

ZABITA ÇALIŞANLARINDA İŞ GÜVENCESİZLİĞİ İLE TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Cemile ÇETİN¹

ÖZ

Çalışmanın amacı, işlerinin niteliği gereği hizmet sunarken hizmet sunulan vatandaşla bire-bir diyalog içerisinde olan ve Büyükşehir Belediyesinde çalışan üniformalı meslek çalışanlarından zabıtalara iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisine yönelik algılarını ortaya koymaktır. Örneklem 117 zabıtanın oluşmaktadır. Çalışma anket uygulaması ile gerçekleştirilmiştir.

Frekans ve tanımlayıcı istatistik analizleri yapılmıştır. Örneklem sınırlılığında, iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında %99 güven aralığında (0,398) pozitif yönlü ve düşük bir ilişki vardır, sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda, iş güvencesizliği ile alt boyutları ve tükenmişlik ile alt boyutları arasında anlamlı ilişki bulunduğu sonucu elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Güvencesi, İş Güvencesizliği, Tükenmişlik.

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB INSECURITY AND BURNOUT -Sample of Municipal Polices-

ABSTRACT

The purpose of the study is to test the perceptions of Metropolitan Municipality polices as uniformed job employees in one to one dialogue with citizens as part of their service offerings, with regard to the relationship between job insecurity and burnout with the main hypothesis that "there is a significant relationship between job insecurity and burnout. The sample consists of 117 municipal polices. The study was carried out via survey method.

Frequency and descriptive statistical analyses were conducted. According to the findings of the study, there is a (0,398) positive and weak relationship between job insecurity and burnout in 99 % confidence interval, within the limitations of the sample. At the same time, a number of significant relationships among dimensions and sub-dimensions of burnout and job insecurity are discerned.

Keywords: Job Security, Job Insecurity, Burnout.

¹Yrd. Doç. Dr., Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, cemilegurcay@gmail.com, cemile.gurcay@deu.edu.tr.

I. Giriş

Çalışma yaşamı çeşitli değişim ve değişikliklerle giderek artan oranda çalışanların yaşamlarını bugünde ve gelecekte etkilemeye devam etmektedir. Gerek kavramsal gerekse eylemsel olarak yaşanan etkileşim var olan ilişki, işleyiş ve dengeleri değiştirerek yeni yapıların oluşmasına neden olmaktadır. Bu noktada özellikle çalışanlardan hareketle gözlem ve algılara dayalı olarak yaşanan ve tanımlanan değişimler çalışma yaşamında yeni kavramların var olmaya başladığı gerçeğini de oluşturmaktadır. Nitekim, Reisel(2003)'e göre; organizasyonlar bir yandan dengesiz ekonomik değişimleri hizmet alımları, malzeme tasarrufu ve işten çıkarmalarla telafi etmeye çalışırken diğer yandan ekonominin iyi gittiği kazançlı dönemlerinde daha fazla kazanabilmek için ya örgütsel verimlilikle ilgili yeniden yapılanmayı gerçekleştirmekte ya da geçici istihdam ile esnekliği artırmaya çalışmaktadırlar. Tüm bu değişimler çalışanlarda işlerinin risk altında olduğu duygusunu artırmaktadır(Akt; Elst vd.,2013:1). Bu deneyim çalışma ve örgüt psikolojisi alanında iş güvencesizliği olarak adlandırılmaktadır. Bireysel boyutta alışılmış ve beklenen, iş ile istihdam güvencesini artan yoğunlukla tehdit eden iş güvencesizliği, sürekliliği olan bir stres kaynağı olma özelliği ile(Akt: Bosman vd., 2005:49) bir diğer çalışma yaşamı kavramı olan tükenmişliğe yol açabilmektedir. İş güvencesizliği gibi tükenmişlik de kişiye özeldir ve çeşitli negatif stres koşullarını yönetmede başarısızlıkla sonuçlanan çabaların çok boyutlu ve kronik stres tepkisi olarak ortaya çıkmış halidir.

Wright & Cropanzano (2000)'e göre, günümüzde hizmet sektörü, tarım ve üretim sektörleri gibi geleneksel sektörlerden daha fazla büyümektedir. Bu değişimle bağlantılı olarak oluşan yeni iş gücü piyasasında, müşteriler/vatandaşlar/hizmet alanlar ile çalışanlar/hizmet sunanlar arasında karşılıklı etkileşime dayalı iş ilişkileri ortaya çıkmaktadır. İşin doğasının değişmesine bağlı olarak oluşan işe bağlı taleplerdeki değişim iş stresi ve tükenmişlik üzerinde de etki yaratmıştır (Akt: Castanheira ve Chambel, 2009: 101-120).

Bu noktada, çalışmada 5393 Sayılı Belediye Kanunu'nun 51. maddesine göre görev yaptıkları beldede esenlik, huzur, sağlık ve düzenin sağlanmasıyla görevli olup, çalışma alanları gereği hizmet sundukları kesim olan vatandaşla yakın diyalog içerisinde bulunan bir Büyükşehir Belediyesinde görevli ve hizmet alımı ile çalışan (taşeron) bir grup zabitanın bir yandan iş güvencesizliği ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi analiz etmek diğer yandan iş güvencesizliği ve tükenmişlik ile demografik özellikler ilişkisi ortaya konulmak istenmektedir.

Çalışmada, iş yaşamında etkileri giderek artan iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisine ilişkin kavramsal tanımlamaların yanı sıra literatürde örneklem özelinde konu ile ilgili çalışmaların çok az olması ile bağlantılı olarak zabıtalarla gerçekleştirilmiş bir uygulamanın sonuçları ele alınmakta ve boşluğun giderilmesine katkı sağlanmaktadır.

II. İş Güvencesizliği Olgusu

İş güvencesi kavramı, ilk kez 1960 ve 1970'li yıllarda iş iklimi envanterlerini kapsayan araştırmalarda ve iş doyumunun bir belirleyicisi olarak kullanılmıştır (Seçer, 2007: 168). Kavram, 1980'lerden bu yana yaygın bir şekilde araştırma konusu olmuştur. Çünkü iş güvencesi, birçok Avrupa ülkesi ve Amerika'da yaşanan işyeri kapanmaları, şirketlerin yeniden yapılandırma süreçleri ve geçici iş sözleşmelerdeki artış gibi temel değişikliklerden kaynaklanan oldukça yaygın sosyal bir olgu haline gelmiştir. Bunun sonucunda iş güvencesi, 1980'li yılların başından itibaren, üzerinde sistemli bir şekilde çalışılmaya başlanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Akt: Dığın, 2008: 94). Ayrıca 1980'lerin ortasından itibaren yapılan araştırmalarda iş güvencesi kavramı yanısıra/ yerine iş güvencesizliği kavramı kullanılmaya başlanmıştır. Bu dönemden itibaren kavramda bir anlam değişikliğinin de yaşandığı, önceleri güdüleyici bir etmen olarak görülen iş güvencesinin, stres yaratıcı olarak da tanımlandığı ve bu bağlamda çalışmalar yapılmaya başlandığı görülmektedir. Bu değişim, işgücü piyasalarındaki güvencesizliklerin artması ile aynı zamana denk gelmektedir (Seçer, 2007: 168).

İş güvencesi, çalışma yaşamının belirli bir düzen ve istikrar içerisinde sürdürülmesi açısından üzerinde önemle durulması gereken konulardan biridir. "İş güvencesinin" öneminin ve ne ifade ettiğinin anlaşılmasının, "iş güvencesizliğinin" ne olduğunun ortaya konulması ile daha belirgin hale geleceği düşünülmektedir. Nitekim günümüz çalışma yaşamındaki uygulamalar ile yasal düzenlemelerdeki esneklik arayışı, "iş güvencesinden" çok, "iş güvencesizliği" olgusunun ve sonuçlarının açıklanmasına olanak sağlamaktadır (Çakır, 2007: 119).

Son yıllarda giderek artan sayıda ve çeşitlilikte iş güvencesizliği ile ilgili tanımlamalar yapılmıştır. Greenhalgh and Rosenblatt (1984) iş güvencesizliğini "kişinin işe devamlılığının tehdit altında olması durumunda çalışmaya istekli olarak devam etmesindeki güçsüzlüğü" olarak ele alırken Jacobson and Hartley (1991) "bir kişinin deneyimlerine dayalı güvence düzeyi ile tercih edilebilirlik düzeyi arasındaki tutarsızlıktır" olarak ifade

etmektedir. Davy, Kinicki&Scheck (1997)'e göre, "bir çalışanın iş durumundaki sürekliliği ile ilgili beklentisi" dir (Akt:Elst vd.,2013:2).

Buitendach ve Witte'nin "Çalışanların işlerini kaybetme ve işsiz kalma korkusudur"(2005:27) şeklindeki tanımın yanı sıra Caplan vd. ne göre, "gelecekteki güvenceye ilişkin genel bir bilişsel belirsizliktir"(Akt:Van Wyk ve Pienaar,2008:55). Aynı zamanda "kişisel algılamalara dayalı ve çalışmaya devam etme durumu ile ilgili çalışanın isteği dışında gerçekleşen temel değişimi yansıtan bir süreç" (Gaunt ve Orly,2007:342) olarak ifade edilirken, Cuyper ve arkadaşları tarafından da "çalışanların kendi istekleri doğrultusunda olmayan iş kayıplarına ilişkin algılarıdır"(De Cuyper vd,2008:491) şeklinde tanımlanmaktadır. Klandermans, Van Vuuren ve Jacobson ise "bireyin işinin geleceği ile ilgili beklenti ve endişelerinin toplamı"(Klandermans vd.,1991:41) olarak ele almaktadır. Ayrıca, Cheng ve Chan iş güvencesizliği "bireylerin, işlerinin devamlılığı üzerindeki olası tehlikenin algılanması"(Cheng ve Chan,2008:275)dir derken, Hui ve Lee "tehdit altındaki işe istekli devam etme konusundaki kontrolsüzlüktür"(Hui ve Lee,2000:216) demektedir. Green tarafından ise,"işteki belirsizlikten kaynaklı refah kaybı " olarak tanımlanmaktadır (Green,2009:347). Probst'a göre(2003) ise, "bireyin bir organizasyonda süreklilik ve düzenlilik gösteren istihdamını bireysel algı düzeyinde spesifik iş kaybı olarak tanımlamasıdır" (Akt: Reisel vd., 2010:76). Çakır'a göre ise, "mevcut işin sürekliliğine engel olacak her türlü yasal yada yasal olmayan örgütsel değişimler sonucunda ortaya çıkan, çalışanda belirsizlik düşüncesine dayalı olarak işini kaybetme kaygısı doğuran durumları" kapsamaktadır(2007:120).

Literatürde iş güvencesizliğinin tanımlanmasında 3 farklı yaklaşım bulunmaktadır. Bu yaklaşımlar; nesnel(objektif) veya öznel(subjektif) iş güvencesizliği, bilişsel veya duygusal iş güvencesizliği ve son olarak birinin işinin veya iş özelliklerinin sürekliliğine yönelik nitel(çok boyutlu) veya nicel(bütünsel) iş güvencesizliği olarak sınıflandırılmaktadır (Seçer, 2008:165). Nesnel (objektif) iş güvencesizliği, bireyin işindeki dışsal tehditlerle ilgili iken, algılanan yani öznel iş güvencesizliği, bireyin tehditleri değerlendirmesi ile ilgilidir. Ancak her iki tür iş güvencesizliği birbirleri ile önemli derecede ilişkilidir. Öznel iş güvencesizliği, nesnel iş güvencesizliği söz konusu olmadığında pek görülme olasılığı olmasa da, daha fazla stres yaratma potansiyeline sahiptir. Taşeron devretme veya özelleştirme söz konusu olduğunda, dışsal tehditler ortaya çıkmakta ve iş güvencesizliği daha çok nesnel bir nitelik taşımaktadır.(Akt: Çakır, 2007:123). Borg ve Elizur (1992), iş güvencesizliğini bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği olarak ele

almışlar ve bir ölçek geliştirmişlerdir. Buna göre bilişsel iş güvencesizliği, birinin işini kaybetme olasılığının bilişsel ögesine işaret etmektedir. Duygusal iş güvencesizliği ise iş kaybı korkusu olarak duygusal ögeyi açıklamaktadır(Akt:Seçer, 2008:270-271). Nicel iş güvencesizliği ise işin devamlılığına (ya da kaybına) yöneliktir. Nicel iş güvencesizliğinde çalışanlar; asıl işlerini devam ettirip ettiremeyecekleri, işsiz kalıp kalmayacakları konusunda belirsizlik içindedirler ve iş güvencesi “işin mevcut haliyle” sürekliliğini ifade etmektedir (Akt:Dığın,2008:113).Nitel iş güvencesizliği, işin önemli özelliklerinin devamlı varlığını dikkate alan güvencesizliğe yöneliktir. Nitel iş güvencesizliği yaklaşımında iş güvencesizliği sadece işin kaybedilmesiyle ilgili bir tehditten değil, aynı zamanda işin çeşitli boyutlarında meydana gelecek değişikliklerden kaynaklanmaktadır (Çakır, 2007:125).

İş güvencesizliği ile ilgili olarak ülkemizde yapılan bazı çalışmalar incelendiğinde, araştırmaların iş güvencesizliği ile çeşitli bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilere odaklandığı ve zabıta çalışanları dışında gerçekleştirildiği görülmüştür. Baran ve arkadaşlarının çalışmasında, bir tersane şirketindeki çalışanların iş güvencesizliği algıları ile sağlık semptomları ve emniyetsiz davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Sağlık semptomları arasında ilişki bulunurken, emniyetsiz davranışlarla ilişki bulunmamıştır (Baran vd, 2009:972). Boya ve arkadaşları tarafından gerçekleştirilen çalışmada ise özel sektörde çalışan hemşirelerde niteliksel ve niceliksel iş güvencesizliği algısının anksiyete ve depresyon düzeyleri üzerine etkileri ele alınmıştır (Akt: Dereli, 2012:240)

III. Tükenmişlik Olgusu

Genellikle düşünsel yorgunluk durumunu ifade etmek için kullanılan tükenmişlik kavramı (Schaufeli vd.,2008:175) ilk olarak 1961 yılında Graham Greene tarafından işinden ayrılan bir mimarın hayal kırıklığını anlattığı bir Burn-out olayı isimli hikayesi ile tanıtılmıştır. Amerikalı psikiyatrist Freudenberger 1975 yılında iş ortamında kişiler arası kronik stres yapıcıların psikolojik bir sendrom olarak tükenmişliği nasıl oluşturduğunu ele alarak, ilk bilimsel tanımı gerçekleştirmiştir(Akt: Ro’ssler,2012:3). Hertberg Freudenberger tükenmişliği; “başarısız olma, yıpranma, enerji ve güç kaybı yada karşılanamayan istekler sonucu bireyin iç kaynaklarında eksilme durumu” olarak tanımlamıştır(Akt: Tarifa & Sokoli,1998:95). Pines ve arkadaşları da tükenmişliği fiziksel, duygusal ve düşünsel tükenme durumu olarak ele almışlardır(Akt: Ro’ssler, 2012:3).

Bir başka tanımında ise; “duygusal yorgunluk, benlik yitimi ve bireyin kendisiyle aynı seviyede olan çalışma arkadaşlarına göre

başarılarının azalmasıdır”(Johns ve Saks,2001:431) şeklinde ifade edilirken, Klarreich’e göre “durmadan gelişen bir duygusal bozulma sürecidir” (Klarreich, 1993:120). Tükenmişlikle ilgili en yaygın kabul gören tanım Christina Maslach’a aittir. Maslach tükenmişliği “duygusal yorgunluk, benlik yitimi ile bireysel başarının azalması kavramlarını içeren bir olgu” olarak ele alınmaktadır(Maslach vd., 2001:399). Maslach and Jackson üç temel ölçütü karakterize etmişlerdir. Bu ölçütler; kişilerarası kronik strese karşı koyamayacak düzeyde tükenme, sinizm duygusu ve işten ayrılma, etkisizlik duygusu ve işte bireysel başarı duygusunun eksikliğidir (Akt: Ro’ssler, 2012:3).

Psikiyatrist Glen Gabbard tükenmişliği “ruhun aşınması” olarak tanımlamıştır.

Tükenmişlik literatüründe farklı araştırmacılar tarafından ileri sürülen modeller yer almaktadır. Bu modeller Cherniss modeli, Edelwick ve Brodsky modeli, Pines modeli, Pearlman ve Hartman modeli, Meier modeli, Suran ve Sheridan modeli, Maslach modeli(Sürgevil Dalgıç,2014:37-70) ile Oldenburg(OLBI) tükenmişlik modelidir. Oldenburg Tükenmişlik Modeli tükenme ve işten uzaklaşma alt boyutları ile tükenmişliği ele almaktadır. Tükenme alt boyutu, uzun süreli bazı iş taleplerinin çalışmada yoğun fiziksel, duygusal ve bilişsel gerginlikler meydana getirmesi olarak açıklanmaktadır. İşten uzaklaşma alt boyutu ise, işin kendisinden ve işin içeriğinden uzaklaşmayı içermektedir. Bunun yanı sıra işten uzaklaşma ile işin kendisine olan ilgiyle meslekte devam etme arzusunun ilişkisini de değerlendirilmektedir. Tükenme boyutu büyük ölçüde psikolojik yorgunluk ile ilgili iken, işten uzaklaşma boyutu ise iş tatmini ile ilgilidir (Demerouti vd., 2010: 215).

Tükenmişlik ile ilgili çalışmalardan, mesleki tükenmişlik ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi organize perakende sektöründe inceleyen bir yüksek lisans tezinde gerçekleştirilen araştırmada ilişki negatif yönlü olarak oluşmuştur (Orel,2013:61). Yıldırım’ın (1996), yaptığı araştırmada müşteri ile sürekli yüz yüze olan banka çalışanlarında tükenmişlik araştırılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre erkeklerde duygusal tükenme daha fazla görülmektedir. Tükenmişliğin duyarsızlaşma boyutuna cinsiyet değişkeninin hiçbir etkisinin olmadığı sonucuna ulaşılmıştır(Akt: Akten, 2007: 86). Ankara’da 312 polis ile gerçekleştirilmiş çalışmada; bekar çalışanlar, evli çalışanlara göre daha fazla genel tükenmişlik, daha fazla duygusal tükenme ve duyarsızlaşma hissetmektedirler, bulgusuna ulaşılmıştır. Kişisel başarı duygusunda azalma medeni durumla ilişkili çıkmamıştır (Azizoğlu ve Özyer, 2010:140). Bakker’ın (2009:343-353) Hollanda ve Yunanistan’da tıbbi çalışanlar ve

öğretmenler üzerinde gerçekleştirdiği 2 çalışmada tükenmişliğin çalışanların, aynı evde yaşadıkları partnerlerine doğrudan ve partnerlerinin sağlıklarına da dolaylı olarak geçebileceği hipotezini test etmiştir. Çalışma, 221 Alman tıbbi çalışan ve partneri ile 209 Yunanlı öğretmen ve partneri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Tıbbi çalışanlardan elde edilen sonuçta; tükenmişlik çalışanların sağlığını etkilemede negatif bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda karşılıklı etkileşim ile partnerinin sağlığında dolaylı etki oluşturmuştur. Öğretmenlere ilişkin sonuçta tükenmişlik, depresyonla negatif ilişkilidir. Aynı zamanda da depresyon aktarımı dolaylı olarak gerçekleşebilir. Çalışmaya göre genel olarak, tükenmişlik aktarılabilir ve partner sağlığı üzerinde dolaylı etki yaratabilir (Akt:Azizoğlu ve Özyer, 2010:141). Weisberg ve Sagie (1999) İsrail’de çalışan bayan öğretmenlerin tükenmişlik nedenlerini incelediği çalışmasında, memnuniyet değişkeni ile hem tükenme hem de işi bırakma niyeti arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Öğretmenlerin tükenmişlik yaşamalarına neden olan değişkenler disiplin, çok fazla bürokratik iş, bürokratik engeller, düşük ücret, öğretmenin kendisine ve mesleğine karşı yapılan saygısızlıklar, mesleğin zor olması, öğrencilerle ilişkilerde eksiklik, yaşlıları ile ilişkilerdir(Akt:Okyay, 2009:33). Çalışanların medeni durumları da tükenmişliği etkileyen bir diğer faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Araştırmalar hiç evlenmemiş ve bosanmış kişilerle evli fakat çocuksuz kişilerin daha fazla duygusal tükenmişlik hissettiklerini göstermektedir(Aktaran.Arı Sağlam ve Bal Çına, 2008:137).

IV. Bazı Araştırmalarda İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik İlişkisi

İş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisini birlikte alan sınırlı sayıdaki çalışmalardan bazıları ele alındığında aşağıda yer alan sonuçlar gözlemlenebilmiştir. Dekker and Schaufeli (1995)’ye göre; iş güvencesizliği araştırmaları bağlamında, tükenmişlik ile iş güvencesizliği ilişkisi belirsizliklerin uzun dönemli sonucu olarak oluşabilmektedir. İş güvencesizliğinin olumsuz sonuçları zaman geçtikçe yoğun olarak gözlemlenebilmektedir. Bunun sebebi, iş güvencesizliği deneyiminde stres yaşayan kişilerin onun yıpratıcı ve hatta enerjilerini yok edici sonuçlarını yaşamalarıdır(Akt: Reisel, 2010:79-80).

Belçika’da 63 bankada ve 7.146 katılımcı ile gerçekleştirilen bir çalışmada, niceliksel iş güvencesizliğinin iş doyumsuzluğu, duygusal tükenme, benlik yitimi ve azalan kişisel bağlılıkla ilişkisi olduğu bulunmuştur. Aynı zamanda, niceliksel iş güvencesizliği, psikolojik sağlık ve psikosomatik şikayetlerle pozitif ilişki içerisindedir. Niteliksel iş güvencesizliği ise duygusal tükenmişlik,

benlik yitimi, psikolojik ve psiko somatik şikayetlerle pozitif yönlü, iş doyumu ve bireysel şikayetlerle negatif yönlü bir ilişki içerisindedir(De Witte, 2010:49). Ayrıca, genel iş güvencesizliğinin; iş doyumsuzluğu, tükenmişlik, psikolojik hastalıklar ve psiko somatik şikayetlerle pozitif yönlü ilişki içerisinde (De Witte vd 2010:52) olduğu sonucu elde edilmiştir.

Westman ve arkadaşlarının İsrail’de küçülme yaşanan ve işten çıkarmaların devam ettiği bir fabrikada çalışan 98 çift ile gerçekleştirdikleri çalışmada, kadınların tükenmişlik düzeyi eşlerinden daha yüksek bulunmuştur. Ayrıca, kadınlar ve eşleri aynı seviyede duygu kontrolü ve yetersizlik algısına sahiptirler. Her iki grupta da tükenmişlik ve sosyal yetersizlik algısı, iş güvencesizliği ile pozitif bir ilişki içinde iken; duygu kontrolü ile tükenmişlik ve sosyal yetersizlik algısı arasında negatif ilişki bulunmuştur. Kadınların ve erkeklerin tükenmişlikleri ile kadınlar ve erkeklerin iş güvencesizlikleri arasında da ilişki bulunmuştur(Akt: Azizoğlu ve Özyer, 2010: 141).

V. Araştırma

A. Araştırmanın Örnekleme

Araştırmanın örneklemini aynı dönemde işe başlamış ve benzer iş deneyimleri olan ve bir Büyükşehir Belediyesi çalışanı kimliğindeki 117 erkek zabıta oluşturmaktadır. Belediyedeki kıdemleri 2 ila 4 ay aralığında değişmektedir. Mesleki geçmişleri Türk Silahlı Kuvvetlerinde çavuşluk ve başçavuşluk olup, belediyede hizmet içi eğitim kapsamında “iletişim” eğitimi alma amaçlı bir araya gelmiş olan ve evreni oluşturan 160 kişilik grubun %73’lük bir kısmıdır. Seçilen örnekleme yöntemi ise kolay örnekleme yöntemidir. Örneklem olarak zabıtalardan seçilme nedeni ise, hem çalışma yapabilmek için ulaşılması kolay olmayan gruba bir eğitim çalışması ile ulaşılmış olması hem de eğitime katılan zabıtalardan aynı kurumdan gelip benzer özellikleri üst düzeyde taşıyor olmalarıdır.

B. Araştırmanın Hipotezleri

Tilakdharee vd.(2010:266)’nin eğitim ve gelişim alanında çalışan 87 kişi ile gerçekleştirdikleri çalışmada, bilişsel ve duygusal iş güvencesizliği ve tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur. Çalışmada ayrıca, iş güvencesizliğinin alt boyutları ile tükenmişliğin alt boyutları arasında güçlü bir iç-korelasyon elde edilmiştir. İlave olarak bir diğer önemli ilişki; iş güvencesizliği ile tükenmişlik alt boyutları arasında ve tükenmişlik ile iş güvencesizliği alt boyutları arasında gözlemlenmiştir. Bu veri ve bilgilerden hareketle araştırmanın hipotezleri;

Ana Hipotez:

Hipotez 1: İş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt Hipotezler:

Hipotez 1-a: İş güvencesizliği ve alt boyutları arasında anlamlı ilişki vardır.

Hipotez 1-b: Tükenmişlik ile alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1-c: İş güvencesizliği ve tükenmişlik boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1-d: Tükenmişlik ve iş güvencesizliği alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipotez 1-e: Yaşa göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1-f: Eğitim durumuna göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1-g: Çocuk sayısına göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1-h: Belediyenin kaçınıcı iş olduğuna göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1-j: Medeni duruma göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1-k: Eşin çalışma durumuna göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Hipotez 1-l: Çalışma şekline göre, iş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır.

C. Araştırma Süreci

1. Veri Toplama

Araştırmada veriler anket yolu ile elde edilmiştir. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde iş güvencesizliği ve tükenmişlik ölçeklerini oluşturan cümleler, ikinci bölümde ise demografik özellikler ile çalışma hayatına ilişkin sorular yer almaktadır.

2. Kullanılan Ölçekler

İş Güvencesizliği Ölçeği

İş güvencesizliği ölçeği nicel ve nitel iş güvencesizliğini ölçen ifadelerden oluşmaktadır. Niceliksel iş güvencesizliği ölçeği, Ashford, Hellgren ve De Witte tarafından geliştirilen 5 maddelik bir ölçektir (Akt: Sverke vd., 2004:210). Diğer bir iş güvencesizliği alt boyutu olan niteliksel iş güvencesizliği ölçeği için ise, Isaksson, Hellgren ve ve Pettersson tarafından geliştirilmiş olan 4 maddelik ölçek kullanılmıştır (Hellgren vd, 1999:185). Niteliksel iş güvencesizliği

önemli iş koşullarının bozulması, kariyer imkanlarının azalması, gelişme göstermeyen ücret düzeyleri ve çalışan ile organizasyon arasında gelecekteki uyuma ilişkin endişeler şeklinde işe ilişkin özelliklerin kaybı olarak ele alınırken niceliksel iş güvencesizliği iş kaybı endişesi olarak tanımlanmaktadır. Ölçek olarak (1) Kesinlikle katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşan 5'li Likert kullanılmıştır. Dereli tarafından gerçekleştirilen güvenilirlik çalışması ile niteliksel iş güvencesizliği için güvenilirlik katsayısı α : 0,82, niceliksel iş güvencesizliği ölçeği için güvenilirlik katsayısı α : 0,89 olarak saptanmıştır(Dereli, 2012:244).

Oldenberg(OLBI) Tükenmişlik Ölçeği

Araştırmada kullanılan bir diğer ölçek ise, Demerouti ve Ebbinghaus tarafından geliştirilmiş, 8 maddelik tükenme alt boyutu ve 8 maddelik işten uzaklaşma alt boyutundan oluşan 16 maddelik Oldenburg Tükenmişlik Ölçeğidir (Halbesleben ve Demerouti, 2005:210). Zabıtalara ölçek sorularına “kesinlikle katılmıyorum” (1) “kesinlikle katılıyorum” (5) olacak şekilde 5'li likert ölçeği ile cevap vermiştir.

3.Uygulama

Anket uygulaması için 2013 yılı Nisan ayında bir Büyükşehir Belediyesinde göreve yeni başlamış ve hizmet içi eğitim kapsamında eğitim alan zabıtalara bir bölümüne ulaşılarak ve istekli olanlara form dağıtılıp toplanması yolu ile gerçekleştirilmiştir.

4. Veri Analizi

İş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi anketi ile 117 kişiden toplanan verilerin istatistikî analizi, SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 17.0 istatistik programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. İlk adımda verilerin tablollaştırılması ve sonuçlara göre hangi analizlerin yapılabileceğini belirlemek için frekans analizi ve tanımsal istatistik yapılmıştır. İkinci adımda güvenilirlik analizi uygulanmış ve güvenilirlik analizi(Alpha Değeri) ile sorulan soruların içsel tutarlılığı ölçülmüştür. Daha sonraki adımda ise elde edilen veri sayısı az olduğu için paramaterik olmayan testlerden sıralanmış veriler için, iki kategori arasında bu sıra sayılarının rassal olarak dağılıp dağılmadığını test etmek için Mann-Whitney U testi; ordinal ölçüm seviyesinde ele alınan değişkenlerin iki ya da daha fazla kategorinin ortalama sıra sayıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını test etmek için Kruskal-Wallis H testi; iş güvencesizliği ve tükenmişlik ile alt ölçekleri arasındaki ilişkiyi incelemek için ise Kendall'stau-b Korelasyon analizi yapılmıştır.(Özdemir; 2010:308-315)

5.Bulgular

a)Demografik Değişkenlerin Tanımsal Analizleri

Tablo 1’de de görüldüğü gibi örneklemin tamamı erkektir. Yaş grubu dağılımına bakıldığında 22-29 yaş arası olan bireyler % 94,9 (111 kişi) ile en yüksek orana sahiptir. Yaş aralıklarının oluşturulmasında Daniel Levinson’un insan yaşamında geçirilen evreler ile kariyer aşamalarını ilişkilendirdiği modelindeki (Akt.Aldemir vd.,1998:166-168) dönemler temel alınmıştır. Araştırmanın örneklemini oluşturan zabıta ağırlıklı olarak Levinson’ın Yetişkinlerin Dünyasına Geçici Kabul’ün yaşandığı ve kariyerde doyumun arandığı 2.nci aşamadır. Bu sonucu 30-32 yaş aralığında ve % 4,3’lük bir oranla radikal değişikliklerin(işte ve kariyerde değişiklikler, boşanma, yaşam yerini değiştirme vb.) yaşanabildiği “Geçiş Dönemi” aşaması izlemektedir.

Zabıta tamamı işin gereği olarak erkektir. Bu nedenle cinsiyet ile ilgili bir değerlendirme söz konusu olamamaktadır. Örneklemin %39,3’ü için belediye ikinci iş yerleri iken, %28,2’lik bir grup için ise ilk iş yerleridir. Zabıta % 60,7’si evlidir ancak evlilerin % 22,5’lik bir oranda çocuk sahibi olmadıkları görülmektedir.

Örneklemin % 80’i ön lisans mezunudur. Eşin çalışıp çalışmama durumuna yönelik sorulara verilen yanıtta ise örneklem içinde 63 (% 88,7) kişinin eşinin çalışmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Zabıta çalışanlarının belediyede çalışma şekli % 64,1 oranı ile “vardiyalı” çalışmadır.

Tablo 1: Zabıta Bazı Demografik Değişkenler Açısından Dağılımı

		Frekans	Yüzde Dağılım (%)			Frekans	Yüzde Dağılım (%)
Cinsiyet	Erkek	117	100,0	Esin Çalışma Durumu	Çalışıyor	8	11,3
	Toplam	117	100,0		Çalışmıyor	63	88,7
					Toplam	71	100
Yaş	22-29	111	94,9	Sahip Olunan Çocuk Sayısı	Çocuk yok	100	85,4
	30-32	5	4,3		1 çocuk	15	12,8
	Toplam	116	99,1		2 çocuk	1	0,9
	Cevapsız	1	0,1		Toplam	116	99,1
					Cevapsız	1	0,9

Medeni Durum	Evli	71	60,7	Çalışma Şekli	Vardiya	75	64,1
	Bekâr	45	38,5		Normal Mesai	35	29,9
Toplam	116	99,1	Diğer	3	2,6		
Cevapsız	1	0,9	Toplam	113	96,6		
				Cevapsız	4	3,4	
Eğitim Durumu	Lise Öncesi	1	0,9	Kaçınca İş	1.ış	33	28,2
	On lisans	94	80,3		2.ış	46	39,3
	Lisans	16	13,7		3.ış	19	16,2
	Yüksek Lisans	4	3,4		4.ış ve üzeri	14	12
	Toplam	115	98,3		Toplam	112	95,7
	Cevapsız	2	1,7		Cevapsız	5	4,3

b) İstatistiksel Veri Analizleri

(1).Güvenilirlik Analizi

İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik ve Alt Ölçeklerinin Güvenilirliği

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2. de verilmiştir.

Tablo 2: İş Güvencesizliği ile Tükenmişlik ve Alt Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizi

Alt Boyutlar/Ölçekler	Madde Sayısı	Alpha
Tükenmişlik	14	,813
İş Güvencesizliği	8	,825
İşten Uzaklaşma	6	,646
Tükenme	8	,728
Niceliksel İş Güvencesizliği	5	,769
Niteliksel İş Güvencesizliği	4	,781

Analizde iş güvencesizliği alt ölçeklerinin Cronbach Alpha değeri niceliksel iş güvencesizliği için 0,769 olarak, niteliksel iş güvencesizliği için ise 0,781olarak bulunmuş ve tükenmişlik alt ölçeklerinin Cronbach Alpha değeri tükenme için ise 0,728 olarak, işten uzaklaşma için 0,646 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik düzeyleri sosyal bilimlerde kabul edilebilir sınırlılıktadır.

Tükenmişlik alt ölçeklerinden, işten uzaklaşma alt ölçeği maddelerinden “Son zamanlarda işimi daha fazla düşünmeden neredeyse otomatik olarak yapmaya başladım” ve “Bu işin tarzı, kendimi yaparken hayal edebileceğim tek iş tarzıdır” ifadeleri çıkarılmıştır. Aynı işlem niteliksel iş güvencesizliği alt ölçeği maddelerinden “İşimi kaybetmekten korkuyorum” ifadesi için de gerçekleştirilmiştir. İş güvencesizliği ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0,825, Tükenmişlik ölçeğinin Cronbach Alpha değeri ise 0,813’tür.

(2) Ölçekler ve Alt Ölçeklere İlişkin Tanımsal İstatistikler

Tablo 3:Tükenmişlik ile İş Güvencesizliği ve Alt Ölçeklerinin Tanımsal İstatistikleri

Boyutlar/ Alt boyutlar	N	Minimum	Maximum	Ortalama	S.Sapma
Tükenmişlik	116	2	5	3,3534	0,67249
İş Güvencesizliği	116	3	6	3,6293	0,5828
Tükenme	116	1,75	4,88	2,9875	0,58267
İşten Uzaklaşma	116	2,33	5,33	3,5670	0,55813
Niteliksel İş Güvencesizliği	116	1,5	5,25	2,2205	0,73024
Niteliksel İş Güvencesizliği	116	3	6,75	4,1034	0,73947

İş güvencesizliği ve tükenmişlik ile alt ölçek puanlarının ortalama ve standart sapmaları Tablo 3’de görülmektedir. Örneklemin tükenmişlik ile iş güvencesizliği ve alt ölçeklerinden aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde; niteliksel iş güvencesizliği alt ölçeği düzeyinin iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliği alt ölçeği ile tükenmişlik ve alt ölçekleri içinde en yüksek ortalamaya sahip olduğu ve ortalamanın da oldukça üzerinde olduğu; tükenme alt boyutunun da tüm ölçek ve alt ölçek puan ortalamaları değerlendirildiğinde en düşük ortalamaya sahip olduğu ve ortalamanın altında olduğu görülmektedir.

(3) Yaş, Eğitim Durumu, Çocuk Sayısı ve Belediye Kaçınıcı İş? için Kruskal-Wallis H Testi

İş güvencesizliği ve tükenmişlik ile alt boyutlarının sahip olunan yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı, belediyede çalışmanın kaçınıcı iş olduğu değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Kruskal-Wallis testi gerçekleştirilmiştir

ve değişkenlerin anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiş ve H1-e, H1-f, H1-g ve H1-h hipotezleri red edilmiştir.

Tablo 4: Medeni Durum, Eşin Çalışma Durumu ve Çalışma Şekli için Mann-Whitney U Testi

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Medeni Durum		Eşin Çalışma Durumu		Çalışma Şekli	
	z	p	z	p	z	p
Niceliksel İş Güvencesizliği	-1,25	0,211	-2,46	0,014	-1,427	0,154
Niteliksel İş Güvencesizliği	-0,764	0,445	-1,453	0,146	-2,043	0,041
İş Güvencesizliği	-1,193	0,233	-2,583	0,01	-0,906	0,365
Tükenme	-1,594	0,111	-0,443	0,658	-1,568	0,117
İşten Uzaklaşma	-1,67	0,095	-0,066	0,947	-1,079	0,281
Tükenmişlik	-2,111	0,035	-1,251	0,211	-2,029	0,042

Medeni durum, eşin çalışma durumu ve çalışma şekline ilişkin değişkenlerle iş güvencesizliği ve tükenmişlik ile alt boyutları ilişkisini ortaya koyabilmek için Mann-Whitney U Testi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; tükenmişlik ($p=0,035<0,05$) medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermektedir ve bu fark bekar zabitlerden kaynaklanmaktadır. H1-j hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Tablo 5: Medeni Durum, Eşin Çalışma Durumu ve Çalışma Şekli için Sıra Sayı Ortalamaları

Ölçekler ve Alt Ölçekler	Medeni Durum	N	Sıra Sayı Ortalama	Eşin Çalışma Durumu	N	Sıra Sayı Ortalama	Çalışma Şekli	N	Sıra Sayı Ortalama
Niceliksel İş Güvencesizliği	Bekâr	45	63,3	Çalışıyor	8	86,13	Vardiya	75	58,4
	Evli	71	55,46	Çalışmıyor	108	56,45	Normal mesai	35	49,29
Niteliksel İş Güvencesizliği	Bekâr	45	61,46	Çalışıyor	8	74,94	Vardiya	75	59,69
	Evli	71	56,63	Çalışmıyor	108	57,28	Normal mesai	35	46,53

İş Güvencesizliği	Bekâr	45	62,92	Çalışıyor	8	86,5	Vardiya	75	57,28
	Evli	71	55,7	Çalışmıyor	108	56,43	Normal mesai	35	51,69
Tükenme	Bekâr	45	64,73	Çalışıyor	8	63,56	Vardiya	75	58,75
	Evli	71	54,55	Çalışmıyor	108	58,13	Normal mesai	35	48,54
İşten Uzaklaşma	Bekâr	45	65	Çalışıyor	8	57,75	Vardiya	75	57,73
	Evli	71	54,38	Çalışmıyor	108	58,56	Normal mesai	35	50,73
Tükenmişlik	Bekâr	45	66,47	Çalışıyor	8	72,31	Vardiya	75	59,56
	Evli	71	53,45	Çalışmıyor	108	57,48	Normal mesai	35	46,8

Eşin çalışıp çalışmama durumuna ilişkin sonuçlara göre; iş güvencesizliği boyutu ($p=0,010<0,05$) ve niceliksel iş güvencesizliği alt boyutu ($p=0,014<0,05$) anlamlı farklılık göstermektedir. Eşi çalışmakta olan zabıtalarda iş güvencesizliği ile niceliksel iş güvencesizliği düzeyine ilişkin sıra sayılarının ortalaması eşi çalışmayan zabıtalara göre daha yüksektir. Diğer bir ifade ile eşi çalışmayan zabıtalarda iş güvencesizliği ve niceliksel iş güvencesizliğine daha eğilimlidir. H1-k hipotezi kısmi olarak kabul edilmiştir.

Çalışma şekline ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre; tükenmişlik boyutu ve niteliksel iş güvencesizliği alt boyutu anlamlı farklılık göstermektedir. Bu farklılık vardiyalı çalışan zabıtalarda görülmektedir. Nitekim, vardiyalı çalışan zabıtalarda tükenmişlik ve niteliksel iş güvencesizliği düzeyine ilişkin sıra sayılarının ortalaması normal mesai ile çalışan zabıtalara göre daha yüksektir. Diğer bir ifade ile vardiyalı çalışanlar tükenmişliğe ve niteliksel iş güvencesizliğine ilişkin düşünceye daha eğilimlidir. H1-l hipotezi kabul edilmiştir.

(5) İş Güvencesizliği ve Tükenmişlik Boyutları Arasında Kendall'stau-b Korelasyon Analizi Sonuçları

Tablo 6: Tükenmişlik ile İş Güvencesizliği ve Alt Ölçekleri Arasında Korelasyon Analizi Sonuçları

	Tükenmişlik	İş Güvencesizliği	Tükenme	İşten Uzaklaşma	Niceliksel İş Güvencesizliği	Niteliksel İş Güvencesizliği
Tükenmişlik	1	,398**	,777**	,666**	,438**	,350**
İş Güvencesizliği		1	,479**	,431**	,715**	,791**
Tükenme			1	,654**	,559**	,397**
İşten Uzaklaşma				1	,480**	,413**
Niceliksel İş Güvencesizliği					1	,506**
Niteliksel İş Güvencesizliği						1

Tablo 6’da yer aldığı gibi tükenmişlik ve iş güvencesizliği arasında (0,398) %99 güven aralığında anlamlı, pozitif yönlü ve düşük bir ilişki vardır. H1 hipotezi kabul edilmiştir. Tükenmişlik ile niteliksel iş güvencesizliği (0,350) ve niceliksel iş güvencesizliği (0,438) arasında %99 güven aralığında pozitif yönlü ve düşük bir ilişki vardır ve benzer ilişki; iş güvencesizliği ile tükenme (0,479) ve işten uzaklaşma (0,431) arasında da görülmektedir. Bu sonuçlara dayalı olarak H1-c ve H1-d hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca tükenme ile niteliksel iş güvencesizliği (0,397) ve işten uzaklaşma ile niceliksel iş güvencesizliğinin (0,480) yanı sıra işten uzaklaşma ile niteliksel iş güvencesizliği (0,413) arasında %99 güven aralığında pozitif yönlü ve düşük bir ilişki vardır. Tükenme ile niceliksel iş güvencesizliği ve tükenme (0,559) ile niceliksel iş güvencesizliği ve niteliksel iş güvencesizliği (0,506) arasında %99 güven aralığında, pozitif yönlü ve orta bir ilişki vardır.

%99 güven aralığında tükenmişlik ile tükenme (0,777) arasında kuvvetli, işten uzaklaşma ile tükenme (0,654) ve tükenmişlik (0,666) arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki vardır. H1-b hipotezi kabul edilmiştir. İş güvencesizliği ile niceliksel iş güvencesizliği (0,715) ve niteliksel iş güvencesizliği (0,791) arasında pozitif yönlü ve kuvvetli bir ilişki vardır. H1-a hipotezi kabul edilmiştir.

VI. Sonuç

Çalışmada iş güvencesizliği ve tükenmişlik ilişkisi bir Büyükşehir Belediyesinde zabıta olarak çalışanlar örnekleminde gerçekleştirilen bir araştırmanın sonuçları olarak ele alınmıştır. 117 kişilik ve tamamen erkeklerden oluşan çalışmada örneklem sınırlılığı içerisinde elde edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır.

Çalışmanın amacı iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisini ve sonuçlarını ortaya koymaktır. Bunun için öncelikle kavramlara ilişkin literatür bilgisi verilmiş ve iş güvencesizliği ile tükenmişlik ilişkisini ele alan çalışma örnekleri ele alınmıştır. İş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki olduğuna yönelik sonuç ile H1 hipotezi desteklenmektedir. Diğer yandan hem iş güvencesizliği ve tükenmişliğin kendi alt boyutları ile aralarında hem de iş güvencesizliğinin tükenmişliğin alt boyutları ile hem de iş güvencesizliğinin tükenmişliğin alt boyutları ile arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Benzer şekilde kamuda çalışan 220 öğretmenle gerçekleştirilmiş olan bir çalışmada da, niteliksel iş güvencesizliği ile tükenmişlik arasında ilişki bulunmuştur(Çetin ve Turan, 2013: 26).

Yaş, eğitim durumu, çocuk sayısı ve belediyenin kaçınıcı iş olduğuna ilişkin veriler ile iş güvencesizliği ve tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. İş güvencesizliği ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki farklılık medeni durum ve eşin çalışma durumuna göre kısmi olarak, çalışma şekli ile ise anlamlı bir farklılık vardır, şeklinde gerçekleşmiştir.

Tükenmişliğin ($p=0,035<0,05$) medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermesindeki fark bekâr zabıtalardan kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifade ile bekâr zabıtalardan tükenmişlik düzeyine ilişkin sıra sayı ortalamaları evli zabıtalara göre daha yüksektir ve örneklemini oluşturan bekâr zabıtalardan tükenmişliğe daha eğilimlidir. Ancak, elde edilen bilgi ile uyumlu bir sonuç Maslach ve Jackson (1981,s.99-113)'nın yaptıkları çalışmada ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, evli bireyler bekârlara göre tutarlı bir şekilde daha az tükenmişlik yaşamaktadırlar. Benzer sonuç, polislerle yapılan bir çalışmada da elde edilmiştir ve gerekçe olarak evli çalışanların ailelerinden aldıkları az ya da çok destek ifade edilmiştir (Azizoğlu ve Özyer, 2010:146).

Eşin çalışıp çalışmama durumuna ilişkin sonuçlara göre; eşi çalışmayan zabıtalardan iş güvencesizliği ile niceliksel iş güvencesizliğine eşi çalışan zabıtalara göre daha eğilimlidir. Bir diğer ifade ile eşi çalışmayan zabıtalardan eşi çalışan zabıtalardan farklı olarak göre iş kaybı endişesi yaşamaktadır.

Çalışma şekline ilişkin yapılan analiz sonuçlarına göre ise; tükenmişlik boyutu ve niteliksel iş güvencesizliği alt boyutu anlamlı

farklılık göstermektedir. Bu farklılık vardiyalı çalışan zabıtalardan kaynaklanmaktadır. Nitekim vardiyalı çalışan zabıtalardan tükenmişlik ve niteliksel iş güvencesizliği düzeyine ilişkin sıra sayılarının ortalaması normal mesai ile çalışan zabıtalara göre daha yüksektir. Diğer bir ifade ile vardiyalı çalışanlar tükenmişlik ile niteliksel iş güvencesizliğine ilişkin düşünceye daha eğilimlidir. Başka bir çalışmada vardiyalı çalışmanın çalışmanın ruhsal sağlığını etkileyerek depresyon, endişe ve tükenmişlik artışına neden olduğu ifade edilmiştir (Aktaran: Skowronski,2014,s.32). Benzer şekilde bir görüşü Blau ve Lunz (1999,s.933-934) vardiyalı çalışmanın oluşturabileceği sonuçların etkileyebileceği değişkenleri gruplayarak açıklamışlardır. Rotasyon ile vardiyalı çalışmanın evde çatışma, iş tutumları, sağlık ve devamsızlık ile ilişkisini ortaya koymak için 3122 askeri zabıta ile gerçekleştirilen bir çalışmada ise, beklenenin aksine vardiyasız çalışanların tükenmişlik düzeyi vardiyalı çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur(Demerouti vd., 2004,s.999).

Örneklem sonuçlarından hareketle ve örneklem sınırlılığında üniformalı meslek grubunda olup hizmet sunduğu kesimle sürekli iletişim içerisinde çalışmak durumunda olan zabıtalara yönelik olarak öneriler oluşturulabilir.

- Yerel yönetimler zabıtalardan iş stresinin, iş güvencesizliği algılarının ve tükenmişliklerinin farkında olarak karar ve uygulama süreçlerini yönetmelidir.
- Ekip olarak çalışan zabıtalardan sahada olay, durum ve sorun karşısında ilk desteği öncelikle iş arkadaşından alabilmektedir. Bu noktada hem zabıtalardan birbirleri ile olan iletişiminin hem de işin gereği olarak bir arada buldukları vatandaşla iletişimlerinin kalitesini ve birbirlerine karşı duyarlılığı artırıcı iletişim becerisinin yanı sıra anlaşmazlık çözüm becerilerinin kazandırıldığı bilgi paylaşımları tekrarlanan eğitimler olarak gerçekleştirilmelidir.
- Vardiyalı çalışmanın zaman içerisinde oluşturabileceği bireysel ve kurumsal olumsuz sonuçlarının farkında olunarak çalışma yöntemlerinde bu sonuçları önleyici düzenlemelerin hayata geçirilmesi gerekmektedir. Vardiyalı çalışan zabıtalardan duygusal, düşünsel ve davranışsal sonuçları belli aralıklarla ölçülünerek zaman içindeki gelişmeler kayıt altına alınmalı ve gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.
- Belediye tarafından zabıtalardan ve ailelerinin bir araya geldiği sosyal paylaşım ortamları oluşturulup, olumlu etkileşim sağlayıcı sonuçlar yaratılmalıdır.

- Zabıtaların mesleki süreçlerini en az sorunla yönetebilmeleri için belediyede deneyimli zabıtaların deneyimleri ile mentorluk yapabileceği sistemler kurulmalıdır.
- Özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de özellikle yönetim kademelerinde yer alan karar vericilerin koçluk yapmaları gerekmektedir. Bir diğer ifade ile genç çalışanlardan oluşan zabıtaların işlerini sahip oldukları kaynaklarını doğru kullanarak yapabilmeleri günümüzde karar vericilerin koçluk uygulamalarını hayata geçirmeleri ile hem iş hem de özel hayatlarını daha sağlıklı yönetebilmeleri kurumsal sosyal sorumluluk kapsamında ele alınmalıdır.

Sonuçlar çalışmanın gerçekleştirilebildiği bir kurum ile sınırlıdır. Bu nedenle genelleştirilebilir nitelikte değildir. Başka bir çalışmada farklı sonuçlara ulaşılabilir. Unutulmaması gereken nokta, ele alınan konu ve gruptan bağımsız olarak organizasyonların ve çalışanların yaşam kalitesi sürdürülebilir ilişkiler için önemli unsurlardır.

KAYNAKLAR

AKTEN, Serkan (2007), *Rehber Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi*, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi

ALDEMİR, Ceyhan, A. ATAOL ve G.BUDAK(1998), *Personel Yönetimi*, 3. Baskı, Barış Yayınları, İzmir.

ARI SAGLAM, Güler ve E. ÇINA BAL (2008), “Tükenmişlik Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi”, *Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi İİBF*, 15(1), 131-148.

AZİZOĞLU, Öznur ve K. ÖZYER (2010), “Polislerde Tükenmişlik Sendromu Üzerine Bir Ampirik Çalışma”, *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi, Prof. Dr. Hasan Işın Dener Özel Sayısı*, cilt:21, sayı: 1, Bahar, s.137-147.

BAKKER, Arnold B.(2009), “The Crossover of Burnout and its Relation to Partner Health”, *Stress and Health*, vol:25, pp.343–353.

BLAU, Gary and M. LUNZ (1999), “Testing the Impact of Shift Schedules on Organizational Variables”, *Journal of Organizational Behavior*, vol:20, pp.933 – 942.

BARAN M., P. KANTEN, S. KANTEN and M.YAŞLIOĞLU (2009), “An Empirical Research on the Relationship Between Job Insecurity and Employee Health and Safety”, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 9 (3), 969-976.

BOSMAN, Jacqueline, S. ROTHMANN and J.H. BUITENDACH (2005), “Job Insecurity, Burnout and Work Engagement: The Impact

of Positive and Negative Affectivity”, *Journal of Industrial Psychology*, vol:21, issue: 4, pp.48-56.

BUITENDACH, Johanna H. and H. DE WITTE (2005), “Job Insecurity, Extrinsic and Intrinsic Job Satisfaction and Affective Organisational Commitment of Maintenance Workers in a Parastatal”, *South African Journal of Business Management*, vol:36, issue:2, pp.27-37.

CASTANHEIRA, Filipa and M.J. CHAMBEL (2009), “Emotion Work, Psychological Contract, and their Relationship with Burnout”, *Criteos Research Center for Work, Health, and Organizational Effectiveness New Research Trends in Organizational Effectiveness, Health and Work: A Criteos Scientific and Professional Account Organization: Estelle Morin, Nelson Ramalho, José Neves, André Savoie, Montreal, Lisbon*, pp.101-120.

CHENG, G.H.-L. and D.K.-S. CHAN (2008), “Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. Applied Psychology”, *An International Review*, vol:57, issue:2, pp.272-303.

CHIN-HUI, Lee C. (2000), “Moderating Effects of Organizational-Based Self -Esteem on Organizational Uncertainty: Employee Response Relationships”, *Journal Management*, 26, 2, 215-232

ÇAKIR, Özlem (2007), “İşini Kaybetme Kaygısı: İş Güvencesizliği”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, cilt:1, sayı:12, s.117-140.

ÇETİN, Cemile ve N.TURAN (2013), “ The Relationship between Qualitative Job Insecurity and Burnout”, *European Journal of Research on Education*, International Association of Social Science Research – IASSR, Special Issue: Human Resource Management, 21-28.

DALKILIÇ SÜRGEVİL, Olca (2014), *Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu*, Nobel Yayın, 2. Basım, İstanbul.

DE CUYPER, Nele, C. BERNHARD-OETTEL, E. BERNTSON, H. DE WITTE and B. ALARCO (2008), “Employability and Employees’ Well Being:Mediation by Job Insecurity”, *Applied Psychology: An International Review*, vol:57, issue:3, pp.488-509.

DEMEROUTI, Evangelia, S. AE GEURTS, A. B. BAKKER and M. EUWEMA (2004), “The Impact of Shiftwork on Work – Home Conflict, Job Attitudes and Health”, *Ergonomics*, vol: 47, issue: 9, pp.987-1002, DOI: 10.1080/00140130410001670408.

To link to this article:
<http://dx.doi.org/10.1080/00140130410001670408>

DEMEROUTI, Evangelia, K. MOSTERT and A. B., BAKKER (2010), “Burnout and Work Engagement: A Thorough Investigation

of the Independency of Both Constructs”, *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 209-222.

DERELİ, Beliz (2012), “İş güvencesizliği Kavramı ve Banka Çalışanlarının İşgüvencesizliğine Yönelik Algılarının Demografik Özelliklerine Göre İncelenmesi”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11, 21, Bahar / 1, s.237-256.

DE WITTE, Hans, N. De CUYPER, Y. HANDAJA, M. SVERKE, K. NASWALL and J. HELLGREN (2010), “Associations between Quantitative and Qualitative Job Insecurity and Well-Being”, *International Studies of Management & Organization*, Vol:40, No:1, s.40-56.

DIĞIN, Özerk (2008), *İnsan Kaynakları Yönetiminde İş Güvencesi ve Konuyla İlgili Yapılan Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.

ELST, Vander Tinne, H.DE WITTE and N. DE CUYPER (2013), “The Job Insecurity Scale: A Psychometric Evaluation Across Five European Countries”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, pp.1-2.

GAUNT, Ruth and B. ORLY (2007), “Job Insecurity, Stress and Gender: The Moderating Role of Gender Ideology”, *Community, Work and Family*, vol:10, issue:3,pp.341-355.

GREEN, Francis (2009), “Subjective Employment Insecurity Around the World”, *Cambridge Journal of Region, Economy and Society*, no:2, pp..343-363.

HALBESLEBEN, Jonathan R.B., and E. DEMEROUTI (2005), “The Construct Validity of an Alternative Measure of Burnout: Investigating the English Translation of the Oldenburg Burnout Inventory”, *Work & Stress*, no:19, pp. 208-220.

HELLGREN, Johnny, M. SVERKE and K. ISAKSSON (1999), “A Two-Dimensional Approach to Job Insecurity: Consequences for Employee Attitudes and Well- Being”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, vol: 8, no:2, pp.179-195.

JOHNS, Gary and A.M. SAKS (2001), *Organizational Behaviour*, 5.Edition, Addison Wesley Longman, Toronto.

KLANDERMANS, Bert, T. VAN VUUREN and D. JACOBSON (1991), “Employees and Job Insecurity”, Ed: Hartley, D. Jacobson, B. Klendermans, T.V.Vuuren, *Job Insecurity with Jobs at Risk* .(pp.40-64), Sage Publications, London.

KLARREICH, H. Samuel (1993), *Stress-Free Work Environment, Stressiz Çalışma Ortamı Çeviren*: Bengi Güngör, Öteki Yayınları, Ankara.

MASLACH, Christina and S. JACKSON (1981), "The Measurement of Experienced Burnout" , *Journal of Occupational Behaviour*, vol:2, pp.99-113

MASLACH, Christina, W.B. SCHAUFELI and M.P. LEITER (2001), "Job Burnout", *Annual Reviews Psychology*, vol:52, pp.397-422.

OKYAY, Nuriye (2009), *Emniyet Teşkilatına Bağlı Okullardan Mezun Olup Çevik Kuvvet Şube Müdürlüğünde Görev Yapan Polislerin Psikolojik Hizmet Algıları, İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

OREL, Oktay (2013), *Organize Perakende Sektöründe Çalışanların Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri ile İşe Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Çalışma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

ÖZDEMİR, Ali (2010), *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*, İkinci Baskı, Beta Yayınları, İstanbul.

RELSEL, D. William, T.M. PROBST, S.L CHIA, C.M. MALOLES and C.J. KONIG (2010), "The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behaviour, Deviant Behaviour, and Negative Emotions of Employees", *International Studies of Management and Organization*, vol:40, no:1, Spring, pp.74-91.

ROSSLER, Wulf (2012), Stress, Burnout and Job Dissatisfaction in Mental Health Workers. *Eur Arch Psychiatry Clin Neurosci*, 262 (Suppl 2), pp.65-69.

SCHAUFELI, B. Wilmar, T.W TARIS and W. VAN RHENEN (2008), "Workaholism, Burnout and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-Being?", *Applied Psychology: An International Review*, vol.57, no.2, pp.173-203.

SKOWRONSKI, Mark Steven (2014), *Work Stress in the Context of Shiftwork: A Longitudinal Investigation* Ph.D. Thesis - McMaster University - DeGroote School of Business.

SVERKE, Magnus, J. HELLGREN, K. NASWALL and H. DE WITTE (2004), "Job Insecurity and Union Membership European Unions in the Wake of Flexible Production", SAL TSA-Joint Programme for Working Life Research in Europe, The National Institute for Working Life and Swedish Trade Unions in Cooperation, *Work & Society*, no:42, Pres Interuniversitaires Europeennes.

SEÇER, Barış (2007), *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*, Dokuz Eylül

Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı Doktora Tezi.

SEÇER, Barış (2008), "Psikolojik Boyutuyla İş Güvencesizliği: Türleri, Başa Çıkma Süreci, Belirleyicileri ve Sonuçları", *İş ve Özel Yaşama Psikolojik Bakışlar*, Editör: Tarık Solmuş, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, s.265-302, Haziran

TARIFA, Fatoş and L. SOKOLI (1998), "Exploring Burnout and its Correlates Among Albinian Teachers", *Michigan Sociological Review*, vol:12, Fall, pp.95-116.

TILAKDHAREE, N. (2010), "The Relationship Between Job Insecurity and Burnout", *South African Journal of Economic and Management Sciences*, vol:13, no:3, pp. 254-271.

VAN WYK M., ve J. PIENAAR (2008), "Towards a Research Agenda for Job Insecurity in South Africa", *Southern African Review*, vol:12, no:2, pp.49-86.

