



Toros Üniversitesi
Toros University
Sciences

İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi
Faculty of Eco., Administrative and Social

SOSYAL BİLİMLER DERGİSİ
JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES

Dergini Sahibi/ Owner of the Journal

İİSBF Adına,
Ali Özveren

Mütevelli Heyet Başkanı / Chairman of Board of Trustess

Editör/ Editor

Prof. Dr. Süleyman Türkel

Yardımcı Editör/ Assistant Editor

Prof. Dr. Kamuran Elbeyoğlu
Doç.Dr. Abdullah Çalışkan
Doç.Dr. Mert Aktaş

Yayın Kurulu / Publishing Board

Prof. Dr. Süleyman TÜRKEL
Prof. Dr. Haluk KORKMAZYÜREK
Dr. Öğr. Üyesi Münir Yalçın ORTAKALE
Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan Yavuzalp MARANGOZ
Dr. Öğr. Üyesi Murat KÖYLÜ
Dr. Öğr. Üyesi Sema Bengi GÜRKAN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü / Editor in Chief

Dr. Öğr. Üyesi Murat KÖYLÜ
Arş. Gör. Gökçe Manavgat

ISSN: 2147-8414

Cilt/Volume: 5

Sayı/Issue: 8
Yıl/Year: 2018

Taranan İndeksler/Indexed by
TUBİTAK-Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi (ULAKBİM)
DRJI- Directory of Research Journal Indexing
SOBİAD
Google Scholar

Toros Üniversitesi İ.İ.S.B.F Sosyal Bilimler Dergisi, yılda 2 kez yayımlanan hakemli bir dergidir. Ekonomi, İşletme, Maliye, Muhasebe, Finans, Tarih, Siyaset Bilimi, Uluslararası İlişkiler, Uluslararası Ticaret ve Lojistik, Psikoloji ve Sosyal Psikoloji v.b. sosyal bilim dallarında yapılan araştırmaları konu alan makalelere yer verilecektir. Derginin yayın dili Türkçe ve İngilizcedir. Word dosyası halinde <http://dergipark.gov.tr/iisbf> adresine gönderilen aday makaleler, yazım kurallarına uygunluk kontrol edildikten sonra hakem sürecine yönlendirilecektir. Dergide yayımlanan makalelerin dil, bilim, yasal ve etik sorumluluğu yazara aittir. Makaleler kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

Bilim ve Danışma Kurulu / Science and Advisory Board

Prof. Dr.	Ahmet Burçin YERELİ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Ayten Ayşen KAYA	Ege Üniversitesi
Prof. Dr.	Banu YAZGAN İNANÇ	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	Fatma OREL	Çukurova Üniversitesi
Prof. Dr.	Gonca BAYRAKTAR DURGUN	Gazi Üniversitesi
Prof. Dr.	Haluk KORKMAZYÜREK	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	H. Nejat BASIM	Başkent Üniversitesi
Prof. Dr.	Kamuran ELBEYOĞLU	Toros Üniversitesi
Prof. Dr.	Leyla ŞENTÜRK ÖZER	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Mehmet Devrin AYDIN	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Mehmet TANYAŞ	Maltepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Mete YILDIZ	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	Necmiddin BAGDADIOGLU/	Hacettepe Üniversitesi
Prof. Dr.	R. Fatih SAYGILI	Ege Üniversitesi
Prof. Dr.	Turhan KORKMAZ	Mersin Üniversitesi

Prof. Dr.	Türksel KAYA BENSGHİR	TODAİE
Prof. Dr.	Ünsal SIĞRI	Başkent Üniversitesi
Doç. Dr.	Abdullah ÇALIŞKAN	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	Fatih ÇETİN	Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi
Doç. Dr.	İbrahim Sani MERT	Antalya Bilim Üniversitesi
Doç. Dr.	Köksal HAZIR	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	M. Kemal ÖKTEN	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr.	M. Kemal ÖKTEN	Hacettepe Üniversitesi
Doç. Dr.	Mert AKTAŞ	Toros Üniversitesi
Doç. Dr.	Mustafa BEKMEZCİ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Aslıhan YAVUZALP MARANGOZ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Ayhan DEMİRCİ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Cengiz TUNÇ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Halil İbrahim AYDIN	Batman Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	İbrahim BOZ	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	M. Fatih ÇINAR	Avrasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Necmettin ÇELİK	Kâtip Çelebi Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Özcan IŞIK	Cumhuriyet Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Saffet AKKAYA	Avrasya Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Sedat AYYILDIZ	Aksaray Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Sema Bengi GÜRKAN	Toros Üniversitesi
Dr. Öğr. Üyesi	Şenay ATAM	Korkut Ata Üniversitesi

İÇİNDEKİLER:

Sayfa

ŞİLİ'DE GİZLİCE VE KAFAMDA BİR TUHAFLIK KİTAPLARI ÜZERİNDEN NEOLİBERALİZMİN MEKÂNA VE BELLEĞE ETKİSİ

6-25

Arş. Gör. Bayram Koca

Arş. Gör. Eser Ergönül

GÖÇ ÇALIŞMALARI İÇİN KAVRAMSAL BİR ÇERÇEVE

26-49

Dr. Türken Çağlar

ADALET BAKANLIĞINA BAĞLI KURUMLARDA ÇALIŞAN PERSONELİN YAŞADIĞI TÜKENMİŞLİK, İŞ DOYUMU VE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN BAZI DEĞİŞKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ Dr. Bülent Tansel	50-77
TÜRKİYE'DE SİVİL-ASKER İLİŞKİLERİNİN TEMEL AÇMAZLARI ve UZLAŞI İMKÂN LARI Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Uluçakan	78-103
DÖNÜŞÜMCÜ LİDERLİĞİN İŞ PERFORMANSINA ETKİSİ: LİDER ÜYE ETKİLEŞİMİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞIN ARACILIK ROLÜ Doç. Dr. Abdullah Çalışkan	104-140
SOSYAL PAZARLAMA KAVRAMI VE SOSYAL PAZARLAMADA SOSYAL MEDYA KULLANIMI: SAĞLIK KAMPANYALARI UYGULAMALARI Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan Yavuzalp Marangoz	141-165
Dr. Öğrencisi Özgür Uğur Arıkan YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİNİN TÜRKÇE GEÇERLİLİK VE GÜVENİRLİLİK ÇALIŞMASI Doç. Dr. Mustafa BEKMEZCİ	166-177
TÜKETİCİLERİN AKILLI TELEFON UYGULAMALARINI KULLANMA NİYETİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLERİN KULLANIM TUTUMUNA VE NİYETİNE ETKİSİ Arş. Gör. Sena Tekeli Arş. Gör. Ayşe Şahin	178-197
ÖRGÜTSEL SESSİZLİĞİN KAYIRMACILIĞA ETKİSİ ÖRGÜTSEL GÜVENİN ARACILIK ROLÜ Doç. Dr. Abdullah Çalışkan Dr. Öğr. Üyesi Emine Özlem Köroğlu Ayten Taşkın	198-220
TÜRK KAMU HASTANELERİ BİRLİĞİNE AİT BAZI SAĞLIK GÖSTERGELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN KANONİK KORELASYON ANALİZİ İLE İNCELENMESİ Dr. Öğr. Üyesi. Ayhan Demirci	221-235

**CUMHURİYET SENATOSU DÖNEMİ KADIN SİYASETÇİLERİN
TÜRK KAMU BÜROKRASİSİNDEKİ YERİ VE ÖNEMİ ÜZERİNE
BİR İNCELEME**

Dr. Öğr. Üyesi Ümmügülsüm Candeğer
Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Burhanettin Coşkun

236-262

**KRİPTO PARALAR VE ULUSLARARASI FİNANSAL
PİYASALARDA YERİ**

Dr. Öğr. Üyesi Meltem KESKİN KÖYLÜ

263-276

**MONDROS MÜTAREKESİ SONRASI VE MİLLİ MÜCADELE
DÖNEMİNDE JANDARMA TEŞKİLATI**

Dr. Öğr. Üyesi Murat Köylü

277-293

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda alışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumunu ve Yaşam Doyumunu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Bülent Tansel*

zet: Bu alışmada, Adalet Bakanlığı'na bağlı Adliyeler ile İdare Mahkemelerinde alışan personelin yaşam alanlarındaki doyumunu, iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik dzeyelerinin kurumda çalıştıkları unvanlarına, hizmet sürelerine, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına, çalıştıkları birime, çalışma saatlerine, ocuk durumlarına, hobi durumlarına, mesleği seçme nedenlerine ve mesleklerinde değiştirmek isteyip istemedikleri durum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı kişisel özellikleriyle mesleki özellikleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı incelenmiştir. Araştırmanın rneklemini Mersin ilinde çalışan 505 adliye personeli oluşturmaktadır. Araştırmada; Sosyo Demografik Bilgilerden Oluşan Kişisel Bilgi Formu, Maslach Tükenmişlik Envanteri Genel Formu (MTE-GF), Minnesota İş Doyumu leği (MİD) ve Yaşam Alanlarındaki Doyum leği (YAD) kullanılmıştır. Elde edilen verilerin istatistiksel analizlerinde; öncelikle iş doyumunu, yaşam doyumunu ve mesleki tükenmişlik seviyelerinin değişkenlere göre normallik analizi yapılmış, 50'den büyük gruplar için Kolmogorov-Smirnov, 50'den daha az boyuttaki gruplar için Shapiro-Wilk normallik testi sonuçları dikkate alınmıştır. Çoklu gruplarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve ikili gruplarda t-testi kullanılmıştır. Normal dağılıma sahip olmayan çoklu gruplarda Kruskal Wallis testi, ikili gruplarda Mann – Whitney U testi kullanılmıştır. Kişisel özelliklerle mesleki özellikleri arasındaki ilişkiler Pearson ki Kare testi ile analiz edilmiştir. Çalışanların “medeni durumları” ile “ocuk sahibi olma durumlarının” duyarsızlaşma; “yaşlarının” duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyumunu; “hobi durumlarının” duygusal tükenme, kişisel başarı ve yaşam doyumlarını etkilediği gözlenmiştir. Mesleki zelliklerinin duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumlarının kişisel özelliklerine göre daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Unvanları ve çalıştıkları birim; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumunda etkili olmaktadır. Hizmet süreleri duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyumlarını etkilemektedir. Mesleği seçme nedenleri ve meslekte en çok değiştirmek istedikleri husus, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, iş ve yaşam doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Mevut alışma, diğer illerdeki Adalet Bakanlığı'na bağlı adliyelerde alışan personele uygulanarak, karşılaştırılmalı ve kapsamlı sonuçlar geliştirilebilir.

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

* Dr. Toros Univeritesi IISBF, 45 Evler Kamps, Yenişehir, Mersin, tansel46@hotmail.com

Study on Some Variables of The Relationship Between Justice, Business Satisfaction And Life Satisfaction of The Staff Working in The Institutes of The Justice Ministry

Abstract: *This study, investigates the life satisfaction, job satisfaction and burnout of personnel working at Courthouses and Administrative Courts for Ministry of Justice. Whether conditions differ according to their title, experience, gender, marital status, age, education level, department, working hours, child status, hobbies, the reason to select their occupation, and what they want to change in their job as well as whether there is a significant relationship between personnel's personal attributes and job related attributes constitute problem status. This research is a descriptive study that uses a sample from Courthouse personnel in Mersin city. The sample is consisting of 505 personnel ⇒(273 female (53,9%) and 233 male (46.1%)⇒. In this research, a personal information form that includes socio demographic information of participants, Maslach Burnout Inventory General Form (MBI-GF), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) and Satisfaction with Life Scale (SWLS) were used. In the statistical analysis of data, first the Kolmogorov-Smirnov and Shapiro-Wilk normality tests were administrated to the burnout, job satisfaction and life satisfaction data. Also, one way ANOVA and t-test were applied to the data to examine the difference of the groups. It is found that among the personal attributes, marital status and having children affect depersonalization levels; age affects depersonalization, personal success and job satisfaction levels; having a hobby affects emotional exhaustion, personal success and life satisfaction levels. Compared to personal attributes, more job-related attributes affect justice personnel's emotional exhaustion, depersonalization, personal success, job satisfaction and life satisfaction levels. Title and department of the personnel are found to affect all of emotional exhaustion, depersonalization, personal success, job satisfaction and life satisfaction levels; experience affects depersonalization, personal success and job satisfaction; the most influential factor to select their occupation and what they want to change most in their job are found to affect their emotional exhaustion, depersonalization, job satisfaction and life satisfaction levels. This study can further be improved by applied to personnel of the Courthouses and Administrative Courts that are belonging to the Ministry of Justice in other cities. This would provide comparative and more exclusive results.*

Key Words: *Ministry of Justice Personnel, Job Satisfaction, Life Satisfaction, Burn out.*

1. GİRİŐ

Günümüzde bireyler her alanda kendini hissettiren zorlanmalarla dolu bir yaşamla karşı karşıyadır. Bu zorlanmalar bireyin psikolojik dengesini bozarak, bir taraftan yaşamın devamı için gerekli olan enerjiyi açığa çıkarırken, diğer taraftan tüm enerjisini yok edebilecek bir paradoksla bireyi çaresiz, savunmasız ve zayıf bırakabilmektedir (Yılmaz Boylu, 2012:123). Özellikle bireyler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı, iş ve yaşam koşullarına paralel olarak daha da artabilir (Baltaş ve Baltaş, 1993). İnsanın yaşam sürecinin önemli bir bölümünü kapsayan ve bu süreçte çoğunlukla yetişkinlik döneminin temel gelişim görevlerinden biri olarak kabul edilen çalışma, kişinin bedensel veya zihinsel olarak herhangi bir yönde emek vermesi ve bunun ekonomik, psikolojik sosyal ve kültürel rolleri açısından doyum sağlaması durumudur. Yetişkinlik dönemi ile birlikte birey iş ve meslek yaşamına adım atmaktadır. Bu süreç bireyin, yaşam sürecinde önemli bir yer tutmaktadır. Bu sürecin başlamasıyla uzun yıllar süren ve emeklilik süreciyle tamamlanan çalışma yaşamına girilmiş olur. Çalışma yaşamı insan yaşamında önemli bir yere sahiptir. Çünkü insan yaşamının yaklaşık üçte biri çalışarak geçer. Çalışma ile birey sadece maddi kazanç elde etmekle kalmaz bir yandan da yaptığı işten mutluluk elde etmesi, başarı kazanması ve tatmin olması gibi unsurlarla manevi kazanımlar elde eder (Özsoy, 2005). Çalışma ekonomik değerinin yanı sıra aynı zamanda tatmin sağlama aracıdır. Meslek bireyin kendini gerçekleştirmesi, işe yaradığını hissetmesi ve kendini ifade etmesi bakımından önemlidir (Külahı, 1991).

Tükenme; işte kronik hale gelen baskı veya stresten kaynaklanan fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme duygusu olarak tanımlanmakta ve bireyin işine ve hayata karşı olumsuz duygular hissetmesi ile karakterize edilmektedir. Mesleki baskılara daha fazla tahammül edemeyen ve iş stresinden tamamıyla ezildiğini hisseden tükenmiş bireyler bir kırılma noktasına ulaşma eğilimindedirler (Pines ve Giora, 2005:625-635). “Tükenmişlik” kavramı, Freudenberger (1974:159-165)’in “Journal of Social Issues” dergisinde yayımlanan makalesi ile literatüre girmiştir. Freudenberger’ e göre tükenmişlik; enerji, güç ve kaynaklarda aşırı isteklerde bulunulması sonucunda yaşanan başarısızlık, aşınma ve bitkinlik duygularının toplamıdır. Freudenberger, tükenmişliğin fiziksel ve davranışsal göstergelerini belirleyerek, kavramı daha somut hale getirmeye çalışmıştır. İş ortamında karşılaşılan her farklı durum birey için sorun haline gelebildiği gibi, bireyin gelişimine katkı da sağlayabilir. İnsanlarla çalışmayı gerektiren mesleklerde; duygusal süreçlerin yoğunluğu, sürekli insanlarla ilişki ve etkileşimin gerekliliği, kişilik özelliklerinin çalışmaları etkilediği bilinmektedir (Ergin, 1992:145). Maslach’a (Maslach, 1981:34; Maslach & Jackson, 1981:104) göre tükenmişlik, işe bağlı tutum ve davranışlardaki değişikliklerle kendini gösteren duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve azalmış kişisel başarı duygusu olmak üzere üç bileşene sahip; kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen fiziksel, duygusal ve zihinsel bir tükenme sendromudur. Pines ve Aronson’a göre (1988) ise tükenmişlik, bir şevk, enerji, idealizm, perspektif ve amaç kaybıdır ve sürekli strese, umutsuzluğa, çaresizliğe ve kapana kısılmışlık duygularına neden olan fiziksel, duygusal ve zihinsel bir yorgunluk (tükenmişlik) durumudur. Bu olumsuz tutumlar, aynı zamanda kişinin tüm yaşamına yayılarak evliliğinde ve kişilerarası ilişkilerinde problemler yaşamasına neden olmaktadır. Günümüzde alışanların tükenmişlik ve iş doyumları ile ilgili birçok araştırma yapılmaktadır. Yurtdışında yapılan çalışmalar incelendiğinde her alanda iş

görenlerin tükenmişlik, iş ve yaşam doyumları ile ilgili çok sayıda araştırmanın var olduğu da görülmektedir. Bununla birlikte ülkemizde tükenmişlik ve iş doyumu ile ilgili araştırmalar daha çok eğitim ve sağlık alanındaki çalışanlar (Avşaroğlu, 1995; Çam, 1992; Ergin, 1992; Helvacı ve Turhan, 2013; Kavlu, 2008; Kaya ve vd., 2010; Ünal, Karlıdağ ve Yoloğlu, 2001; Kebapçı, 2010; Özyurt, Hayran ve Sur, 2006) sonrasında antrenörlerden (Tatlıcı, 2006) otomotiv sektörü çalışanlarına (Sümer, 2005); büro çalışanlarından (Özkanan, 2009; Akdoğan, 2009), öğrencilere (Kutsal, 2011; Çapulcuoğlu, 2012; Gündüz, Çapri ve Gökçakan, 2012), bankacılardan (Gürbüz ve Karapınar, 2014; Yelboğa, 2007) muhasebecilere (Ay ve Avşaroğlu, 2010) ve polislere (Aksoy, 2012; Arslan, 2010; Gündüz, Erkan ve Gökçakan, 2007; Kaya, 2010; Okyay, 2009; Şanlı ve Akbaş, 2009; Şeker ve Zırhloğlu, 2009; Yiğit, 2012) kadar geniş bir yelpazede ele alınmıştır. Bununla birlikte, bu araştırmaya konu olan Adalet Bakanlığı'na bağlı çalışan 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 iş doyumları üzerine yapılmış çalışmalar bulunmaktadır. Ancak, bu araştırma, adliyelerde görevli personele yönelik Türkiye'deki ilk çalışma olarak, bu alanda yapılacak çalışmalara katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır. Adalet Bakanlığı'na bağlı kurumlarda çalışan personelin tükenmişliği, stresli çalışma koşullarından kaynaklanmaktadır. Çalışanların toplumda suç işleyen insanlarla sık sık yüz yüze geliyor olmaları, suç potansiyeli taşıyan insanlarla çalışma zorunluluğu içerisinde bulunmaları ve kendilerine sağlanan yönetim desteğinin yetersizliği tükenmişlik yaşamalarına neden olabilmektedir. Ayrıca yapılan işin bireyin eğitimine ve yeteneğine uygunluğu, mesleğini isteyerek seçip seçmediği, iş yerinde kendisine ya da bir başkasına haksızlık yapıp yapılmadığı, işe alınma sırasında adil davranılıp davranılmadığı algısı da çalışanların performansını etkilemektedir (Yıldırım, 2007:261). Çalışanların yaptıkları işle bütünleşmeleri ya da tükenmişlikleri arttığında doğrudan etkilenen önemli boyutlarından biri de iş doyumlarıdır (Kahraman ve vd., 2011:14). Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının iyileştirilmesini, çalışma yaşamına ilişkin ekonomik, psikolojik ve toplumsal gereksinimlerinin, özlem ve isteklerinin karşılanmasını istemektedirler. Çalışanlar çalıştıkları kurumlarda ihtiyaçları karşılandığı, kendilerini önemli hissettiği ve emeğinin karşılığını aldığı sürece doyumlu olmaktadır (Demirkol, 2006:8). Bir anlamda, çalışan açısından beklentilerin gerçekleştirilemiyor olması, bir sonraki aşamada yönetiminde çalışanlardan beklediklerini alamaması anlamına gelir (Dalkılıç, 2014:1). Bununla birlikte, yaşam doyumu, bireyin kendi yaşam örüntüleri ve standartları ile ilişkili süreçlerin bir bütünüdür. Çalışanların ekonomik durumları, mesleki statüleri, hizmet verdikleri yer, çevre koşulları ve beklenti düzeyleri gibi değişkenler yaşam doyumlarını etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla, çalışanların iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerini algılama biçimleri, yaşam doyumlarını etkileyebilmektedir (Yılmaz Boylu, 2012:126).

Bu çalışmayla çalışanların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş doyumu ve yaşam seviyeleri arasındaki ilişkilerin ortaya konulması amaçlanmakta, özellikle adliye personelinin sahip olduğu bu durumlardan yaşam doyumuna etki eden boyutlar tespit edilerek, onların yaşam doyumu seviyelerini iyileştirmeye yönelik çalışmalar için kaynaklık teşkil edebilecek bilimsel verilere ulaşmak hedeflenmektedir. Kısacası, bu çalışma da amaç, adalet çalışanlarının yaşam doyumu, iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerini algılama biçimlerini incelemek ve bu boyutların birbirleriyle olan ilişkilerini bazı değişkenlere göre ortaya koymaktır.

2. Yöntem

Bu bölümde sırasıyla, araştırmanın deseni, araştırma grubu, veri toplama araçları ve verilerin analizi açıklanmaya çalışılmıştır.

2.1. Araştırma Grubu

Bir ilde bulunan Adliyeler ile İdare Mahkemelerinde çalışan personelin demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu, unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği hususun) yaşam doyumları, iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerine olan etkisinin araştırıldığı bu çalışma, var olan durumu olduğu gibi saptamaya yönelik betimsel ve keşfedici bir araştırmadır ve bundan dolayı bu araştırmada tarama modellerinden genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelleri, geçmişte olan ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır (Karasar, 1999:58). Araştırma, Adliyeler ile İdare Mahkemelerinde görev yapan Hâkim ve Cumhuriyet Savcılarının dışındaki personel ile yürütülmüştür.

2.2. Veri Toplama Araçları

2.2.1. Kişisel Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından oluşturulan bu form, çalışmaya katılan personelin kurumda çalıştıkları unvanlarına, hizmet sürelerine, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına ilişkin demografik bilgiler ile çalıştıkları birime, çalışma saatlerine, hobi durumlarına, mesleği seçme nedenlerine ve mesleklerinde değiştirmek istedikleri durum değişkenlerine ilişkin verileri içermektedir.

2.2.2. Maslach Tükenmişlik Ölçeği Genel Formu (MTE-GF)

Maslach ve Jackson (1981:104) tarafından geliştirilen Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin (Maslach Burnout Inventory), dokuz tanesi duygusal tükenme, beş tanesi duyarsızlaşma, sekiz tanesi kişisel başarı boyutunu ölçen toplam 22 maddeden oluşmaktadır. Değişik araştırmacılar tarafından Türkçe'ye uyarlanan (Çam, 1992:158; Ergin, 1992:150) Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin bu araştırmada kullanılan formunun uyarlaması, Ergin (1992:150) tarafından yapılmıştır. Ölçeğin Türkçe formunda orijinalinden farklı olarak maddeler 7'li yerine 5'li Likert tarzında (0= Hiçbir zaman; 4= Her zaman) değerlendirilmektedir. Ölçeğin, duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı alt boyutlarından alınabilecek en düşük puan (minimum puan), 0'dır. Belirtilen alt ölçeklerden alınabilecek en yüksek puanlar (maksimum puan) 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 yaşandığına işaret etmektedir.

2.2.3. Minnesota İş Doyum Ölçeği (MİDÖ)

Weiss ve Arkadaşları tarafından is doyumunu ölçmek amacıyla geliştirilen ve ilk kez Oran, tarafından Türkçeye çevrilen 20 maddeden oluşan ölçektir (Oran, 1989). Kişinin işinden duyduğu hoşnutluk derecesini tanımlayan her bir madde 5'li Likert tarzında (1=Hiç hoşnut değilim;5=Çok hoşnudum) 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) ölçen puanlar 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).

2.2.4. Yaşam Alanlarındaki Doyum Ölçeği (YADÖ)

Uluslararası İyi Olma Grubu (International Wellbeing Group, 2006:4), Tarafından Cummins (2003)'in Kapsamlı Yaşam Kalitesi Ölçeği (Comprehensive Quality of Life Scale)'ne 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 örnekleminde 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'da ki uygulamalarda ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .70-.85 arasında, test-tekrar test güvenirligi ise 1-2 haftalık sürede .84 olarak belirtilmektedir. Diener, Emmons, Larsen ve Griffin (1985:73)'in Yaşam Doyumu Ölçeği'yle .78 paralel geçerliliği vardır (International Wellbeing Group, 2006:6). 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 doyumunu ölçeği ile paralel geçerliliği .75'dir .

2.3. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışma, bir ilde bulunan Adliyeler ile İdare Mahkemelerinde çalışan personelle; gönüllülük esasına göre, çalıştıkları birim, hizmet süresi, çalışma saatleri göz önüne alınarak araştırmacı tarafından, uygulanmıştır. Bazı durumlarda ilgili bölüm elemanlarından yönergelere uymak kaydıyla uygulamada destek alınmıştır. Elde edilen veriler, tek tek incelenerek hatalı ya da yönergelere uygun doldurulmayanlar çıkarılmıştır. Kalan 505 veri SPSS 22.0 programına girilerek adliye çalışanlarının demografik verilerini analiz etmek için betimsel İstatistikler

kullanılmıştır. Adliye alışanlarının kişisel özellikleri (cinsiyet, medeni hal, ocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu) ile mesleki özelliklerinin (unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) onların sahip olduğu mesleki tükenmişlik (duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı), iş doyumu ve yaşam doyumuna etkisini incelemek için en uygun yöntemi belirlemek üzere normallik testi yapılmıştır. 50 den büyük gruplar için Kolmogorov-Smirnov, 50 den daha az boyuttaki gruplar için Shapiro-Wilk normallik analizi sonuçları dikkate alınmıştır (Bakınız: Ekler) Normal dağılıma sahip ikili değişkenlerin etkisi bağımsız örneklemlili t-testi ile normal dağılıma sahip olmayan ikili değişkenlerin etkisi Mann – Whitney U testi ile normal dağılıma sahip çoklu değişkenlerin etkisi tek yönlü varyans analizi ile normal dağılıma sahip olmayan çoklu değişkenlerin etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Kişisel demografik özelliklerle mesleki demografik özellikler arasındaki ilişkiler Pearson ki Kare testi ile analiz edilmiştir (Bütün analizlerde anlamlılık seviyesi $p < 0.05$ alınmıştır).

3. Bulgular

3.1. Betimleyici İstatistikler

Bu bölüm çalışmaya katılan adliye personelinin kişisel özellikleri (cinsiyet, medeni hal, ocuk durumu, yaş, eğitim durumu ve hobi durumu) ile mesleki özelliklerini (unvan, hizmet süresi, birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) betimleyici istatistiksel olarak sırasıyla Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmektedir.

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 Hal	Bekâr	167	33,1	33,1
	Evli	306	60,6	93,7
	Diğer (Dul, Boşanmış)	32	6,3	100,0
ocuk	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 ve üzeri	231	45,7	100,0
Hobi	Yok	259	51,3	51,3
	Var	246	48,7	100,0

Tablo 1'e göre çalışmaya katılan adliye personelinin yarısından biraz fazlasını (%53,9) kadınlar; büyük çoğunluğu (%60,6) evli çalışanlar; yarısından biraz fazlasını (%56,8) çocuk sahibi olanlar; çoğunluğunu (%42) 25-32 yaş arasında olanlar; çoğunluğunu (%45,7) lisans ve üzeri eğitime sahip olanlar ve yarından daha az fazlasını (%51,3) bir hobiye sahip 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
	Diğer	48	9,5	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
	12-17 yıl	49	9,7	82,0
	18 yıl ve üzeri	91	18,0	100,0
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

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

	Savcılık Kalemi	108	21,4	86,1
	Diğer	70	13,9	100,0
	40-49 saat	412	81,6	81,6
Haftalık Mesai	50-59 saat	73	14,5	96,0
	60 saat ve üstü	20	4,0	100,0
	Kendi İsteği	183	36,2	36,2
Mesleği Seçme Nedeni	Aile İsteği/ Prestij/ Ekonomik	239	7,7	44,0
	Başka Şans Yok	205	40,6	84,6
	Diğer	78	15,4	100,0
	Çalışma Saatleri	17	3,4	3,4
	Ekonomik Koşul	210	41,6	45,0
Meslekte Değiştirmek İstedığı Husus	Arkadaşlık İlişkisi/ Toplumsal Bakış	20	4,0	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'ye göre araştırmaya katılanların mesleki özellikleri incelendiğinde: katılanların çoğunun zabıt kâtabi oldukları (%69,7); ceza veya hukuk mahkemelerinde çalışan (sırasıyla %29,1 ve %23,8); haftalık 40-49 saat mesaiye sahip (%81,6); çalıştığı mesleği başka şansı olmadığı için veya kendi isteğiyle seçen (sırasıyla %40,6 ve %36,2) ve çalıştığı meslekte ekonomik koşulları veya amir-memur ilişkilerini değiştirmek istedikleri (sırasıyla %41,6 ve %39,0) görülmektedir.

3.2. Hipotez testleri

Adliye çalışanlarının demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu, unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) onların yaşam doyumları, iş doyumları ve mesleki tükenmişliklerine olan etkisi; çalışanların kişisel demografik özellikleriyle (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu) mesleki demografik özellikleri (unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) arasındaki ilişkiler hipotez testleriyle incelenmektedir.

3.2.1. Demografik Özelliklerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisine Yönelik Testler

Normal dağılıma sahip ikili değişkenlerin etkisi bağımsız örneklemeli t-testi ile normal dağılıma sahip olmayan ikili değişkenlerin etkisi Mann – Whitney U testi ile normal dağılıma sahip çoklu değişkenlerin etkisi tek yönlü varyans analizi ile normal dağılıma sahip olmayan çoklu değişkenlerin etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir.

3.2.2. Kişisel Özelliklerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisine Yönelik Testler

Normallik Testi sonuçlarına göre, adliye çalışanlarının cinsiyetlerinin, çocuk ve hobi durumlarının onların sahip olduğu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve yaşam doyumu seviyelerine etkisi Mann – Whitney U testi ile iş doyumu seviyelerine etkisi bağımsız örneklemeli t-testi ile analiz edilmiştir. Çalışanların medeni durumlarının onların sahip olduğu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve yaşam doyumu seviyelerine etkisi Kruskal Wallis testi ile iş doyumu seviyelerine etkisi tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Çalışanların yaşlarının onların sahip olduğu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı seviyelerine etkisi Kruskal Wallis testi ile iş ve yaşam doyumu seviyelerine etkisi tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Çalışanların eğitim seviyelerinin onların sahip olduğu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumu seviyelerine etkisi Kruskal Wallis testi ile incelenmiştir. Yapılan testleri sonucunda elde edilen anlamlılık değerleri (p-değeri) Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3:Kişisel Özelliklerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyuma Etkisi: p-Değerleri

Demografik Faktör	Sig.				
	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Cinsiyet	0,304 ^a	0,916 ^a	0,746 ^a	0,824 ^b	0,084 ^a
Medeni Hal	0,653 ^c	0,002 ^{c*}	0,910 ^c	0,329 ^d	0,694 ^c
Çocuk	0,062 ^a	0,000 ^{a*}	0,770 ^a	0,066 ^b	0,741 ^a
Yaş	0,353 ^c	0,024 ^{c*}	0,027 ^{c*}	0,006 ^{d*}	0,576 ^d
Eğitim	0,960 ^c	0,519 ^c	0,235 ^c	0,879 ^c	0,491 ^c
Hobi	0,009 ^{a*}	0,305 ^a	0,002 ^{a*}	0,072 ^b	0,000 ^{a*}

* p<0.05, anlamlı ilişki

a: Mann – Whitney U testi ile elde edilmiştir.

b: Bağımsız Örneklemeli t-testi ile elde edilmiştir.

c: Kruskal Wallis testi ile elde edilmiştir.

d: Tek Yönlü Varyans Analizi ile elde edilmiştir.

Adliye çalışanların kişisel özelliklerinin onların sahip oldukları duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumu seviyelerine etkisi araştırıldığında

çalışanların medeni durumlarının duyarsızlaşma seviyelerini; çocuk sahibi olma durumlarının duyarsızlaşma seviyelerini; yaşlarının duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyumu seviyelerini; hobi sahibi olma durumlarının duygusal tükenme, kişisel başarı ve yaşam doyumları seviyelerini etkilediği görülmektedir. Cinsiyet ve eğitim durumlarının araştırmaya konu olan mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doyumu seviyelerine etki etmediği anlaşılmaktadır. Etkili faktörlerin detayları Tablo 4, 5, 6 ve-7 de belirtilmektedir.

Tablo 4: Çalışanların Medeni Durumunun Duyarsızlaşma Seviyelerine Etkisi

Medeni Hal	N	\bar{X}	SS
Bekâr	167	10,44	6,66
Evli	306	8,46	6,98
Diğer (Dul/Boşanmış)	32	11,18	8,05

Adliye çalışanlarının medeni durumları incelendiğinde duyarsızlaşma seviyeleri en yüksek olan grubun boşanmış/dul olanların olduğu (ortalama 11,18) görülürken en düşük olan grubun evliler olduğu (ortalama 8,46) görülmektedir.

Tablo 5: Çalışanların Çocuk Durumunun Duyarsızlaşma Seviyelerine Etkisi

Çocuk Durumu	N	\bar{X}	SS
Yok	218	10,70	10,70
Var	287	8,21	8,21

Adliye çalışanlarının çocuk durumları incelendiğinde çocuk sahibi olmayanların çocuk sahibi olanlara göre daha yüksek duyarsızlaşma seviyesine sahip olduğu (sırasıyla ortalamalar 10,70 ve 8,21 ortalamalı ile) görülmektedir.

Tablo 6: Çalışanların Yaşlarının Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı ve İş Doyumu Seviyelerine Etkisi

Yaş	N	Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı		İş Doyumu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
24 yaş ve altı	54	11,25	6,39	29,07	10,49	37,42	17,71
25-28 yaş	108	10,14	6,72	29,81	10,58	39,00	14,32
29-32 yaş	104	10,69	6,88	30,10	9,02	35,65	15,53
33-36 yaş	80	8,41	7,35	30,51	9,64	34,40	16,13

37-40 yaş	43	9,16	6,89	30,95	9,39	33,32	16,37
41-44 yaş	36	6,69	6,47	31,52	10,27	42,13	15,79
45 yaş ve üzeri	80	7,10	7,11	34,50	10,10	42,57	14,58

Adliye çalışanlarının yaşları incelendiğinde orta yaş grubunun (41+) en düşük duyarsızlaşma seviyelerine sahip olduğu görülürken, gençlerde (24-) duyarsızlaşmanın en fazla olduğu görülmektedir. Çalışanların kişisel başarı seviyeleri yaşları arttıkça artmaktadır. İş doyumunu seviyesi açısından, en yüksek doyuma 45 yaş ve üzeri çalışanlar sahipken en az doyuma 37-40 yaş arasındakiler sahip olmaktadır.

Tablo 7: Çalışanların Hobi Durumunun Duygusal Tükenme, Kişisel Başarı ve Yaşam Doyumu Seviyelerine Etkisi

Hobi Durumu	N	Duygusal Tükenme		Kişisel Başarı		Yaşam Doyumu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
Yok	259	27,74	13,58	29,52	10,42	53,16	18,17
Var	246	24,82	14,38	32,28	9,35	59,58	17,47

Adliye çalışanlarının hobi sahibi olmalarının onların duygusal tükenme, kişisel başarı ve yaşam doyumunu seviyelerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir. Hobi sahibi adliye çalışanlarının daha düşük seviyede duygusal tükenmeye ve daha yüksek seviyede kişisel başarı ve yaşam doyumuna sahip oldukları anlaşılmaktadır.

3.2.3. Mesleki Özelliklerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumuna Etkisine Yönelik Testler

Normallik Testi sonuçlarına göre, adliye çalışanlarının unvanlarının onların sahip olduğu duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumunu seviyelerine etkisi Kruskal Wallis testi ile analiz edilmiştir. Çalışanların hizmet süreleri, çalıştıkları birim, haftalık mesai saatleri ile mesleği seçme nedenlerinin onların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı ve yaşam doyumunu seviyelerine etkisi Kruskal Wallis testi ile iş doyumunu seviyelerine etkisi tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Çalışanların mesleklerinde en çok değiştirmek istedikleri hususun onların duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve iş doyumunu seviyelerine etkisi Kruskal Wallis testi ile yaşam doyumunu seviyelerine etkisi tek yönlü varyans analizi ile incelenmiştir. Yapılan testleri sonucunda elde edilen anlamlılık değerleri (p-değeri) Tablo 8'de belirtilmektedir.

Tablo 8: Mesleki Özelliklerin Mesleki Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyuma Etkisi: p-değerleri

Demografik	Sig.
------------	------

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doymu ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Faktör	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	İş Doymu	Yaşam Doymu
Unvan	0,000 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,008 ^{a*}	0,002 ^{a*}	0,021 ^{a*}
Hizmet Süresi	0,182 ^a	0,001 ^{a*}	0,028 ^{a*}	0,000 ^{b*}	0,553 ^a
Birim	0,000 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,039 ^{a*}	0,000 ^{b*}	0,001 ^{a*}
Haftalık Mesai	0,419 ^a	0,188 ^a	0,955 ^a	0,068 ^b	0,056 ^a
Seçme Nedeni	0,000 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,114 ^a	0,000 ^{b*}	0,000 ^{a*}
Husus	0,000 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,629 ^a	0,000 ^{a*}	0,002 ^{b*}

* p<0.05, anlamlı ilişki

a:Kruskal Wallis testi ile elde edilmiştir.

b:Tek Yönlü Varyans Analizi ile elde edilmiştir.

Adliye çalışanların mesleki özelliklerinin onların sahip oldukları duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doymu seviyelerine kişisel özelliklerine göre daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Çalışanların unvanları ve bağlı olduğu birim, duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doymu seviyelerinin tamamına etkili olmaktadır. Hizmet süreleri duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doymu seviyelerini etkilemektedir. Mesleği seçme nedenleri ve meslekte en çok değiştirmek istedikleri husus onların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, iş ve yaşam doymunu etkilerken; haftalık çalışma saatleri bu çalışmaya konu olan mesleki tükenmişlik, iş ve yaşam doymu seviyelerinden hiçbirini etkilemektedir. Etkili faktörlerin detayları Tablo. 9,10,11,12 ve 13'te belirtilmiştir.

Tablo 9: Çalışanların Unvanlarının Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, İş ve Yaşam Doymu Seviyelerine Etkisi

Unvan	N	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı		İş Doymu		Yaşam Doymu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
Yazı İşleri Müdürü	58	24,03	13,30	6,55	5,50	34,03	9,34	41,84	16,34	58,32	16,67
Zabıt Kâtabi	352	27,54	13,30	10,00	6,91	30,48	9,47	36,59	14,66	56,04	17,99
Mübaşir	47	28,74	17,28	10,76	7,94	28,40	11,58	35,00	18,82	50,27	19,49
Diğer	48	17,72	13,70	5,93	6,76	32,25	12,05	43,66	18,06	61,58	17,77

Adliye çalışanlarının unvanlarının etkisi incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyeleri en yüksek olanların mübaşir unvanına (sırasıyla ortalamalar 28,74 ve 10,76), en az olanların diğer unvanlara (sırasıyla ortalamalar 17,72 ve 5,93) sahip olduğu görülmektedir. Kişisel başarı seviyeleri en yüksek olanlar yazı işleri müdürleri iken (ortalama=34,03) en düşük olanlar mübaşirler olarak (ortalama=28,40) ortaya çıkmıştır. İş ve yaşam doyumu en yüksek grup diğer unvana sahip olanlar (sırasıyla ortalamalar 43,66 ve 61,58), en düşük grup mübaşirlerdir (sırasıyla ortalamalar 35,00 ve 50,27).

Tablo 10: Çalışanların Hizmet Sürelerinin Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı ve İş Doyumu Seviyelerine Etkisi

Hizmet Süresi	N	Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı		İş Doyumu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
0-2 yıl	110	9,91	6,52	30,99	9,70	40,90	15,77
3-5 yıl	120	10,24	6,85	29,38	10,14	36,75	16,13
6-8 yıl	71	10,74	7,53	29,26	9,80	31,33	14,25
9-11 yıl	64	9,32	7,27	30,96	9,34	35,15	14,73
12-17 yıl	49	7,48	6,61	32,08	9,92	36,53	16,27
18 yıl ve üzeri	91	7,08	6,87	33,19	10,53	42,58	15,01

Adliye çalışanlarının hizmet sürelerinin etkisi incelendiğinde duyarsızlaşma seviyesi en yüksek olan grubun 6-8 yıl hizmet süresine sahip olanlar (ortalama = 10,74) olduğu görülürken en düşük olan grubun 18 yıl ve üzeri olanlar (ortalama=7,08) olduğu görülmektedir. Kişisel başarı ve iş doyumu seviyeleri en yüksek olanlar 18 yıl ve üzeri hizmet süresine sahip olanlar (sırasıyla ortalamalar 33,19 ve 42,58) iken en düşük olanlar 6-8 yıl hizmet süresine sahip olanlardır (sırasıyla ortalamalar 29,26 ve 31,33).

Tablo 11: Çalışanların Birimlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, Kişisel Başarı, İş ve Yaşam Doyumu Seviyelerine Etkisi

Birim	N	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		Kişisel Başarı		İş Doyumu		Yaşam Doyumu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
Ceza Mahkemeleri	147	29,61	13,80	10,79	7,07	28,90	10,16	34,00	15,91	52,82	18,20
Hukuk Mahkemeleri	120	26,40	13,79	8,78	6,67	31,04	8,82	40,12	15,52	57,50	16,39

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

İcra Mahkemeleri	15	24,66	19,07	9,66	8,01	31,80	12,47	35,13	21,44	56,86	20,33
İcra Müdürlükleri	45	34,62	12,35	10,77	7,47	33,33	8,91	30,42	14,58	49,44	20,04
Savcılık Kalemi	108	23,97	11,06	9,61	6,69	31,54	9,40	40,13	12,91	58,74	17,06
Diğer	70	17,91	14,11	5,47	6,05	31,85	12,04	42,94	16,46	62,02	18,33

Adliye çalışanlarının çalıştıkları birimin etkisi incelendiğinde duygusal tükenme seviyesi en yüksek olanlar icra müdürlüklerinde çalışırken (ortalama=34,62), en düşük olanlar diğer birimlerde çalışmaktadır (ortalama=17,91). Duyarsızlaşma seviyeleri en çok olanlar ceza mahkemelerinde çalışanlar (ortalama=10,79), en az olanlar diğer birimlerde çalışanlardır (ortalama=5,47). Kişisel başarı seviyesi göz önüne alındığında en yüksek seviyeye İcra Müdürlüklerinde çalışanların sahip oldukları görülürken (ortalama=33,33), en az seviyeye ceza mahkemelerinde çalışanların sahip olduğu (ortalama=28,90) görülmektedir. İş ve yaşam doyumu açısından en yüksek seviyeye diğer birimlerde (sırasıyla ortalamalar 42,94 ve 62,02) çalışanlar sahipken, en düşük seviyeye icra müdürlüklerinde çalışanlar (sırasıyla ortalamalar 30,42 ve 49,44) sahiptir.

Tablo 12: Çalışanların Mesleği Seçme Nedenlerinin Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, İş ve Yaşam Doyumu Seviyelerine Etkisi

Mesleği Seçme Nedeni	N	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		İş Doyumu		Yaşam Doyumu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
Kendi İsteği	183	21,26	13,09	7,85	6,33	42,27	15,29	59,57	16,93
Aile İsteği/Prestij/ Ekonomik Nedenler	39	28,05	13,78	9,53	7,28	38,84	14,64	58,74	16,48
Başka Şans Yok	205	30,80	14,24	10,93	7,25	33,59	15,81	52,16	19,45
Diğer	78	25,53	11,74	8,20	6,96	37,33	14,73	58,23	15,88

Adliye çalışanlarının mesleği seçme nedenlerinin etkisi incelendiğinde duygusal tükenme ve duyarsızlaşma seviyeleri en yüksek olanların (sırasıyla ortalamalar 30,80 ve 10,93) mesleklerini başka şansları olmadıkları için seçenler oldukları gözlemlenirken; en düşük olanların (sırasıyla ortalamalar 21,26 ve 7,85) mesleklerini kendi istekleriyle seçenler olduğu görülmektedir. Bezer şekilde iş ve yaşam doyumu seviyeleri en yüksek olanlar (Sırasıyla ortalamalar 42,27 ve 59,57)

mesleklerini kendi istekleriyle seçenlerken en düşük olanlar (Sırasıyla ortalamalar 33,59 ve 52,16) mesleklerini başka şansı olmadıklarından seçenlerdir.

Tablo 13: Çalışanların Meslekte En çok Değiştirmek İstedikleri Hususun Duygusal Tükenme, Duyarsızlaşma, İş ve Yaşam Doyumu Seviyelerine Etkisi

Değiştirilmek İstenilen Husus	N	Duygusal Tükenme		Duyarsızlaşma		İş Doyumu		Yaşam Doyumu	
		\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS	\bar{X}	SS
Çalışma Saatleri	17	29,82	12,44	9,88	7,04	43,11	11,48	59,76	16,49
Ekonomik Koşul	210	25,57	13,52	8,73	7,04	37,74	15,13	55,96	17,36
Arkadaşlık İlişkisi/Toplumsal Bakış	20	23,65	11,90	7,10	5,35	41,65	18,41	51,90	21,91
Yükselme Koşulları	42	20,09	12,79	6,73	6,92	44,50	12,85	62,26	14,05
Amir-Memur İlişkisi	197	29,86	14,01	10,91	6,93	33,54	15,07	54,28	18,98
Hiçbir şey	19	11,36	10,46	6,00	5,44	56,78	16,54	69,15	14,69

Adliye çalışanlarının mesleklerinde en çok değiştirmek istedikleri hususun etkisi incelendiğinde amir-memur ilişkilerini değiştirmek isteyenler en yüksek seviyede duygusal tükenme ve duyarsızlaşma sahipken (sırasıyla ortalamalar 29,86 ve 14,01) hiçbir şeyi değiştirmek isteyenler en az seviyelere (sırasıyla 11,36 ve 6,00) sahiptir. İş doyumu seviyeleri en yüksek olanlar hiçbir şey değiştirmek isterken (ortalama=56,78) en düşük olanlar amir-memur ilişkilerini değiştirmek isteyenlerdir (ortalama=33,54). Yaşam doyumu açısından en yüksek seviyeye mesleklerinde hiçbir şeyi değiştirmek isteyenler (ortalama=69,15) sahipken en düşük seviyeye arkadaşlık ilişkileri/toplumsal bakışı değiştirmek isteyenler (ortalama=51,90) sahiptir.

3.2.4. Adliye Çalışanlarının Kişisel Özellikleriyle Mesleki Özellikleri Arasındaki İlişkilere Yönelik Testler

Çalışanların kişisel demografik özellikleriyle (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu) mesleki demografik özellikleri (unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) arasındaki ilişkiler Pearson ki Kare testi ile analiz edilmiş, test sonuçlarının anlamlılık değerleri (p-değeri) Tablo.14’te gösterilmektedir.

Tablo 14: Çalışanların Kişisel Özellikleri ile Mesleki Özellikleri Arasındaki İlişkiler: p-değerleri

	Hizmet		Seçme		Değiştirmek İsteddiği Husus	
	Unvanı	Süresi	Birimi	Mesai Saati		
Cinsiyet	0,014*	0,202	0,293	0,364	0,336	0,006*
Medeni Durum	0,003*	0,000*	0,003*	0,862	0,914	0,339
Çocuk	0,000*	0,000*	0,068	0,794	0,709	0,017*
Yaş	0,000*	0,000*	0,036*	0,962	0,121	0,000*
Eğitim	0,000*	0,000*	0,961	0,522	0,121	0,114
Hobi	0,299	0,007*	0,078	0,134	0,054	0,241

* p<0.05, anlamlı ilişki

Mesleki özelliklerden “unvan ”la kişisel özelliklerden cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş ve eğitim arasındaki ilişkiler anlamlı olarak tespit edilmiş; “hizmet süresi” ile medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim ve hobi durumu arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuş; “birim” ile medeni hal ve yaş arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuş; “meslekte değiştirilmek istenilen husus” ile cinsiyet, çocuk durumu ve yaş arasındaki ilişkiler anlamlı görülmüştür. Çalışanların “mesai saatleri” ile “mesleği seçme nedenlerinin kişisel özelliklerle bir ilişkisi saptanamamıştır. Anlamlı bulunan ilişkilerden bazılarının detayları Tablo.15, 16, 17, 18, 19 ve 20’de gösterilmektedir.

Tablo 15: Çalışanların Cinsiyet ve Unvan Çapraz Tablosu.

	Unvan	Toplam

		Yazı İşleri				
		Müdürü	Zabıt Kâtibi	Mübaşir	Diğer	
Kadın	Sayı	27	206	19	20	272
	% Cinsiyet	9,9%	75,7%	7,0%	7,4%	100,0%
Erkek	Sayı	31	146	28	28	233
	% Cinsiyet	13,3%	62,7%	12,0%	12,0%	100,0%
Toplam	Sayı	58	352	47	48	505
	% Cinsiyet	11,5%	69,7%	9,3%	9,5%	100,0%

Cinsiyet*Unvan çapraz tablosu göre kadınlar en çok zabıt katibi (%75,7) en az mübaşir (%7,0) unvanlarıyla çalışırken erkekler en çok zabıt katibi (%62,7) en az mübaşir ve diğer unvanlarda (%12) çalışmaktadır.

Tablo 16: Çalışanların Yaş ve Unvan Çapraz Tablosu.

		Unvan				
		Yazı İşleri Müdürü	Zabıt Kâtibi	Mübaşir	Diğer	Toplam
24 yaş ve altı	Sayı	1	41	7	5	54
	% Yaş Grup	1,9 %	75,9 %	13,0 %	9,3 %	100,0 %
25-28 yaş	Sayı	0	95	6	7	108
	% Yaş Grup	0,0 %	88,0 %	5,6 %	6,5 %	100,0 %
29-32 yaş	Sayı	3	85	11	5	104
	% Yaş Grup	2,9 %	81,7 %	10,6 %	4,8 %	100,0 %
Yaş Grup	33-36 yaş Sayı	8	60	6	6	80
	% Yaş Grup	10,0 %	75,0 %	7,5 %	7,5 %	100,0 %
	37-40 yaş Sayı	8	30	3	2	43

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

	% Yaş Grup	18,6 %	69,8 %	7,0 %	4,7 %	100,0 %
41-44 yaş	Sayı	9	17	4	6	36
	% Yaş Grup	25,0 %	47,2 %	11,1 %	16,7 %	100,0 %
45 yaş ve üzeri	Sayı	29	24	10	17	80
	% Yaş Grup	36,3 %	30,0 %	12,5 %	21,3 %	100,0 %
Toplam	Sayı	58	352	47	48	505
	% Yaş Grup	11,5 %	69,7 %	9,3 %	9,5 %	100,0 %

Yaş ve Unvan çapraz tablosuna göre çalışanın yaşı arttıkça müdür gibi unvanlarda çalışma oranının arttığı görülmektedir.

Tablo 17: Çalışanların Eğitim ve Unvan Çapraz Tablosu

		Unvan					
			Yazı İşleri Müdürü	Zabıt Kâtibi	Mübaşir	Diğer	Toplam
Eğitim Durumu	Lise	Sayı	3	66	23	18	110
		% Eğitim	2,7%	60,0%	20,9%	16,4%	100,0%
	MYO	Sayı	21	117	12	14	164
		% Eğitim	12,8%	71,3%	7,3%	8,5%	100,0%
	Lisans ve üzeri	Sayı	34	169	12	16	231
		% Eğitim	14,7%	73,2%	5,2%	6,9%	100,0%
	Toplam	Sayı	58	352	47	48	505
		% Eğitim	11,5%	69,7%	9,3%	9,5%	100,0%

Eğitim ve Unvan çapraz tablosuna göre çalışanın eğitim seviyesi arttıkça müdür ve mübaşir unvanlarıyla çalışma oranları artarken; zabıt kâtibi ve diğer unvanlar adı altında çalışma oranları azalmaktadır.

Tablo 18: Çalışanların Yaş ve Birim Çapraz Tablosu

		Birim							
			Ceza Mahkeme	Hukuk Mahkeme	İcra Mahkeme	İcra Müdürlüğü	Savcılık Kalemi	Diğer	Toplam
Yaş Grupları	24 yaş ve altı	Sayı	18	15	1	4	13	3	54
		% Yaş	33,3 %	27,8 %	1,9 %	7,4 %	24,1 %	5,6 %	100,0
	25-28	Sayı	34	23	3	1	35	12	108

yaş	% Yaş	31,5 %	21,3 %	2,8 %	0,9 %	32,4 %	11,1%	100,0
29-32	Şayı	34	24	4	8	21	13	104
yaş	% Yaş	32,7 %	23,1 %	3,8 %	7,7 %	20,2 %	12,5%	100,0
33-36	Şayı	20	20	2	10	15	13	80
yaş	% Yaş	25,0 %	25,0 %	2,5 %	12,5 %	18,8 %	16,3%	100,0
37-40	Şayı	10	13	1	5	11	3	43
yaş	% Yaş	23,3 %	30,2 %	2,3 %	11,6 %	25,6 %	7,0%	100,0
41-44	Şayı	12	8	2	4	3	7	36
yaş	% Yaş	33,3 %	22,2 %	5,6 %	11,1 %	8,3 %	19,4%	100,0
45 yaş ve üzeri	Şayı	19	17	2	13	10	19	80
Toplam	% Yaş	23,8 %	21,3 %	2,5 %	16,3 %	12,5 %	23,8%	100,0
	Şayı	147	120	15	45	108	70	505
	% Yaş Grup	29,1 %	23,8 %	3,0 %	8,9 %	21,4 %	13,9%	100,0 %

Yaş ve Birim çapraz tablosuna göre çalışanlar en yüksek oranda Ceza ve Hukuk Mahkemelerinde çalışırken, en oranlarda icra mahkemeleri ve müdürlüklerinde çalışmaktadırlar.

Tablo 19: Çalışanların Cinsiyet ve Meslekte En çok Değiştirmek İstedığı Husus Çapraz Tablosu

		Husus							
		Çalışma Saatleri	Ekonomik Koşul	Arkadaşlık ilişkisi/ Toplumsal Bakış	Yükselme Koşulları	Amir-Memur ilişkisi	Hiçbir şey	Toplam	
Cinsiyet	Kadın	Sayı	9	99	14	27	118	5	272
		% Cinsiyet	3,3 %	36,4 %	5,1 %	9,9 %	43,4 %	1,8 %	100,0 %
	Erkek	Sayı	8	111	6	15	79	14	233
		% Cinsiyet	3,4 %	47,6 %	2,6 %	6,4 %	33,9 %	6,0 %	100,0 %
Toplam	Sayı	17	210	20	42	197	19	505	
	% Cinsiyet	3,4 %	41,6 %	4,0 %	8,3 %	39,0 %	3,8 %	100,0 %	

Kadın çalışanların çoğu (%43,4) mesleklerinde en çok amir-memur ilişkisini en azı (%1,8) hiçbir şeyi değiştirmek isterken; erkek çalışanların en çoğu (%47,6) mesleklerinde en çok ekonomik koşulları en azı (%2,6) arkadaşlık ilişkileri/toplumsal bakışı değiştirmek istemektedir.

Tablo 20: Çalışanların Çocuk ve Meslekte En çok Değiştirmek İsteddiği Husus Çapraz Tablosu

		Hususlar							
		Çalışma Saatleri	Ekonomik Koşul	Arkadaşlık İlişkisi/Toplumsal Bakış	Yükselme Koşulları	Amir-Memur İlişkisi	Hiçbir şey	Toplam	
Çocuk	Yok	Sayı	11	77	7	14	100	9	218
		% Çocuk	5,0 %	35,3 %	3,2 %	6,4 %	45,9 %	4,1 %	100,0 %
	Var	Sayı	6	133	13	28	97	10	287
		% Çocuk	2,1 %	46,3 %	4,5 %	9,8 %	33,8 %	3,5 %	100,0 %
	Toplam	Sayı	17	210	20	42	197	19	505
		% Çocuk	3,4 %	41,6 %	4,0 %	8,3 %	39,0 %	3,8 %	100,0 %

Çocuk sahibi çalışanlar mesleklerinde en çok (%46,3) ekonomik koşulları en az (%2,1) çalışma saatlerini değiştirmek isterken; çocuk sahibi olmayanlar mesleklerinde en çok (%45,9) amir-memur ilişkisini en az (%3,2) arkadaşlık ilişkisi/toplumsal bakışı değiştirmek istemektedir.

4. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada adliyede çalışan personellerin demografik özelliklerinin (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu, unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) tükenmişlik, iş doyum ve yaşam doyum seviyelerine olan etkisi incelenmiş olup, kişisel özelliklerle (cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim seviyesi, hobi durumu) mesleki özellikler (unvan, hizmet süresi, çalıştığı birim, haftalık mesai saati, mesleği seçme nedeni ve meslekte değiştirmek istediği husus) arasındaki ilişkiler araştırılmıştır.

Buna göre çalışanların kişisel özelliklerinden “medeni durumları” ile “çocuk sahibi olma durumlarının” duyarsızlaşma seviyelerini; “yaşlarının” duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyum seviyelerini; “hobi sahibi olma durumlarının” duygusal tükenme, kişisel başarı ve yaşam doyumları seviyelerini etkilediği görülmektedir. Medeni durum açısından boşanmış/dul olanlar en yüksek duyarsızlaşmaya sahipken bu seviye evlilerde en düşüktür. Yine çocuk sahibi olmanın çalışanların duyarsızlaşma durumunu iyileştirdiği görülmektedir. Orta yaş grubunun (41+) en düşük duyarsızlaşma seviyelerine sahip olduğu görülürken, gençlerde (24-) duyarsızlaşmanın en fazla olduğu görülmektedir. Çalışanların kişisel başarı seviyeleri yaşları arttıkça artmaktadır. İş doyum seviyesi açısından, en yüksek doyuma 45 yaş ve üzeri çalışanlar sahipken en az doyuma 37-40 yaş arasındakiler sahip olmaktadır. Adliye çalışanlarının hobi sahibi olmalarının onların duygusal tükenme, kişisel başarı ve yaşam doyum seviyelerini olumlu yönde etkilediği görülmektedir.

Adliye çalışanların mesleki özelliklerinin onların sahip oldukları duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumu seviyelerine kişisel özelliklerine göre daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Çalışanların unvanları ve bağlı olduğu birim; duygusal tükenme, duyarsızlaşma, kişisel başarı, iş ve yaşam doyumu seviyelerinin tamamına etkili olmaktadır. Hizmet süreleri duyarsızlaşma, kişisel başarı ve iş doyumu seviyelerini etkilemektedir. Mesleği seçme nedenleri ve meslekte en çok değiştirmek istedikleri husus ile onların duygusal tükenme, duyarsızlaşma, iş ve yaşam doyumunu seviyeleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Mesleki özelliklerden “unvanla kişisel özelliklerden cinsiyet, medeni hal, çocuk durumu, yaş ve eğitim arasındaki ilişkiler anlamlı olarak tespit edilmiş; “hizmet süresi” ile medeni hal, çocuk durumu, yaş, eğitim ve hobi durumu arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuş; “birim” ile medeni hal ve yaş arasındaki ilişkiler anlamlı bulunmuş; “meslekte değiştirilmek istenilen husus” ile cinsiyet, çocuk durumu ve yaş arasındaki ilişkiler anlamlı görülmüştür. Çalışanların “mesai saatleri” ile “mesleği seçme nedenlerinin” kişisel özelliklerle bir ilişkisi saptanmamıştır.

KAYNAKÇA :

AKDOĞAN, M. (2009). *Büyük Ölçekli İşletmelerde Çalışan Ofis İşgörenlerinin Tükenmişlik Düzeylerinin Kişisel, Örgütsel ve Kişilerarası Faktörlere Göre Yordanması*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi, İzmir.

AKSOY, S. (2012). *Samsun’da Çalışan Polislerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Yapısal Eşitlik Modellemesi ile İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. On Dokuz Mayıs Üniversitesi, Samsun.

ARSLAN, B. (2010). *Çalışanlarda Çatışma Çözme Yöntemlerinin Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve İstanbul Emniyet Müdürlüğünde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.

ATAMTÜRK, E. (2010). *Aile Mahkemeleri Uygulamalarında Yaşanan Sorunların Aile Mahkemesi Uzmanlarının Tükenmişlik Düzeylerine ve İş Doyumlarına Etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

AVŞAROĞLU, S., DENİZ, 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.

BADUROĞLU, G.E. (2010). *Hâkim ve Cumhuriyet Savcılarında Psiko-Somatik Hastalıklar ve Tükenmişlik Sendromu*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

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 alışmaları, Ankara, Hacettepe Üniversitesi, ss. 155-160.

ÇAPULCUOĞLU, U. (2012). *Öğrenci Tükenmişliğini Yordamada Stresle Başa ıkma, Sınav Kaygısı, Akademik Yetkinlik ve Anne-Baba Tutumları Değişkenlerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.

DEMİRKOL, İ. (2006). *Avukatlarda İş Doyumu, Tükenmişlik ve Denetim Odağının Bazı Demografik Değişkenler Bağlamında İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Mersin Üniversitesi, Mersin.

DALKILIÇ, 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.

ERGİN, 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 GOKAKAN, N. (2007). Polislerde Tükenmişlik ve Görülen Psikolojik Belirtiler, *Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, ss. 283-298.

GÜNDÜZ, B., APRI, B. ve GOKAKAN, Z. (2012). Üniversite Öğrencilerinin Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi, *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, ss.38-55.

GÜRBÜZ, H. ve KARAPINAR, M. (2014). Bankacılık Sektöründe alışanların 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 eşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi: Sakarya Örneği*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

HELVACI, 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: Australian, ss.1-40.

İLGÜN, E. (2010). *İnfaz Koruma Memurlarının İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

KAHRAMAN, G., ENGIN, E., DÜLGERLER, Ş. ve OZTÜRK, 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.

KAVLU, İ. (2008). *Acil Servislerde Çalışan Hemşirelerin Tükenmişlik ve İş Doyumlarının Yaşam Kalitesine Etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

KAYA, Ş. (2010). *Ankara İlinde Çalışan Polislerin Tükenmişlik Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

KAYA, N., KAYA, H., AYIK, S.E., UYGUR, E. (2010). Bir Devlet Hastanesinde Çalışan Hemşirelerde Tükenmişlik, *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 1, ss. 401-419.

KEBAPÇI, A. (2010). *Acil Birimlerde Çalışan Hemşirelerde Çalışma Ortamının Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

KUTSAL, D. (2009). *Lise öğrencilerinin Tükenmişliklerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

KÜLAHÇI, Ş. (1991). “ Kadının Çalışma Sorunu,” *Milli Eğitim Vakfı Dergisi*, Sayı 22.

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.

NALBANT, A. ve AKMAN KARABEYOĞLU, Y. (2011). Çocuklarla Çalışan İnfaz Koruma Memurlarına Yönelik Hazırlanan Kişilerarası İlişkiler Psikoeğitim 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 Doyumu ve Tükenmişlik Düzeyinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi, Adana.

ORAN, B.N. (1989). *A Study on Job Satisfaction of a Group of Academical Staff in Marmara University*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.

ÖZKANAN, A. (2009). Örgüt İklimi ve Tükenmişlik İlişkisi: Büro alışanları Üzerine Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.

ÖZSOY, O. (2005). Değişen Dünyada Meslek Seçimi, Geleceğin Meslekleri, Hayat Yayınları, İstanbul.

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., KAFRY, D. (1978). “Occupational Tedium in the Social Services” *Social Work*, 23: 499-507.

PINES, A. M. ve ARONSON, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York: Free Press.

PINES, A. M. ve GIORA, K. (2005). “Stres and Burnout: The Significant Difference” *Personality and Individual Differences* 39, 625-635.

SÜMER, D. (2005). *İnsan Kaynakları Eğitim Fonksiyonunun Mesleki Tükenmişlik Üzerine Etkisi ve Otomotiv Yan Sanayinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

şANLI, S. ve AKBAS, T. (2009). Adana İlinde alışan Polislerin İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (2), ss.73-86.

şEKER, B.D. ve ZIRHLIOĞLU, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda alışan Polislerin Tükenmişlik, İş Doyumları ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), ss. 1-26.

şİMşEK, E. (2011). The effects of organizational communication and personality traits on life satisfaction, *Unpublished doctoral thesis*, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir, Turkey.

TATLICI, M. (2006). *Atletizm Antrenörlerinin Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Selçuk Üniversitesi, Konya.

ÜNAL, S., KARLIDAĞ, R. ve YOLOĞLU, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri ile İlişkisi, *Klinik Psikiyatri Dergisi*, (4), ss.113-118.

YILDIRIM, F. (1996). *Banka alışanlarında İş Doyumu ve Algılanan Rol atışması İle Tükenmişlik Arasındaki İlişi*, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

YILDIRIM, F. (2007). İş doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62 (1), ss. 203-222.

YILMAZ 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.

YİĞİT, 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.

EKLER

Normallik Testleri

Tablo. 21 Kişisel Özellikler için Normallik Testi Sonuçları: p-değerleri

Demografik Faktör	Sig.					
	sd	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Kadın	272	0,007 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,033 ^{a*}	0,200 ^a	0,010 ^{a*}

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda Çalışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Erkek		233	0,005 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,200 ^{a*}	0,200 ^a	0,094 ^a
Medeni Hal	Bekâr	167	0,046 ^{a*}	0,003 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,036 ^{a*}
	Evli	306	0,001 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,004 ^{a*}	0,200 ^a	0,097 ^a
	Diğer (Dul veya Boşanmış)	32	0,893 ^b	0,104 ^b	0,392 ^b	0,867 ^b	0,023 ^{b*}
Çocuk	Yok	218	0,033 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,002 ^{a*}
	Var	287	0,001 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,001 ^{a*}	0,200 ^a	0,066 ^a
Yaş	24 yaş ve altı	54	0,200 ^a	0,059 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	25-28 yaş	108	0,200 ^a	0,200 ^a	0,172 ^a	0,054 ^a	0,200 ^a
	29-32 yaş	104	0,008 ^{a*}	0,005 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	33-36 yaş	80	0,200 ^a	0,000 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,096 ^a
	37-40 yaş	43	0,077 ^b	0,001 ^{b*}	0,549 ^b	0,548 ^b	0,651 ^b
	41-44 yaş	36	0,015 ^{b*}	0,001 ^{b*}	0,032 ^{b*}	0,213 ^b	0,808 ^b
	45 yaş ve üzeri	80	0,200 ^a	0,000 ^{a*}	0,010 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a
Eğitim	Lise	110	0,200 ^a	0,011 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	MYO	164	0,001 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,026 ^{a*}	0,032 ^{a*}	0,200 ^a
	Lisans ve üzeri	231	0,030 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,043 ^{a*}	0,200 ^a	0,016 ^{a*}
Hobi	Yok	259	0,042 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,093 ^a	0,200 ^a	0,020 ^{a*}
	Var	246	0,000 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,007 ^{a*}	0,200 ^a	0,007 ^{a*}

* p<0.05, normal dağılıma sahip değil

a: Kolmogorov-Smirnov testi ile elde edilmiştir.

b: Shapiro-Wilk testi ile elde edilmiştir.

Tablo. 22 Mesleki Özellikler için Normallik Testi Sonuçları: p-değerleri

Demografik Faktör		Sig.					
		sd	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı	İş Doyumu	Yaşam Doyumu
Unvan	Yazı İşleri Müdürü	58	0,032 ^{a*}	0,030 ^{a*}	0,200 ^a	0,010 ^{a*}	0,200 ^a
	Zabıt Kâtibi	352	0,002 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,022 ^{a*}	0,200 ^a	0,000 ^{a*}
	Mübaşir	47	0,009 ^{b*}	0,033 ^{b*}	0,619 ^b	0,476 ^b	0,395 ^b
	Diğer	48	0,014 ^{b*}	0,000 ^{b*}	0,000 ^{b*}	0,206 ^b	0,064 ^b

Hizmet Süresi	0-2 yıl	110	0,040 ^{a*}	0,076 ^a	0,200 ^a	0,165 ^a	0,200 ^a
	3-5 yıl	120	0,200 ^a	0,018 ^{a*}	0,007 ^{a*}	0,200 ^a	0,179 ^a
	6-8 yıl	71	0,012 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,041 ^{a*}
	9-11 yıl	64	0,001 ^{a*}	0,024 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	12-17 yıl	49	0,095 ^b	0,001 ^{b*}	0,019 ^{b*}	0,143 ^b	0,882 ^b
	18 yıl ve üzeri	91	0,194 ^a	0,000 ^{a*}	0,035 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a
Birim	Ceza Mahkemeleri	147	0,022 ^{a*}	0,002 ^{a*}	0,087 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	Hukuk Mahkemeleri	120	0,200 ^a	0,000 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,006 ^{a*}
	İcra Mahkemeleri	15	0,033 ^{b*}	0,201 ^b	0,165 ^b	0,626 ^b	0,043 ^{b*}
	İcra Müdürlükleri	45	0,094 ^b	0,039 ^{b*}	0,096 ^{b*}	0,570 ^b	0,046 ^{b*}
	Savcılık Kalem	108	0,053 ^a	0,006 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	Diğer	70	0,008 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,003 ^{a*}	0,200 ^a	0,045 ^{a*}
Haftalık Mesai	40-49 saat	412	0,002 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,007 ^{a*}	0,200 ^a	0,008 ^{a*}
	50-59 saat	73	0,005 ^{a*}	0,003 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a
	60 saat ve üstü	20	0,466 ^b	0,150 ^b	0,623 ^b	0,168 ^b	0,803 ^b
Mesleği Seçme Nedeni	Kendi İsteği	183	0,001 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,001 ^{a*}	0,200 ^a	0,007 ^{a*}
	Aile İsteği/ Prestij/ Ekonomik	239	0,200 ^a	0,200 ^a	0,200 ^a	0,199 ^a	0,200 ^a
	Başka Şans Yok	205	0,011 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,078 ^a
	Diğer	78	0,200 ^a	0,007 ^{a*}	0,033 ^a	0,064 ^a	0,200 ^a
Meslekte Değiştirmek İstedığı Husus	Çalışma Saatleri	17	0,558 ^b	0,102 ^b	0,755 ^b	0,985 ^b	0,878 ^b
	Ekonomik Koşul	210	0,006 ^{a*}	0,000 ^{a*}	0,001 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a
	Arkadaşlık İlişkisi/ Toplumsal Bakış	20	0,838 ^b	0,165 ^b	0,265 ^b	0,828 ^b	0,128 ^b
	Yükselme Koşulları	42	0,040 ^{b*}	0,000 ^{b*}	0,090 ^b	0,406 ^b	0,681 ^b

Adalet Bakanlığına Bağlı Kurumlarda alışan Personelin Yaşadığı Tükenmişlik, İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

	Amir-Memur İlişkisi	197	0,041 ^{a*}	0,004 ^{a*}	0,200 ^a	0,200 ^a	0,064 ^a
	Hiçbir şey	19	0,008 ^{b*}	0,044 ^{b*}	0,105 ^b	0,009 ^{b*}	0,307 ^b

* $p < 0.05$, normal dağılma sahip değil

a: Kolmogorov-Smirnov testi ile elde edilmiştir.

b: Shapiro-Wilk testi ile elde edilmiştir.