayı, 8'i de kişisel başarı boyutunu yordayan 3 alt boyuttan oluşmaktadır. Maslach ve Jackson (1981:104) tarafından geliştirilmiş olup, alanda çalışan farklı araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan (Çam, 1992:158; Ergin, 1992:150) Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin bu araştırmada kullanılan formunun uyarlaması, Ergin (1992:150) tarafından gerçekleştirilmiştir. Uyarlanan ölçeğin Türkçe formunda orijinal halinden farklı olarak yanıtlar 7'li likert tipi yanıtlar yerine 5'li likert tarzına dönüştürülmüş olup, (0= Hiçbir zaman; 4= Her zaman) şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçeğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan 0 puandır. Belirtilen alt ölçeklerden alınabilecek en yüksek puanlar ise sırasıyla; 36,20 ve 32'dir. Ölçeğin Türkçe formunun faktör yapısının İngilizce orijinaline uygun olduğu saptanmış ve iç tutarlık katsayıları duygusal tükenme boyutu için .83, duyarsızlaşma boyutu için .65, kişisel başarı boyutu için .72 olarak hesaplanmıştır. Hesaplanan test tekrar test güvenilirlik katsayıları ise sırasıyla .83, .72, .67'dir. Ölçekten her biri bir boyut için olmak üzere üç ayrı toplam puan elde edilmekte, duygusal tükenme ve duyarsızlaşma boyutlarında yüksek, kişisel başarı boyutunda düşük puan daha fazla tükenmişlik yaşandığını belirtmektedir.

Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Türkiye'de ilk kez Oran, tarafından Türkçe'ye çevrilen ve 20 maddeden oluşan ölçek (Oran, 1989), Weiss ve Arkadaşları tarafından iş doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilmiştir. Çalışanların yaptıkları işten duyduğu memnuniyet derecesini tanımlayan her bir madde 5'li Likert tarzında (1=Hiç hoşnut değilim; 5=Çok hoşnudum) şeklinde değerlendirilmektedir. Ölçekten iç kaynaklı (intrinsic) doyumunu (1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 19, 20), dış kaynaklı (extrinsic) doyumunu (5, 6, 12, 13, 14, 16, 17, 18) ve genel doyumunu (tüm maddeler) ölçek puanları elde edilmektedir. Genel doyum puanı 20 maddeden elde edilen puanların toplamının 20'ye, içsel doyum puanı içsel faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 12'ye, dışsal doyum puanı dışsal faktörleri oluşturan maddelerden elde edilen puanların toplamının 8'e bölünmesi ile elde edilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 100, en düşük puan 20 olup, orta noktaya düşen 60 ise nötr doyumunu ifade etmektedir. Puanların 20'ye yaklaşması doyum düzeyinin düştüğünü, 100'e yaklaşması ise yükseldiğini göstermektedir. Yurt içinde yapılan araştırmada güvenilirlik katsayısının .90 (Yıldırım, 1996), yurt dışında yapılan araştırmada ise, güvenilirlik katsayısının .82 ile .92 arasında değiştiği bulunmuştur (Erdwins ve diğ., 2001:234).

Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği (YADÖ)

Uluslararası İyi Olma Grubu (International Wellbeing Group, 2013:4), Tarafından Cummins (2003)'in Kapsamlı Yaşam Kalitesi Ölçeği'ne (Comprehensive Quality of Life Scale) dayanarak geliştirilmiştir. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği, 8 temel yaşam alanındaki doyumunu toplam 8 soru ile ölçmekte olup 0-10 derecelidir. Ayrıca genel yaşam doyumunu ölçen bir soru bulunmaktadır. Veriler toplam puan üzerinden değerlendirilir. Puanlar arttıkça yaşam doyumunu artmaktadır. Ölçekteki 8 faktör yaşam doyumunun bütününe ilişkin varyansın %30 ile % 60'ını açıklamaktadır. Bu faktörlerden birisi olan ve ölçeğe sonradan eklenen "kutsallık anlayışınız ve dininizden ne kadar memnunsunuz" maddesi Avustralya örneğinde yaşam doyumunu açıklama varyansına etki etmediğinden ve örneklem açısından çekince yaratabileceğinden bu araştırmaya dâhil edilmemiştir. Toplam 8 soru ile ölçülen yaşam alanları; yaşam standartları, kişisel sağlık, yaşamdaki başarı, kişisel ilişkiler, kişisel güvenlik, toplumla bağlantılık ve gelecek güvenliğidir. Bu alanlar, genel bir doyum faktörü altında birleşebilmektedir. Avustralya'daki uygulamalarda ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .70-.85 arasında, test-tekrar test güvenilirliği ise 1-2 haftalık sürede .84 olarak belirtilmektedir.

Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985:73)'in Yaşam Doyumu Ölçeği'yle .78 paralel geçerliği vardır (International Wellbeing Group, 2013:6). Ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi ve uyarlaması Şimşek (2011), tarafından yapılmıştır. Bu çalışmada kullanılan Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği'nin Türkçe çevirisinin Cronbach Alpha katsayısı .87 ve yaşam doyumu ölçeği ile paralel geçerliği .75'dir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu araştırma, büyükşehir belediyesine sahip bir ilde adalet Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet göstermekte olan Adliye Sarayı ile İdare Mahkemelerinde görev yapmakta olan yazı işleri müdürleri, zabıt katipleri ve mübaşirlerle; gönüllülük esasına göre, görevli oldukları birim, görev süreleri, mesai saatleri göz önünde bulundurularak imkanlar dahilinde bizzat araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler, tek tek incelenerek hatalı ya da yönergelere uygun doldurulmayan formlar incelemeyen çıkarılmıştır. Yönergeye uygun olarak doldurulmuş olan 505 formdan elde edilen veriler SPSS 22.0 programına girilerek analize hazır hale getirilmiştir. Adliye çalışanlarının demografik verilerini analiz etmek için betimsel İstatistikler kullanılmıştır. Elde edilen verilerin analizinde, mesleki tükenmişlik, iş doyumu ve yaşam doyumu arasındaki ikili anlamlı ilişkiler önce Pearson Korelasyon testi ile elde edilmiş, çalışanların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin, yaşam doyumu düzeylerini ne ölçüde açıkladığını belirlemek amacıyla regresyon analizi uygulanmıştır. Edinilen tüm sonuçlar için anlamlılık değeri $p < 0,05$ istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.

3. BULGULAR

3.1. Betimleyici İstatistikler

Bu bölümde, araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim durumu, psikolojik destek alıp almadığı ve hobi durumu) ile mesleki özellikleri (görev unvanı, görev süresi, çalışılan birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) betimleyici istatistiksel olarak sırasıyla Tablo 1 ve Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Kişisel Demografik Faktörlerin Betimleyici İstatistikleri

Demografik Değişkenler		Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	272	53,9	53,9
	Erkek	233	46,1	100,0
Medeni Durum	Bekâr	167	33,1	33,1
	Evli	306	60,6	93,7
	Vefat Etmiş	8	1,6	95,2
	Boşanmış	22	4,4	99,6
	Diğer	2	,4	100,0
Çocuk	Yok	218	43,2	43,2
	Var	287	56,8	100,0
Yaş	24 yaş ve altı	54	10,7	10,7
	25-28 yaş	108	21,4	32,1
	29-32 yaş	104	20,6	52,7
	33-36 yaş	80	15,8	68,5
	37-40 yaş	43	8,5	77,0
	41-44 yaş	36	7,1	84,2

	45 yaş ve üzeri	80	15,8	100,0
Eğitim	Lise	110	21,8	21,8
	MYO	164	32,5	54,3
	Lisans	224	44,4	98,6
	Master	7	1,4	100,0
Psikolojik Destek	Hayır	442	87,5	87,5
	Evet	63	12,5	100,0
Hobi Durumu	Yok	259	51,3	51,3
	Var	246	48,7	100,0

Tablo 1'e göre çalışmaya katılan katılımcıların 272'sini (%53,9) kadınlar; 306'sını (%60,6) evli çalışanlar; 287'sini (%56,8) çocuk sahibi olanlar; 212'sini (%42) 25-32 yaş arasında olanlar; 231'ini (%45,8) lisans ve üzeri eğitime sahip olanlar; 442'sini (%87,5) psikolojik bir destek almayanlar ve 259'unu (%51,3) hobisi olmayanlar oluşturmaktadır.

Tablo 2. Mesleki Demografik Faktörlerin Betimleyici İstatistikleri

Demografik Değişkenler	Frekans	Yüzde	Kümülatif Yüzde	
Unvan	Yazı İşleri Müdürü	58	11,5	11,5
	Zabıt Kâtibi	352	69,7	81,2
	Mübaşir	47	9,3	90,5
	Bilgi İşlem Memuru	7	1,4	91,9
	Teknisyen	6	1,2	93,1
	Adli Sicil Personeli	10	2,0	95,0
	Seçim Personeli	7	1,4	96,4
	Hizmetli	12	2,4	98,8
	Şoför	6	1,2	100,0
Hizmet Süresi	0-2 yıl	110	21,8	21,8
	3-5 yıl	120	23,8	45,5
	6-8 yıl	71	14,1	59,6
	9-11 yıl	64	12,7	72,3
	12-14 yıl	21	4,2	76,4
	15-17 yıl	28	5,5	82,0
	18 yıl ve üzeri	91	18,0	100,0
Çalışılan Birim	Ceza Mahkemeleri	147	29,1	29,1
	Hukuk Mahkemeleri	120	23,8	52,9
	İcra Mahkemeleri	15	3,0	55,8
	İcra Müdürlükleri	45	8,9	64,8
	Savcılık Kalemi	108	21,4	86,1
	Adli Sicil Müdürlüğü	11	2,2	88,3
	Seçim Müdürlüğü	16	3,2	91,5
	İdari işler	14	2,8	94,3
	Komisyon	7	1,4	95,6
	Bilgi işlem	7	1,4	97,0
	Teknik Servis	4	,8	97,8
Vezne	2	,4	98,2	

	Tevzi	6	1,2	99,4
	Şoför	3	,6	100,0
Haftalık Mesai	40-49 saat	412	81,6	81,6
	50-59 saat	73	14,5	96,0
	60 saat ve üstü	20	4,0	100,0
Mesleği Seçme Nedeni	Kendi İsteği	183	36,2	36,2
	Aile İsteği	24	4,8	41,0
	Prestij	3	,6	41,6
	Başka Şans Yok	205	40,6	82,2
	Ekonomik	12	2,4	84,6
	Diğer	78	15,4	100,0
Meslekte Değiştirmek İsteddiği Husus	Çalışma Saatleri	17	3,4	3,4
	Ekonomik Koşullar	210	41,6	45,0
	Arkadaşlık İlişkisi	8	1,6	46,5
	Toplumun Bakışı	12	2,4	48,9
	Yükselme Koşulları	42	8,3	57,2
	Amir-Memur İlişkisi	197	39,0	96,2
	Hiçbir şey	19	3,8	100,0

Tablo 2’de, araştırmaya katılanların mesleki özellikleri incelendiğinde: 352’sinin (%69,7) zabıt kâtabi olduğu; 147’sinin (%29,1) ceza mahkemelerinde, 120’sinin (%23,8) hukuk mahkemelerinde çalıştığı; 412’sinin (%81,6) haftalık 40-49 saat çalıştığı; 205’inin (%40,6) mesleği başka şansı olmadığı için, 183’ünün (%36,2) mesleği kendi isteğiyle seçtiği ve 210’nunun (%41,6) çalıştığı meslekte ekonomik koşulları, 197’sinin (39,0) amir-memur ilişkilerini değiştirmek istediği incelenmektedir.

3.2. Korelasyon Analizi

Bu çalışmaya konu olan adliye çalışanlarının yaşam doyumu ile mesleki iş doyumu ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon testi ile incelenmiş ve sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki Korelasyon Analizi

Korelasyon	Duyusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Duyusal Tükenme	Sig. (2tailed)				
	N	505			
Duyarsızlaşma	Sig. (2tailed)	0,602			
	N	505	505		
Kişisel Başarı	Sig. (2tailed)	-0,064	-0,132		
	N	505	505	505	
İş Doyumu	Sig. (2tailed)	-0,522	-0,388	0,190	
	N	505	505	505	505
Yaşam Doyumu	Sig. (2tailed)	-0,385	-0,294	0,197	0,411
	N	505	505	505	505

Yapılan korelasyon analizinde, katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri ile duyarsızlaşma düzeyleri arasında ($r = .60$) pozitif yönde anlamlı ve güçlü bir ilişkinin olduğu, duygusal tükenme düzeyleri ile iş doyumları arasında ($r = -.52$), duygusal tükenme ile yaşam doyumları arasında ($r = -.38$) negatif yönde, anlamlı ve güçlü bir ilişki olduğu incelenmektedir. Buna göre, katılımcıların duygusal tükenme düzeyleri arttıkça, iş doyumları ve yaşam doyumları buna bağlı olarak azalmakta ve duyarsızlaşma düzeyleri de artmaktadır.

Katılımcıların duyarsızlaşma düzeyleri ile kişisel başarı düzeyleri arasında ($r = -.13$); duyarsızlaşma düzeyleri ile iş doyumları arasında ($r = -.33$) ve duyarsızlaşma düzeyleri ile yaşam doyumları arasında ($r = -.29$) negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu incelenmiştir. Bu durum, çalışanların duyarsızlaşma düzeyleri arttıkça kişisel başarı düzeyleri düşmekte ve buna bağlı olarak iş doyumları ve yaşam doyumları düzeyleri azalmakta olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların kişisel başarı düzeyleri ile iş doyumları arasında ($r = .190$) ve kişisel başarı düzeyleri ile yaşam doyumları arasında ($r = .197$) pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu, çalışanların kişisel başarı düzeyleri arttıkça, iş doyumları ile yaşam doyumlarının buna bağlı olarak olumlu yönde artış göstermekte olduğu incelenmektedir.

Son olarak katılımcıların iş doyumları ile yaşam doyumları arasında ($r = .41$) pozitif yönde güçlü ve anlamlı ilişki bulunmaktadır. Buna göre, katılımcılarda iş doyumları arttıkça yaşam doyumları düzeylerinde de artış görülmektedir.

3.3. Regresyon Analizi

Araştırmaya katılan katılımcıların yaşam doyum düzeylerini açıklama da mesleki tükenmişlik düzeyleri ile iş doyumlarının etkisini tespit etmek üzere yaşam doyumunun bağımsız değişken, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyumunun bağımlı değişken olduğu regresyon modeli kurulmuş olup, sonuçlar Tablo 4 ve Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Yaşam Doyumunu Açıklamada Mesleki Tükenmişlik ve İş Doyumunun Etkisi Regresyon Modeli

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	37784,19	4	9446,04	37,070	,000
Kalan	127408,84	500	254,81		
Toplam	165193,03	504			

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

Belirleyiciler: (Constant), İş Doyumu, Kişisel Başarı, Duyarsızlaşma, Duygusal Tükenme

Tablo 4'e göre kurulan model anlamlı olup ($p < 0.05$) bağımsız değişkenlerin etkisi Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Yaşam Doyumunu Açıklamada Bağımsız Değişkenlerin Etkisi

Model	Katsayılar		Standart	t	Sig.
	B	Standart Hata	Katsayılar Beta		
(Sabit)	46,44	3,69		12,58	,000
Duygusal Tükenme	-,25	,07	-,198	-3,63	,000
Duyarsızlaşma	-,18	,12	-,070	-1,42	,156
Kişisel Başarı	,22	,07	,125	3,11	,002
İş Doyumu	,29	,05	,261	5,56	,000

Bağımsız değişkenlerin etkisi incelendiğinde katılımcıların yaşam doyumu düzeylerine duygusal tükenme olumsuz (negatif) yönde, kişisel başarı ve iş doyumunu ise olumlu (pozitif) yönde etkide bulunurken ($p<0.05$), duyarsızlaşmanın herhangi bir etkisinin olmadığı incelenmektedir ($p>0.05$). Etkili faktörlerle regresyon modeli yeniden uygulandığında sonuçlar Tablo 6 ve Tablo 7’de görüldüğü gibidir.

Tablo 6. Yaşam Doyumunu Açıklamada Yenilenmiş Regresyon Modeli

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama	F	Sig.
Regresyon	37270,30	3	12423,43	48,655	,000
Kalan	127922,73	501	255,33		
Toplam	165193,03	504			

Bağımlı Değişken: Yaşam Doyumu

Belirleyiciler: (Constant), İş Doyumu, Kişisel Başarı, Duygusal Tükenme

Tablo 6’da yeni kurulan regresyon modelinin de anlamlı olduğu incelenmektedir ($p<0.05$). Bağımsız değişkenlerin etkisi Tablo 7’de belirtilmektedir.

Tablo 7. Yaşam Doyumunu Açıklamada Bağımsız Değişkenlerin Etkisi

Model	Katsayılar		Standart	t	Sig
	B	Standart Hata	Katsayılar Beta		
(Sabit)	45,76	3,66		12,49	,000
Duygusal Tükenme	-,30	,059	-,240	-5,19	,000
Kişisel Başarı	,23	,072	,132	3,28	,001
İş Doyumu	,30	,054	,261	5,57	,000

Yeni kurulan regresyon modelinde bağımsız değişkenlerin hepsinin anlamlı olarak yaşam doyumunu açıklamada etkili oldukları görülmektedir ($p < 0.05$).

Yapılan regresyon analizleri sonucunda, adliye personelinin yaşam doyum düzeylerini açıklamada duygusal tükenme düzeylerinin negatif yönde, kişisel başarı düzeyleri ile iş doyum düzeylerinin pozitif yönde etkili oldukları; duyarsızlaşma düzeylerinin ise açıklayıcı bir faktör olarak etkili olmadığı görülmektedir. Buna göre, yaşam doyum düzeyinde düşüş olan personelin iş doyumunu da azalmakta ve buna bağlı olarak da duygusal tükenme yaşanmaktadır.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan bu araştırmada adliye sarayında çalışan personelinin mesleki tükenme, iş doyum ve yaşam doyum arasındaki ilişkiler incelenmiş olup, yaşam doyum düzeyleri üzerinde iş doyum ve mesleki tükenmiş düzeylerinin ne derece etkili olduğu incelenmiştir.

Buna göre, adliye çalışanlarının yaşam doyum düzeylerine, duygusal tükenme düzeyleri negatif olarak etki ederken, kişisel başarı ve iş doyum düzeyleri pozitif olarak etki etmektedir. Korelasyon analizinde elde edilen bu bulgular, Yılmaz Boylu, A. (2012) tarafından mevcut çalışmaya paralel doğrultuda ancak adliye dışında ki yine Adalet Bakanlığı'na bağlı diğer kurumlarda çalışan personelin yaşam doyumunu, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin cinsiyet ve hizmet süresi değişkenlerine göre incelenmesini konu edinen araştırmada elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Farklı popülasyonlarla benzer amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde; Şeker ve Zırhlioğlu (2009); Yiğit ve Arkadaşları (2011) tarafından polis popülasyonu ile yapılan çalışmada elde edilen yaşam doyum ile iş doyum arasındaki pozitif ilişkiler elde edildiği bulgularıyla, Karlıdağ ve Arkadaşları (2000) tarafından hekimlerle yapılan çalışmada elde edilen bulgularla ve Keser (2005) ile Sevimli ve İşcan, (2005) tarafından yapılan çalışmalarda elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Farklı meslek gruplarıyla gerçekleştirilmiş olan, yaşam doyum ve meslek doyum arasındaki bağıntının araştırma bulguları arasında yer aldığı bu çalışmalarda, meslek doyum arttıkça yaşam doyumunun arttığı bulgulanmıştır. Yaşam doyumunu oluşturan en önemli unsurlardan biri de meslek doyumudur. Bireyin yaşam doyumunu, iş yaşamındaki memnuniyet derecesinin etkilediği elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Bu iki değişken arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin bulunması, yaşamdan elde edilecek doyum derecesinde iş doyumunun önemli bir yere sahip olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmada elde edilen bir başka bulguya göre, korelasyon analizinde saptanan iş doyum ile duygusal tükenme alt boyutu arasında negatif yönlü anlamlı ilişki, Avşaroğlu, Deniz ve Kahraman (2005) tarafından öğretmenlerle ve Şeker ve Zırhlioğlu (2009) tarafından polislerle yapılan çalışmada elde edilen bulgularla tutarlılık göstermektedir. Buna göre, bu araştırmaya katılan adliye çalışanlarının iş

doyum düzeyleri arttıkça duygusal tükenme düzeylerinde de azalma olduğu incelenmektedir. Bir başka ifadeyle, duygusal tükenmeyi daha az yaşayan adliye çalışanlarının iş doyumlarının buna bağlı olarak olumlu anlamda artış gösterdiği ve tükenmişliğin olumsuz etkilerini daha az yaşadıkları söylenebilir.

Genel olarak bakıldığında bu çalışmada elde edilen bulgulara göre, meslek doymu ile yaşam doymu arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla yapılan korelasyon analizinde, olumlu yönde anlamlı bir bağlantı olduğu incelenmiştir. Elde edilen bu bulgu, Yılmaz Boylu, A. (2012) tarafından yapılan çalışmada elde edilen bulgular üzerinde gerçekleştirilen regresyon analizi sonuçlarıyla, Yiğit, Dilmaç ve Deniz (2011) tarafından polislerle yapılan çalışmada elde edilen bulgulara uygulanan regresyon analizi sonuçlarıyla, Öcal (2008) tarafından pamuklu dokuma işletmelerinde çalışanların meslek ve yaşam doyumları arasındaki bağlantıyı araştıran çalışmada elde edilen bulgularla ve Maden-Turgut (2010) tarafından hemşirelerle gerçekleştirilen yaşam doymu ile iş doymu arasında ki bağlantıyı inceleyen çalışmada elde edilen bulgularla da tutarlılık gösterdiği incelenmiştir.

Sonuç olarak, meslek doymu ile yaşam doymu arasında pozitif anlamda güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Personelin yaşam doymu arttıkça buna bağlı olarak iş doymu da artmaktadır.

5. ÖNERİLER

Adalet Bakanlığı'na bağlı bir büyükşehir belediyesine sahip kentte faaliyet gösteren Adliye Sarayı'nda görevli personelin mesleki tükenme, iş doymu ve yaşam doymu arasındaki ilişkilerin incelendiği bu araştırmada, yaşam doymu düzeylerini açıklamada meslek doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin etkisi araştırılmıştır. Çalışma sonucunda elde edilen sonuçlara göre, aşağıda verilen birtakım önerilere yer verilmiştir.

- Adliye personelinin yapmış oldukları işin doğası gereği sürekli konusu suç teşkil eden olaylar ve olgularla iç içe olmaları, suça karışmış veya suçtan zarar görerek mağdur olmuş bireylerle resmi işlemlerin gerçekleştirilmesi esnasında temas halinde bulunmaları, bu süreçte bir takım sorunlar yaşamalarına neden olmaktadır. Bununla birlikte iş yerinde görevli personel arasında buldukları statüye bağlı olarak oluşan ast üst ilişkilerinde bazı sıkıntıların yaşandığı elde edilen bulgular arasında yer almaktadır. Buna bağlı olarak da personel arasında ki ilişkilerde de zaman zaman sıkıntıların yaşandığı tüm bu sıkıntıların personelin duygusal açıdan örselenme yaşamasına ve tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir. Bu nedenle, kurumsal açıdan çalışan personele yönelik profesyonel bireysel sosyal destek uygulamalarının oluşturularak hayata geçirilmesi ve elde edilen sonuçların değerlendirilmesi önerilmektedir. Personele yönelik verilecek sosyal destek mekanizmalarının çeşitlendirilmesinin son derece fayda sağlayacağı ve personelin karşılaştıkları sorunlar karşısında bireysel başa çıkma mekanizmalarını güçlendireceği düşünülmektedir.
- Görevli personelin yaşam doymu düzeylerini artırmak için onların iş ortamında maruz kalabileceği stres unsurlarının giderilmesine, kişisel başarı duygularının artırılıp mesleki doyumlarının sağlanmasına yönelik politikaların geliştirilerek uygulamaya geçirilmesi önemlidir.
- Personelin, iş ortamındaki koşulları gözden geçirilmeli, karşılaştıkları güçlükler tespit edilerek, bu zorlukların üstesinden gelmelerini sağlayacak sosyo-ekonomik destek mekanizmaları oluşturulmalıdır.
- Mevcut çalışma, adliyelerde görevli yazı işleri müdürlerinin, zabıt katiplerinin ve mübaşirlerin yaşam alanlarındaki doymu, mesleki doymu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin kurumda çalıştıkları unvanlarına, hizmet sürelerine, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına, görevli oldukları birime, mesai saatlerine, daha

önce psikolojik destek alıp almadıklarına, hobi durumlarına, mesleği seçme nedenlerine ve mesleklerinde değiştirmek istedikleri durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını konu edinen başka araştırmalarla genişletilebilecektir. Başka illerde görevli benzer popülasyonlarla yapılacak araştırma bulguları ışığında personelin yaşamış olduğu iş doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişliklerini iyileştirecek politikaların tespiti sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Akdoğan, M. (2009). Büyük Ölçekli İşletmelerde Çalışan Ofis İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Kişisel, Örgütsel ve Kişilerarası Faktörlere Göre Yordanması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aksoy, S. (2012). Samsun'da Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Samsun: On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Arslan, B. (2010). Çalışanlarda Çatışma Çözme Yöntemlerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve İstanbul Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Atamtürk, E. (2010). Aile Mahkemeleri Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Aile Mahkemesi Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avşaroğlu, S., Deniz, M., Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (14):118.
- Ay, M. ve Avşaroğlu, S. (2010). Muhasebe Çalışanlarının Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumlarının İncelenmesi, Uluslararası İnsan bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, ss. 1170-1181.
- Aydın, İ. (2008). İş Yaşamında Stres, Pegem Yayınları, 3.Baskı, Ankara.
- Baduroğlu, G.E. (2010). Hâkim ve Cumhuriyet Savcılarında Psiko-Somatik Hastalıklar ve Tükenmişlik Sendromu, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Baltaş, A. ve Baltaş Z. (1993). "Stres ve Başa Çıkma Yolları" Remzi Kitapevi, 13. Baskı İstanbul.
- Cummins, R. A. (2003). Normative life satisfaction: Measurement issues and a homostatic model. Social Indicators Research, 64, 225-256.
- Çam, O. (1992). Tükenmişlik Envanterinin Geçerlik ve Güvenirliğinin Araştırılması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, ss. 155-160.
- Çapulcuoğlu, U. (2012). Öğrenci Tükenmişliğini Yordamada Stresle Başa Çıkma, Sınav Kaygısı, Akademik Yetkinlik ve Anne-Baba Tutumları Değişkenlerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demirkol, İ. (2006). Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin: Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dalkılıç, O.S. (2014). Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu, Tükenmişlikle Mücadele Teknikleri, Nobel Yayınları, 2.Basım, Ankara.
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R. J., ve Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. Journal of Personality Assessment, 49, 71-75.
- Erdwins, C. J., Buffardi, L. C., Casper, W. J., O'Brien, A. S. (2001). "The Relationship of Women's Role Strain to Social Support, Role Satisfaction, and Self-efficacy", Family Relations, Vol.50, No.3, pp. 230-238.

- Ergin, C. (1992). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Envanterinin Uyarlanması", 7. Psikoloji Kongre Kitabı, Ankara: Psikologlar Derneği Yayınları, ss.143-154.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. Journal of Social Issue, 30, 159-165.
- Gündüz, B., Erkan, Z. ve Gökçakan, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtiler, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 16, Sayı 2, ss. 283-298.
- Gündüz, B., Çapri, B. ve Gökçakan, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 19, ss.38-55.
- Gürbüz, H. ve Karapınar, M. (2014). Bankacılık Sektöründe Çalışanların Tükenmişlik Düzeylerinin Maslach Kriterlerine Göre Ölçülmesi, Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi, Cilt 10, Sayı 23, ss. 267-278.
- Gürses, İ. (2006). Avukatların Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Helvacı, İ. ve Turhan, M. (2013). Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi: Silifke'de Görev Yapan Sağlık Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi, Cilt 1, Sayı 4, ss.58-68.
- International Wellbeing Group (2013). Personal wellbeing index-adult (PWI-A): 5th Edition. Centre on Quality of Life, Deakin University, Melbourne: Australia, ss.1-40.
- İlgün, E. (2010). İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaçmaz, N. (2005). Tükenmişlik (Burnout) Sendromu. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi, 1, 29-32.
- Kahraman, G., Engin, E., Dülgerler, Ş. ve Öztürk, E. (2011). Hemşirelerde İş Doyumu, Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi, 4 (1), 12-18.
- Karasar, N. (1999). Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Nobel Yayıncılık, 9. Basım, Ankara, ss.53-70.
- Karlıdağ, R.; Ünal, S.; Yoloğlu, S. (2000). Hekimlerde İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyi, Türk Psikiyatri Dergisi, Cilt 11 (1), ss. 49-57.
- Kavlu, İ. (2008). Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, Ş. (2010). Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kaya, N., Kaya, H., Ayık, S.E., Uygur, E. (2010). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt 7, Sayı 1, ss. 401-419.
- Kebapçı, A. (2010). Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keser A. (2005). "İs Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama", Çalışma ve Toplum, Cilt:4, ss. 77-96.
- Kutsal, D. (2011). Lise öğrencilerinin Tükenmişliklerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Maden- Turgut, E. (2010). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi ve İstanbul'da ki devlet üniversitesi hastanelerinde ameliyat bölümü hemşirelerine yönelik bir araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Maslach, C. (Eds.) (1981). The burnout syndrome, pp. 30-53. Park Ridge, IL: London House.

- Maslach, C. ve Jackson, S.E. (1981). "The Measurement of Experienced Burnout", *Journal of Occupational Behaviour*, Vol: 2, pp. 99–113.
- Maslach, C. ve Leiter, M.P. (1997). *The Truth About Burnout*, San Francisco: Jose-Bass Publishers.
- Nalbant, A. ve Akman Karabeyoğlu, Y. (2011). Çocuklarla Çalışan İnfaz Koruma Memurlarına Yönelik Hazırlanan Kişilerarası İlişkiler Psiko-eğitim Programının Etkisi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, Yıl 11, Sayı 21, ss. 223-250.
- Okyay, N. (2009). Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doymu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Oran, B.N. (1989). A Study on Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öcal, Ö. (2008). İş-Aile Çatışması, İş tatmini ve yaşam tatmini ilişkisini belirlemeye yönelik tekstil işletmesi çalışanlarında bir araştırma, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özkanan, A. (2009). Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özyurt, A., Hayran, O. ve Sur, H. (2006). Predictors of burnout and job satisfaction among Turkish physicians, *QJM Advance Access publishes*, doi 10, 1093, ss.2-9.
- Pines, A. M. ve Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö.F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doymu", *Ege Akademik Bakış Ekonomi, İşletme, Uluslararası İlişkiler ve Siyaset Bilimleri Dergisi*; Cilt:5, ss.1-2.
- Sümer, D. (2005). İnsan Kaynakları Eğitim Fonksiyonunun Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Otomotiv Yan Sanayinde Bir Uygulama, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Şanlı, S. ve Akbaş, T. (2009). Adana İlinde Çalışan Polislerin İş Doymu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (2), ss.73-86.
- Şeker, B.D. ve Zırhlıoğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doymaları ve Yaşam Doymaları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), ss. 1-26.
- Şimşek, E. (2011). The effects of organizational communication and personality traits on life satisfaction, Unpublished Doctoral Thesis, Anadolu University, Eskişehir.
- Tatlıcı, M. (2006). Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tevrüz, S. (1996). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, *Türk Psikologlar Derneği ve Kalite Derneği Ortak Yayıncılık*, ss. 43-55.
- Torun, A. (1996). Stres ve Tükenmişlik, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi Dergisi*, 1, 43-51.
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doymu Düzeylerinin Yaşam Doymu Düzeyleri ile İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, (4), ss.113-118.
- Yelboğa, A. (2007). Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doymu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4 (2).
- Yıldırım, F. (1996). Banka Çalışanlarında İş Doymu ve Algılanan Rol Çatışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişki, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 62 (1), ss. 203-222.
- Yılmaz Boylu, A. (2012). Adalet Bakanlığı'na Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşam Doyumu, İş Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin Cinsiyet ve Hizmet Süresi Değişkenlerine Göre İncelenmesi, Adalet Dergisi, Sayı:44, ss. 123-141.
- Yiğit, R. (2012). Çevik Kuvvet Görevlilerinin Benlik Saygıları ile Yaşam Doyumu ve Stresle Başa Çıkma Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Ahi Evran Üniversitesi, Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 1, ss. 61-75.
- Yiğit, R.; Dilmaç, B.; Deniz, M.E. (2011). İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması, Polis Bilimleri Dergisi, 13 (3), ss.1-18.