

İki Farklı Kurumda Çalışan Bireylerde Tükenmişlik ve İş Doyumunun Belirlenmesi: Kars İli Örneği

A Research To Determine the Relationship Between Level of Burnout and Job Satisfaction of Two Kind of Institute: Sample of Kars City

¹Gülşen Çığşar, ²Yeliz Akkuş, ³Binnaz Zeynep Yıldırım, ⁴Yüksel Kıvrak, ⁵Esmâ Erdemir Öztürk

¹Kafkas Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Anabilim Dalı Kars

²Kafkas Üniversitesi Kars Sağlık Yüksekokulu Kars

³Medipol Üniversitesi Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı İstanbul

⁴Kafkas Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri Anabilim Dalı Kars

⁵Beyhekim Devlet Hastanesi Acil Tıp Kliniği Konya

Sorumlu Yazar:

Yrd. Doç. Dr. Gülşen Çığşar

Kafkas Üniversitesi Tıp Fakültesi Acil Tıp Anabilim Dalı Kars

E-mail:

gulakcay@yahoo.com

Özet

Giriş ve Amaç: Çalışanlar açısından önemli bir sorun olan tükenmişlik ve iş doyumunu son yıllarda sıklıkla araştırılan bir konu olmaya başlamıştır. Bu nedenle bu çalışma Kars'ta iki farklı kurumda çalışan bireylerde tükenmişlik ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem: Çalışmamız kesitsel tipte tanımlayıcı bir çalışma olup çalışmanın örneklemini Kars Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan 116 ve Kafkas Üniversitesi Sağlık Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde çalışan 24 akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmanın verileri sosyo-demografik ve işe ilişkin özellikler formu, Hackman ve Oldham İş doyumunu Ölçeği (Envanteri) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) kullanılarak yüzyüze görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler SPSS 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular: İş doyumunu Ölçeği ve Tükenmişlik ölçeği alt boyutları puanının akademisyenlerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Hackman ve Oldham İş doyumunu Ölçeği ile Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı arasında negatif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Sonuç: Yöneticiler, çalışanların tükenmişlik düzeylerini takip etmeli ve iş doyumunu artırmaya yönelik girişimlerde bulunmalıdır.

Anahtar Sözcükler: İş Doyumu, tükenmişlik, emniyet personeli akademisyenler

Abstract

Introduction and Aim: In recent years, which is an important issue in terms of employee burnout and job satisfaction has become a topic frequently researched. Therefore this study was made to Determine the Relationship Between Level of Burnout and Job Satisfaction of Two Kind of Institute, Sample Of Kars City.

Material and Method: Our study is a cross sectional survey and a survey of 116 police officers and 24 Kafkas University Health, Research and Practice Center were conducted in Kars. Data were obtained with socio-demographic and work characteristics form, Hackman and Oldham Job Satisfaction Scale and Maslach Burnout Inventory (MBI) as a face to face. SPSS 16.0 statistical data given level of statistical significance with $p < 0.05$ was accepted.

Results: Academicians job satisfaction and burnout score were higher than police department workers. A negative relationship between Hackman ve Oldham Job Satisfaction Scale and emotional exhaustion, depersonalization and personal success was detected.

Conclusions: Managers should watch over for the staffs' burnout level and make efforts to improve job satisfaction.

Key words: Job satisfaction, burnout, police station personnel, academicians

Giriş

Günümüzde teknolojik ve demografik değişimler, mesleki alanların farklılaşması gibi nedenlerle çalışanlar açısından önemli bir sorun olan tükenmişlik ve iş doyumu güncel konular arasında yer almaya başlamıştır.

İş, insan yaşamının vazgeçilmez bir parçasıdır. Çalışanlar yaklaşık olarak 25-30 yıllık bir süre boyunca, gününün önemli bir kısmını iş yerinde geçirmektedir. Bu nedenle çalışanın işinden doyum sağlaması psikolojik ve fiziksel sağlığı açısından son derece önemlidir. Başka bir deyişle kişinin mutlu olması ve yaşamından haz alması için iş doyumu gereklidir (1). İş doyumu veya iş tatmini; çalışanın kendi işine karşı olan değerleri ve işten kazandıklarının etkileşimi sonucu oluşan duygusal bir cevap niteliğindedir (2). Tam bir tanımlanmamakla birlikte, iş doyumu çalışanın işini yapması karşılığı duyduğu manevi hazdır (3). Locke (1976) iş doyumunu, "bir kimsenin işini veya tecrübesini değerlendirmesi sonucunda oluşan zevkli veya olumlu hisler" şeklinde tanımlarken, Hackman ve Oldham (1975) "çalışanların işinden duyduğu mutluluk" olarak tanımlamışlardır (4,5). İş doyumunun yüksek olmasının çalışanlar üzerinde olumlu etkileri olduğu gibi iş doyumunun düşük olmasının çalışanları olumsuz etkilediği bir gerçektir. Yüksek düzeyde iş doyumu, çalışanların beden ve ruh sağlığı üzerinde olumlu etkiler oluştururken, iş doyumunun düşük düzeyde olması, çeşitli fiziksel hastalıklara (nefes darlığı, baş ağrısı, iştahsızlık, bulantı vb.) ve psikolojik problemlere (kaygı, tükenmişlik vb.) neden olabilmektedir (6). İşten doyumun ruhsal açıdan işgörende kaygı yaratması, bu kaygının yoğun ve sürekli olması, onun ruh sağlığını olumsuz yönde etkileyebilmekte, bunun yanı sıra işgörende bıkkınlık, işi bırakma, devamsızlık, kavgacılık gibi örgüt içi istenmeyen davranışlar ve tükenmişlik görülebilmektedir (2,7).

İlk kez 1970'li yıllarda tanımlanan Tükenmişlik (Burnout) olgusu, sosyal bir

problem olarak öneminin anlaşılmasıyla birlikte; son yıllarda araştırmacılar tarafından ilgi duyulan bir çalışma konusu olmuştur (8). Maslach, tükenmişlik kavramını; duygusal tükenme (emotional exhaustion), duyarsızlaşma (depersonalization) ve kişisel başarıya (personal accomplishment) ilişkin duyguları kategorize eden üç ayrı boyutta ele almaktadır (9). Duygusal tükenme; kişinin yaptığı iş nedeniyle aşırı yüklenilmesi ve tüketilmiş olma duyguları olarak tanımlanır ve aşırı fiziksel ya da psikolojik yorgunluk yaşandığı zaman gelişmektedir. Duyarsızlaşma; çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer nesne gibi davranması, küçültücü sözler sarf etmesi, umursamaz, alaycı bir tutum sergilemesidir. Kişisel başarı eksikliği kişinin kendisiyle ilgili değerlendirmelerinin olumsuz bir nitelik kazanması sonucu, işle ilgili çeşitli olaylarda kendini yetersiz algılama ve işyerinde karşılaşılan kişilerle olan ilişkilerde de başarısızlık duygusu gelişmesidir. Böylece harcadığı çabanın boşa gitmesi ve suçluluk duygusu çalışanın iş motivasyonunu düşürerek başarı için gerekli davranışları gerçekleştirmesini engeller (10,11).

Tükenmişlik, insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde daha fazla görüldüğü birçok kaynakta vurgulanmıştır (12). İnsanlara karşı duyulan sorumluluğun, nesnelere karşı duyulan sorumluluktan daha fazla olması nedeniyle, insanla çalışan mesleklerde tükenme riskinin daha yüksek olduğu çeşitli araştırmalarla ortaya konulmuştur (12,13). Bu nedenle insanla çalışan meslekler olan doktorlarda, hemşirelerde, hastabakıcılarda, avukatlarda, öğretmenlerde, akademisyenlerde,

polislerde, bankacılar, sosyal hizmet görevlilerinde, çocuk bakıcılarında, çeşitli işletmelerin müşteri hizmetleri temsilcilerinde ve herhangi bir alanda yönetici kademesinde görev yapanlarda, diğer meslek gruplarına oranla tükenmişliğin daha yüksek olduğu belirtilmiştir (13).

Kars soğuk iklim koşulları nedeniyle Türkiye’de diğer illerle karşılaştırıldığında iş yaşamı açısından zor koşullara sahip bir ildir ve çalışan sirkülasyonu çok hızlı olmaktadır. Ayrıca Kars’ta her türlü hizmetin sunumunda insan kaynakları nitelik ve nicelik bakımından yetersizdir ve birçok sorun (sağlık, eğitim ve diğer hizmetlerde) bulunmaktadır (14). Bu nedenle her iş alanında olduğu gibi emniyet mensubu çalışanlarda ve akademisyenlerde Kars’a özgü çalışma koşullarından olumsuz yönde etkilenmektedir.

Literatür incelemesinde çeşitli iş kollarında iş doyumunu ve tükenmişlik arasındaki ilişkiye ilişkin birçok çalışmanın yapıldığı görülmektedir (15-18). Bununla birlikte Kars’ta çalışan personellerde ve özellikle emniyet mensubu çalışanlarında ve tıp fakültesinde çalışan akademisyenlerde iş doyumunu ve tükenmişlik arasında ilişkinin değerlendirilmediği saptanmıştır. Bu nedenle yapılacak çalışmanın önemli olduğu düşünülmektedir.

Gereç ve Yöntem

Çalışmamız kesitsel tipte tanımlayıcı bir çalışma olup, çalışmanın evrenini Kars Emniyet Genel Müdürlüğünde çalışan personeller ve Kafkas Üniversitesi Sağlık Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde çalışan

akademisyenler oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimine gidilmemiş çalışmaya katılmayı kabul eden 140 kişi çalışmanın örneklemine oluşturmuştur (116 emniyet personeli, 24 tıp fakültesi personeli). Çalışmanın verileri sosyo-demografik ve işe ilişkin özellikler formu, Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri) ve Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) kullanılarak yüzyüze görüşme yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Veriler SPSS 16.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri)

Hackman ve Oldham İş Doyum Ölçeği: Hackman ve Oldham (1975) tarafından geliştirilmiş ve 14 maddeden oluşan 5'li dereceleme ölçeğidir. Ölçekte alınabilecek en yüksek puan 70, en düşük puan ise 14'tür. Yüksek puan iş doyumu düzeyinin yüksek olduğunu gösterir. Puanlama ölçütleri ise: 14-32 düşük, 33-52 orta düzeyde, 53-70 yüksektir. Ölçeğin güvenilirlik çalışması test tekrar test yöntemiyle yapılmış, birinci uygulamanın puan ortalaması 34.27, ikinci uygulamanın puan ortalaması 34.71 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Türkiye'ye uyarlama çalışmasını Gödelek (1988) yapmıştır (19).

Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI)

Bu çalışmada Ergin tarafından MBI uyarlamasının 1993 yılında geçerlilik ve güvenilirliği yapılmış olan "duygusal tükenme", "duyarsızlaşma", "kişisel başarı" alt boyutlarından oluşan MBI-Maslach Tükenmişlik Ölçeği kullanılmıştır. "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" tükenmişlik konusunda otorite olan Christina Maslach (1981a) tarafından geliştirilmiş olup 3 alt boyutu

bulunmaktadır. Duygusal tükenme (EE) alt ölçeği dokuz maddeden oluşmuş olup kişinin işi nedeniyle tükenme duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma (DP) alt ölçeği beş maddeden oluşmuş olup, bu alt ölçek çalışanın bakım/hizmet verdiği bireylerin benlik bilincini zedeleyici ve onlara karşı duygudan yoksun davranışlarını tanımlamaktadır. Kişisel başarı (PA) alt ölçeği ise sekiz maddeden oluşmuş olup, insanlarla çalışan bireylerin iş ortamında karşılaştıkları sorunlarla yeterli ve başarılı bir şekilde üstesinden gelme olarak tanımlanmaktadır (20).

MBI'nda Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, buna karşılık kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanın düşük olması, tükenmenin yüksek olduğunu göstermektedir. Orta düzeydeki tükenme her alt ölçekteki orta düzeyi, düşük tükenme ise Duygusal Tükenme ve Duyarsızlaşma alt ölçeğinde düşük, Kişisel Başarı alt ölçeğindeki yüksek puanları yansıtır. Tükenmenin bu alt boyutu ile ilgili olarak, her alt ölçeğin puanı ayrı olarak değerlendirilir ve bir tek puanla birleştirilemez. Sonuçta her birey için üç ayrı puan hesaplanır.

Çalışmanın yapılabilmesi için kurumlardan yazılı izin alınmıştır. Veri toplama formu ve ölçeğin uygulanmasından önce çalışanlardan yazılı izin alınmıştır. Çalışmaya katılmaya istekli olmayanlar çalışma kapsamına alınmamıştır.

Bulgular

Çalışmaya katılanların %82.9'unun emniyet personeli, %17.1'inin Kafkas Üniversitesi Sağlık Eğitim ve Araştırma Hastanesi personeli olduğu, %82.1'inin

erkek olduğu, %76.4'ünün evli olduğu, yaptığı belirlenmiştir.
%52.9'unun büro memuru olarak görev

Tablo 1. Çalışanların ölçeklerden aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları.

Değerlendirme Ölçekleri	N	Ortalama (Ss)	Minimum	Maximum
Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri)	140	38.77 (11.28)	14.00	68.00
Duygusal Tükenme	140	15.63 (7.61)	00.00	36.00
Duyarsızlaşma	140	6.07 (4.06)	00.00	18.00
Kişisel Başarı	140	13.42 (6.22)	2.00	33.00

Tablo 1'de çalışanların ölçeklerden aldıkları puanların ortalama ve standart sapmaları görölmektedir. Çalışanların ölçeklerden aldıkları puan ortalaması sırasıyla; Hackman ve Oldham İş doyumu

Ölçeği 38.77 (11.28), duygusal tükenme alt boyutu 15.63 (7.61), duyarsızlaşma alt boyutu 6.07 (4.06), kişisel başarı alt boyutu 13.42 (6.22)'dir. Çalışanların iş doyumu orta düzeydedir.

Tablo 2. Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri) ve Tükenmişlik Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi.

Değerlendirme Ölçekleri	1	2	3	4	5	6
1. Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri)	-					
2. Duygusal Tükenme	0.00**	-				
3. Duyarsızlaşma	0.01**	0.00**	-			
4. Kişisel Başarı	0.00**	0.56	0.47			
5. Yaş	0.02*	0.81	0.41	0.01**	-	
6. Çalışma Süresi	0.23	0.95	0.37	0.03	0.00**	-

Tablo 2’de Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği ile Tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme (r: -0.37, p:0.00), duyarsızlaşma (r:-0.27, p: 0.00), kişisel başarı (r: -0.50, p:0.00) arasında negatif yönde ilişki olduğu saptanmıştır. Yaş ile Hackman ve Oldham İş doyumu

Ölçeği arasında (r:0.19, p: 0.02) pozitif yönde, duygusal tükenme (r:0.02, p: 0.81), duyarsızlaşma (r:0.07, p:0.41) arasında pozitif yönde, kişisel başarı (r: -0.21, r:0.01) arasında negatif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

Tablo 3. Çalışanların Sosyo-demografik Özelliklerine göre Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri) ve Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının dağılımı.

Değerlendirme Kriterleri	Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri)	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
	X (SD)	X (SD)	X (SD)	X (SD)
Cinsiyet				
Erkek	38.55 (11.16)	15.39 (7.61)	5.80 (4.00)	13.73 (6.49)
Kadın	39.80 (12.02)	16.76 (7.66)	7.32 (4.20)	12.00 (4.65)
	t:-0.49 p:0.61	t:-0.81 p:0.41	t:-1.69 p:0.09	t:1.26 p:0.20
Medeni durum				
Evli	39.67 (11.22)	16.09 (7.35)	6.25 (4.12)	13.35 (5.84)
Bekar	35.87 (11.15)	14.15 (8.34)	5.51 (3.85)	13.66 (7.42)
	t: 1.70 p:0.09	t:1.28 p:0.20	t: 0.91 p:0.36	t:-.0.25 p:0.80
Kurum				
Emniyet personeli	38.44 (11.95)	15.61 (7.98)	5.89 (4.17)	13.68 (6.68)
Üniversite personeli	40.37 (7.19)	15.75 (5.62)	6.95 (3.43)	12.16 (3.01)
	t: -0.76 p:0.44	t: -0.81 p: 0.93	t: -1.16 p:0.24	t: 1.09 p:0.27

Tablo 3’de Çalışanların Sosyo-demografik Özelliklerine göre Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri) ve Tükenmişlik Ölçeği alt ölçek puanlarının dağılımı görülmektedir. Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği puanının kadın çalışanlarda, evlilerde ve üniversite personelinde yüksek olduğu ancak farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı tespit edilmiştir. Duygusal tükenme puanının ortalamasının kadınlarda, evlilerde ve üniversite personelinde yüksek olduğu ancak farkın istatistiksel olarak önemli olmadığı belirlenmiştir. Duyarsızlaşma puanı ortalamasının kadınlarda, evlilerde ve üniversite personelinde yüksek olduğu ve farkın istatistiksel olarak önemli olduğu saptanmıştır. Kişisel başarı puanı ortalamasının erkeklerde, evlilerde ve emniyet personelinde yüksek olduğu görülmektedir.

Tartışma

Bu araştırmada amaç, tükenmişlik ile iş doyumu arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması ve bazı değişkenlere göre iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin farklılaşarak farklılaşmadığının saptanmasıdır. Kars ilinde daha önce böyle bir çalışma yapılmaması nedeniyle çalışmanın sonuçlarının önemli olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda çalışanların Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri) puan ortalamasının 38.77 (11.28) olduğu saptanmıştır. Ayrıca kurumlara göre yapılan analizde Üniversite personelinin yaşam doyumunun yüksek olduğu ancak farkın istatistiksel olarak anlamlı olmadığı saptanmıştır. (Tablo 1). Koruklu ve ark. (2012) öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada iş doyumu puan ortalamasının kadınlarda 39.43 (9.10),

erkeklerde 40.40 (9.96) olarak saptamıştır (21). Yiğit ve ark. (2011) iş doyumunu polis memurlarında 39.35 (12.50), emniyet amirlerinde 54.04 (9.89) olarak saptamıştır (22). Diğer çalışmalarla karşılaştırıldığında çalışmamızda emniyet personelinin iş memnuniyeti puanının daha düşük olduğu saptanmıştır. Polislerin çalışma koşullarının diğer iş gruplarına göre daha ağır olduğu bir gerçektir. Polislik mesleğinde riskler ve sorumluluğun fazla olması, silahlı görevde aktif yer alma, ast-üst ilişkisini barındırması, her tür suç olgusu ve suçlularla iç içe olma gibi koşulların, birlikte ya da ayrı ayrı yarattığı olumsuzluklarla sürekli yüz yüze gelmek durumunda olması, zaman zaman uzun çalışma saatlerinin olması nedeniyle iş doyumu etkilenebilir (23,24). Ayrıca Kars’ın ağır iklim koşulları çalışma yaşamını daha da zorlaştırabilir. Bu nedenle çalışmamızda polislerde iş doyumu puanının daha düşük olduğu düşünülmektedir.

Çalışmamızda Hackman ve Oldham İş doyumu Ölçeği (Envanteri) ile tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında negatif yönde ilişki bulunmaktadır. Yani iş doyumu puanı arttıkça duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı azalmaktadır. Ertürk ve Keçecioglu (2012) çalışmasında duygusal tükenmişlik alt ölçeği ile iş betimleme ölçeğinin (iş betimleme ölçeği iş doyumunu belirlemek için geliştirilmiştir) kendisi ve tüm alt ölçekleri arasında ters yönde ilişkili olduğunu belirtmiştir (15). Öztürk ve arkadaşları (2012) hekimlerde yapmış olduğu çalışmada tükenmişlik ve iş doyumu arasında negatif yönde ilişki olduğunu ancak ilişkinin güçlü olmadığını belirtmiştir (17). Akpınar ve Taş’ın (2011)

acil servis çalışanları ile yapmış olduğu çalışmada; duygusal tükenme ile içsel doyum arasında ve duyarsızlaşma ile dışsal doyum algıları arasında zayıf düzeyde negatif bir ilişki belirlenmiştir. Aynı çalışmada kişisel başarı algısı ile içsel ve dışsal doyum algıları arasında orta düzeyde, kişisel başarı algısı ile genel doyum algısı arasında ilişki yoktur (16). Yapılan çalışmalarda kullanılan ölçekler farklı olmakla birlikte sonuçlar paralellik göstermektedir. Kişinin iş doyumunu arttıkça tükenmişlik duygusu azalacak ya da tükenmişliği azaldıkça iş doyumunu artacaktır.

Azizoğlu ve Özyer'in (2010) çalışmasında bekar polislerde duygusal tükenme alt boyutu ortalamaları 25,85 ve duyarsızlaşma alt boyutu ortalamaları ise 11,31 dir (23). Çalışmamızda tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenme alt ölçeği puanının 15.63 (7.61), duyarsızlaşma alt ölçeği puanının 6.07 (4.06), kişisel başarı alt ölçeği puanının 13.42 (6.22) olduğu saptanmıştır (Tablo 1). Bununla birlikte tükenmişlik ölçeği alt boyutlarından duygusal tükenmenin ve duyarsızlaşmanın üniversite personelinde yüksek, kişisel başarı puanında düşük olduğu saptanmıştır. Literatür incelemesinde akademik personelin ve emniyet personelinin tükenmişliğinin karşılaştırılmadığı saptanmıştır. Bununla birlikte akademisyenlerde üniversiteler de öğretim elemanları açısından bir standarda ulaşma gereksinimi, bir an önce yükselme çabaları, üstün kamu hizmeti sunmaları, daha yüksek kariyer elde etme çabası, gelir durumunu yükseltme gibi nedenlerle tükenmişlikleri yüksek olabilir. Ayrıca öğretim elemanları önemli sorumluluklar taşıyan bireyler olarak çalışma koşullarına ve beklentilerine bağlı bir takım sorunlar

yaşamaktadırlar. Bu sorunlarla başa çıkma becerisinden yoksun olan öğretim elemanları ise kızgınlık, umutsuzluk, hayal kırıklığı, içe çekilme, ilgisizlik, isteksizlik kısacası tükenmişlik duygusuyla karşı karşıya kalmaktadırlar (25).

Şanlı ve Akbaş'ın (2009) çalışmasında örnekleme giren polislerin iş doyumlarının görev yapılan şube, günlük çalışma sistemi ve ekonomik durumlarını algılamalarına göre farklılık göstermediği saptanmıştır (26). Çalışmamızda da benzer şekilde medeni durum ve cinsiyete göre tükenmişlik ölçeği alt boyutları ve iş doyumunu ölçeği puanının değişmediği belirlenmiştir. Koruklu ve arkadaşlarının öğretmenlerle yapmış olduğu çalışmada cinsiyete göre iş doyumunun etkilenmediği saptanmıştır.

Kaynaklar

1. Aşık NA. Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler ile Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*. 2010;467:31-51.
2. Özkaya MO, Yakın V, Ekinci T. Stres düzeylerinin iş doyumunu üzerine etkisi: Celal Bayar Üniversitesi çalışanları üzerine bir araştırma. *Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*. 2008;1(15).
3. Yelboğa A. Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu İle İlişkinin Finans Sektöründe İncelenmesi. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2007;4(2):1-19.
4. Locke EA. The Nature And Causes of Job Satisfaction”, In M.D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976; 1297-1349.
5. Hackman R, Oldham GR. *Development of The Job Diagnostic*

- Survey. *Journal of Applied Psychology*. 1975;60(2):159-70.
6. Türk MS. Örgüt kültürü ve iş tatmini. Ankara: Gazi Kitabevi. 2007;96-8.
 7. Otacıoğlu SG. Müzik Öğretmenlerinde Tükenmişlik Sendromu ve Etkileyen Faktörler. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2008;9(15):103-16.
 8. Budak G, Sürgevil O. Tükenmişlik ve Tükenmişliği Etkileyen Örgütsel Faktörlerin Analizine İlişkin Akademik Personel Üzerinde Bir Uygulama”, D.E.Ü.İ.İ.B.F. Dergisi. 2005;20(2):95-108.
 9. Ergin C. Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, Editörler: Rûveyda Bayraktar, İhsan Dağ, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları, Türk Psikologlar Derneği Yayınları, Ankara, 1992, ss. 143-154.
 10. Demir A. Hemşirelerin tükenmişlik (burnout) düzeyleri ve tükenmişliği etkileyen bazı faktörlerin incelenmesi. Cumhuriyet Üniversitesi SBE Yüksek lisans tezi. Sivas, 1995.
 11. Güllüce AÇ. Mesleki Tükenmişlik Ve Duygusal Zeka Arasındaki İlişki: Yöneticiler Üzerine Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2006, s. 6.
 12. Yıldız E. Mesleki Tükenmişlik ve Rehber Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 2012;33(2): 37-61.
 13. Ardıç K, Polatçı S. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2009;32:21-46.
 14. Tutar H, Demir E, Elyıldırım G, Boztemir İ, Sarışen M. Kars’ın Sosyo-Ekonomik Durumu ve Uygun Yatırım Alanları. Serka Kalkınma Ajansı, (2012).
<http://www.serka.gov.tr/store/file/comm/406b7515565c1aa7fec96a85aa9cecd.pdf>. 1-148. (Erişim tarihi: 10 Ekim 2014).
 15. Ertürk E, Keçecioglu T. Çalışanların İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler: Öğretmenler Üzerine Örnek Bir Uygulama. Ege Akademik Bakış. 2012;12 (1).
 16. Akpınar AT, Taş Y. Acil Servis Çalışanlarının Tükenmişlik İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Türkiye Acil Tıp Dergisi. 2011;11(4):161-5.
 17. Öztürk G, Cetin M, Yıldırım N, Türk YZ, Fedai T. Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyum düzeyleri. Anatol J Clin Investig. 2012;6:239-45.
 18. Gündüz B, Çapri B, Gökçakan Z. Mesleki Tükenmişlik, İşle Bütünleşme ve İş Doyumu Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, *Journal of Educational Sciences Research*. 2013;3(1):28-49.
 19. Gödelek E. Üç Farklı İş Kolunun (Tekstil, Tekstil Boya, Çimento) Psiko-Sosyal Stres Faktörleri Yönünden Karşılaştırılması, Yayınlanmamış Doktora Tezi, 1988, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
 20. Ergin D. Maslach tükenmişlik ölçeğinin Türkiye sağlık personeli normları. 3P Dergisi. 1996;4(1):23-33
 21. Koruklu N, Feyzioğlu B, Kiremit HÖ, Aladağ E. Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. 2012;12(3):1813-31.
 22. Yiğit R, Dilmaç B, Deniz EM. İş ve Yaşam Doyumu: Konya Emniyet Müdürlüğü Alan Araştırması. Polis Bilimleri Dergisi. 2011;13(3):1-18.

23. Azizoğlu , zyer K. Polislerde Tükenmişlik Sendromu zerine Bir Ampirik alışma, Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi, (Prof. Dr. Hasan Işın Definer zel sayısı. 2010;21(1):137-47.
24. Cerrah İ, Semiz E. Yirmi birinci Yüzyılda Polis: Temel Sorunlar-ađdař Yaklaşımlar, Sibel Matbaası, Ankara, 2000.
25. Tümkaya S. Akademik Tükenmişlik leđinin Geliřtirilmesi”, Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi. 2000;19:128-33.
26. şanlı S, Akbaş T. Adana İlinde alışan Polislerin İř Doyumu Düzeylerinin Bazı Deđiřkenler Açısından İncelenmesi. Polis Bilimleri Dergisi. Cilt:11 (2):73-86.

